



**DOCUMENT MARC
PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS I GÈNERE
CONSORCI DE BENESTAR SOCIAL
GIRONÈS – SALT
2014-2016**



Consorci de Benestar Social
Gironès Salt

ÍNDEX

1. Presentació	3
2. Marc conceptual	5
3. Breu recorregut històric sobre els drets de les dones	7
4. ICD, i el Pla d'acció de desenvolupament de polítiques de dones de la Generalitat de Catalunya	9
5. El PIG: objectius del Pla i línies estratègiques	11
6. Disseny del Pla: eixos, objectius i mesures	11
6.1 Eixos d'Actuació	13
Eix 1. Presència i Participació	14
Eix 2. Igualtat d'oportunitats en el mercat laboral	16
Eix 3. Superació del substrat patriarcal	18
Eix 4. Violència de Gènere	20
Eix 5. Potenciació d'igualtat en el govern local	23
7. Implementació	25
8. Seguiment i avaluació	29
Annex 1. Recull de legislació marc	
Annex 2. Glossari	
Annex 3. Resum propostes a desenvolupar en el PIG	
Annex 4. Graella de seguiment i avaluació	
Annex 5. Bibliografia	



Consorci de Benestar Social
Gironès Salt

1. PRESENTACIÓ

La igualtat entre dones i homes és un principi fonamental declarat a l'àmbit mundial. Aquesta declaració és fruit d'un recorregut històric, tant legislatiu, com de reivindicacions per part dels moviments de dones, que al llarg de la història han anat avançant en el reconeixement dels seus drets.

La història de les reivindicacions i dels moviments de lluita de les dones, i la traducció d'aquesta en guanys legislatius, l'hem de contextualitzar dins el principi de lluita contra qualsevol tipus de discriminació per raons culturals, religioses, de gènere... que es dona en un context de països socialment avançats en els drets humans i socials.

Aquestes reivindicacions, les han recollit en forma de lleis o normatives els diferents organismes internacionals, estatals i autonòmics. Dins d'aquests contextos les diferents institucions públiques han tingut un paper primordial, no només per assentar les bases legals de reconeixements de drets, sinó també les línies estratègiques i polítiques, orientades a superar tot tipus de discriminació per raó de gènere.

Fruit d'aquesta evolució, les dones actualment han aconseguit avenços decisius en l'àmbit legal i en l'assoliment formal d'igualtat d'oportunitats en moltes esferes de la vida pública, com poden ser la sortida al món laboral, la participació en la política, l'economia... Però tot i que les bases legals estan posades, s'observa que la igualtat d'oportunitats real continua essent un objectiu no assolit. La igualtat formal, tot i ser imprescindible, no resulta suficient per fer-la efectiva, ja que encara persisteixen actituds discriminatòries, hàbits socials, valors culturals, pautats i molt arrelats, que dificulten l'avanç en la igualtat real entre homes i dones.

La base d'aquesta desigualtat, la trobem en la discriminació que pateixen les dones a la nostra societat, fruit d'un funcionament androcèntric molt arrelat al llarg dels anys, que manté comportaments i hàbits socials i valors associats als gènere, que condicionen l'accés de les dones a la igualtat d'oportunitats en les diferents esferes de la seva vida. Els plans d'igualtat sorgeixen, doncs, com una estratègia per a combatre una discriminació de la dona que avui en dia és estructural, i apostar per construir les bases d'un nou contracte social entre homes i dones, que no condicioni el lliure desenvolupament de llurs personalitats.

El Consorci de Benestar Social del Gironès-Salt es marca com a objectiu l'impuls de programes al seu territori que incideixin en la promoció de la igualtat d'oportunitats entre homes i dones.



Consorci de Benestar Social
Gironès-Salt

Per aquest motiu, el Consorci de Benestar Social elabora el II Pla d'igualtat i gènere del Gironès-Salt 2014-2016, d'ara endavant PIG, un programa marc que esdevindrà l'eina fonamental de treball i de consolidació de les polítiques de gènere del Consorci, mitjançant la promoció de programes transversals comarcals i el suport a l'elaboració de plans d'igualtat locals.

El PIG es planteja integrar l'estratègia dual de mantenir mesures d'acció positiva i introduir també l'enfocament de transversalitat de gènere:

- **La transversalitat de gènere, entesa com un nou model d'organització a partir del qual es pot fer front a l'eradicació de discriminacions estructurals. El PIG vol treballar de manera transversal amb accions que es dirigeixin a tota la població, amb una intenció clara i definida de fer comprendre la nova definició de rols, incorporant la perspectiva de gènere en totes les actuacions.**
- **Les accions de discriminació positiva: el PIG estructura i coordina mesures d'acció positives que es puguin dur a terme en cada municipi, i articula actuacions per prevenir i corregir situacions de desigualtat. El PIG no només està adreçat a les dones, els resultats que es derivin de la seva aplicació han d'ajudar a construir uns fonaments que beneficiïn el conjunt de la societat, formada per dones i homes. Per això el Pla també inclou els homes com a protagonistes dels canvis.**

El PIG ha de servir per afavorir l'operativitat de totes les voluntats polítiques i definir els objectius que el Consorci de Benestar Social Gironès-Salt marca com a ens públic al servei dels governs locals i de la ciutadania. També té com a finalitat la coordinació d'esforços, en la mesura que promou i dóna suport al treball transversal de les diverses àrees dels ens comarcal i municipals que el conformen.



Consorci de Benestar Social
Gironès Salt

2. MARC CONCEPTUAL

La igualtat és el dret fonamental que té tota persona a un tracte igual malgrat les diferències. És donar tracte igual a qui no ho és. És un dret universal relacionat amb la dignitat i la llibertat humanes. El principi d'igualtat va lligat al principi de no discriminació.

Malgrat això les dones i els homes han construït la seva realitat a partir de normes culturals basades en el predomini dels homes sobre les dones. La nostra és una societat basada en un model patriarcal en el qual s'atribueixen espais d'actuació diferents en funció del sexe de les persones.

Igualtat d'oportunitats significa garantir que dones i homes puguin participar en diferents esferes (econòmica, política, de participació social, de presa de decisions...) i activitats (educació, formació, treball...) sobre bases d'igualtat.

Els poders públics, en aplicació del que dicten les recomanacions internacionals, les directrius europees, la Constitució, l'Estatut i l'ordenament jurídic, estan obligats a l'aplicació i el desenvolupament del principi d'igualtat i en són responsables. Les seves funcions són vetllar per la seva aplicació, promoure'l i garantir-lo.

No tot tracte desigual és il·lícit. Tant constitucionalment com dins l'ordenament jurídic laboral, s'admeten tractes desiguals que persegueixen una finalitat igualadora i/o compensadora: les accions positives. Les polítiques d'igualtat d'oportunitats són les que incorporen la perspectiva de gènere en la planificació, el desenvolupament i l'avaluació de les polítiques generals en matèria d'educació, salut, ocupació, participació, urbanisme...

Entenem aquesta perspectiva com la construcció cultural i social que defineix les diferents característiques emocionals, afectives, intel·lectuals i els comportaments que cada societat assigna com a "propis" i "naturals" a dones i homes. El sexe ve determinat naturalment, però el gènere s'aprèn i pot ser educat, canviat i manipulat.

Per elaborar polítiques d'igualtat i gènere cal tenir presents set premisses bàsiques: la igualtat d'oportunitats, la transversalitat, la integració, la participació, la prevenció, la diversitat i la comunicació.



Les set premisses que inspiren el Pla d'igualtat

Igualtat d'oportunitats: És el principi que defineix que més enllà de la igualtat formal (davant la llei), cal qüestionar la creença que les polítiques són neutrals, i indicar que aquestes tenen efectes diferenciadors, a vegades fins i tot perjudicadors, que afecten més uns col·lectius que d'altres. Per tal que la igualtat d'oportunitats entre ambdós sexes sigui viable i real, cal incorporar la perspectiva de gènere a les polítiques públiques a fi d'implementar mesures equilibradores.

Transversalitat: Fa referència a la necessitat de promoure i impulsar la igualtat entre dones i homes en totes les activitats i mesures generals. Contribueix així a la incorporació de la dimensió d'igualtat i la perspectiva de gènere en el conjunt de les polítiques i actuacions comarcals i municipals.

Integració: Aquest principi recull la necessitat d'impulsar una línia d'acció comuna i a les diferents àrees integrar tots aquells serveis, programes i iniciatives dirigits específicament a la igualtat d'oportunitats i de gènere. Desitja contribuir a una imatge definida i coherent de l'acció municipal en aquest àmbit.

Participació: Si un pla de polítiques d'igualtat vol penetrar en la societat, cal que compti amb la cooperació de tots els seus membres. Per això, s'afavoriran i potenciaran la participació del teixit social, i els espais de debat i consens dels diferents actors implicats. Prenen especial importància com a protagonistes les associacions de dones, i la seva participació en el desenvolupament de projectes encaminats a assolir-lo.

Prevenició: Assolir la igualtat d'oportunitats i impedir la discriminació per raó de sexe, raça o religió implica treballar per un objectiu més ampli, que és la cultura de la tolerància i la promoció d'estils de vida on la convivència, el respecte a la diferència i l'absència d'estereotips o patrons culturals discriminatoris facilitin una millor qualitat de vida.

Diversitat: A l'hora de pensar una política pública adreçada a la igualtat des de la perspectiva de gènere, cal que pensem també en la diversitat del col·lectiu de dones. Només d'aquesta manera es pot abraçar realment tota la població femenina i no només un segment d'aquesta. A l'hora de tenir en compte la diversitat, és important prestar especial atenció als col·lectius amb més risc de ser exclosos.

Comunicació: i finalment, la comunicació és essencial per poder comptar amb la implicació de les dones.



Consorci de Benestar Social
Gironès Salt

El suport a la implantació de les polítiques de gènere des del Consorci al territori del Gironès, treballar per un nou contracte social entre homes i dones, que impliqui una modificació del repartiment de tasques i del temps, superant els rols i estereotips, el reconeixement de l'enriquiment que suposa el pluralisme, el desenvolupament d'estratègies comarcals i municipals incorporant la mirada de les dones, l'aposta per la formació i la coeducació, són les línies estratègiques i els objectius del Pla.

3. BREU RECORREGUT HISTÓRIC SOBRE ELS DRETS DE LES DONES

La necessitat d'incorporar les polítiques d'igualtat i gènere a les agendes polítiques de tots els governs neix d'un procés de molts anys, de congressos internacionals, de moviments de dones, de conferències, legislacions i normatives que incorporen cada cop més en el seu articulat referències a la no discriminació per raó de sexe i l'obligatorietat de les lleis de vetllar pel respecte de totes les persones fent menció específica a les dones.

Les Nacions Unides han impulsat diferents esdeveniments significatius com la Declaració sobre l'Eliminació de la Discriminació contra les Dones (1967), el Programa d'Acció Internacional Conjunta per l'Avançament de les Dones (1970), la Proclamació de l'Any Internacional de la Dona (1975), la Convenció per l'Eliminació de totes les Formes de Discriminació contra la Dona (1979), i les Conferències Mundials sobre les Dones: Mèxic (1975), Copenhaguen (1980), Nairobi (1985), i finalment la IV Conferència Mundial (Beijing 1995). Es generen dos documents d'abast mundial: la Plataforma d'Acció fins el 2000 i la Declaració de Beijing. En ambdós documents es fa palesa la necessitat d'implicar totes les institucions i organismes públics, estatals i locals, totes les organitzacions no governamentals i, en definitiva, tota la societat, en la lluita pels drets de les dones i la millora de la seva situació i qualitat de vida, entenent que fent-ho avança tota la població.

Amb l'entrada en vigor del Tractat d'Amsterdam l'any 1999, constituent actual de la Unió Europea, es consagra que la UE tindrà per missió promoure la igualtat entre dones i homes, i declara que en totes les seves actuacions tindrà com a objectiu eliminar la desigualtat.

A l'àmbit estatal la igualtat legal i de drets s'ha anat recollint en les diferents legislacions i normatives. El 1983, seguint les recomanacions europees de desenvolupar la política d'igualtat d'oportunitats, es crea l'Institut de la Mujer. És des d'aquest marc on es desenvolupen més intensament i de forma més dirigida els diferents plans estatals que intenten adaptar els objectius programàtics dels



Programes d'Acció Europeus a les competències de l'Estat. El 2004 s'aprova la Llei orgànica 1/2004 de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere, el 2006 la Llei de Dependència, i el 2007 la Llei orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva de dones i homes del Ministeri de Treball i Afers Socials. Aquesta darrera llei adopta mesures per a la prevenció de conductes discriminatòries i fa previsió de polítiques actives per fer efectiu el principi d'igualtat.

Pel que fa a la normativa catalana, l'Estatut d'Autonomia de Catalunya recull els principis d'igualtat entre dones i homes, la igualtat de drets (tant en l'àmbit públic com privat), l'obligació de l'Administració d'incorporar la perspectiva de gènere i de garantir la igualtat d'oportunitats, i dóna la competència sobre polítiques de dones a la Generalitat de Catalunya (entre d'altres).

Capítol 5. Principis rectors. 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, la formació, la promoció professional, 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 aconseguir la igualtat real i efectiva i la paritat entre dones i homes.**
- 3. Les polítiques públiques han de garantir que es faci front de manera integral a totes les formes de violència contra les dones, i als 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.**
- 4. Els poders públics han de reconèixer i tenir en compte el valor econòmic del treball de cura i atenció en l'àmbit domèstic i familiar en la fixació de llurs polítiques econòmiques i socials.**
- 5. Els poders públics, en l'àmbit de llurs competències i en els casos previstos a la llei, han de vetllar perquè la lliure decisió de la dona sigui determinant en tots els casos que puguin afectar la seva dignitat, integritat i benestar físic i mental, en particular pel que fa al seu cos i a la seva salut reproductiva i sexual.**



Consorci de Benestar Social
Gironès Salt

La tasca definida a Europa, els plans estatals, van ser el marc inspirador de les diferents polítiques d'igualtat d'oportunitats a l'àmbit autonòmic i local.

3.1 EL PAPER DELS MOVIMENTS DE LES DONES

Per parlar de les polítiques de gènere i igualtat d'oportunitats ens hem de referir també al paper que han jugat els moviments de dones al llarg de la història, en la consecució de drets tan fonamentals com el del vot (aconseguit a l'Estat espanyol l'any 1931), el dret a l'educació, o el dret a la igualtat d'oportunitats en l'accés al mercat de treball.

El moviment de dones de Catalunya ha tingut un paper essencial en el desenvolupament dels drets i en la creació d'espais de llibertat per a les dones del nostre país.

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

4. L'INSTITUT CATALÀ DE LES DONES I EL PLA D'ACCIÓ I DESENVOLUPAMENT DE LES POLÍTIQUES DE DONES DE CATALUNYA 2008-2011

La Generalitat de Catalunya mitjançant l'Institut Català de les Dones desenvolupa diversos plans per a la igualtat d'oportunitats per a les dones: 1989-1992, 1994-1996, 1998-2000, 20001-2003.

Aquests quatre plans tenen en comú, a més del caràcter interdepartamental, els punts següents:

- **Adequació a les necessitats de la població**
- **Continuïtat i coherència amb accions engegades anteriorment**
- **Incorporació de noves prioritats. Cadascun dels plans obre línies d'acció noves que responen a l'avenç de la situació de les dones en la societat i a les demandes que sorgeixen dels seus nous rols**
- **Adequació als marcs de referència tant autonòmics com estatals, de la Unió Europea i internacional**



Consorci de Benestar Social
Gironès Salt

El vigent a l'actualitat és el Pla d'acció i desenvolupament de les polítiques de dones a Catalunya 2008-2011, en el qual es basa aquest Pla local.

El Pla d'acció i desenvolupament de les polítiques de dones a Catalunya 2008-2011 representa un nou escenari en les polítiques que s'han de dur a terme per a les dones i amb les dones a Catalunya. Aquest Pla esdevé una eina transversal que s'aplica a tots els departaments de la Generalitat, amb un pressupost propi i que engloba totes les actuacions que es realitzen en matèria de dones. A Catalunya, són molts els municipis que ja han desenvolupat plans, accions i programes d'acord amb les línies del Pla.



Consorci de Benestar Social
Gironès Salt

5. EL PIG: OBJECTIUS DEL PLA I LÍNIES ESTRATÈGIQUES

El PIG proposa com a línies estratègiques d'actuació, prenent com a referència el Pla d'acció i desenvolupament de les polítiques de dones a Catalunya (2008 2011), les següents:

Aquestes línies queden reflectides en els diferents programes d'actuació que es configuraran a partir d'aquest Pla: el Pla s'estructura en 5 programes d'intervenció transversals:

1 Impulsar les polítiques d'igualtat de gènere al territori

2 Implementar la transversalitat per garantir que totes les polítiques del Consorci incorporen la vessant igualitària

3 Fomentar la participació sociopolítica de les dones, per tal d'incrementar la seva presència i participació en els diferents àmbits de la vida social, cultural i política tenint en compte la seva diversitat.

4 Fomentar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes davant el mercat laboral

5 Oferir una atenció integral davant les necessitats de les dones

Abordar de forma integral la violència de gènere

Atenció

Coordinació i cooperació

Prevenició i sensibilització



6. DISSENY DEL PLA: EIXOS, OBJECTIUS I MESURES

En aquest apartat, i prenent com a referència el Pla d'acció i desenvolupament de les polítiques de dones a Catalunya (2008-2011), detallarem el que seran les actuacions i mesures que haurà de desenvolupar el Consorci durant els propers quatre anys. La definició d'aquestes mesures ve precedida d'una anàlisi prèvia de la situació de les dones al Gironès i a Salt, del tractament que en fa l'Administració local, des d'un punt de vista tècnic i polític, i de les opinions i coneixements de les dones participants a les Taules de Veus de les Dones, 3 DAFOS realitzades a municipis del Gironès, i de la diagnosi de situació d'exclusió del municipi de Salt, el qual integra la dona com a col·lectiu específic objecte d'estudi.

La incorporació de la perspectiva de gènere a les polítiques del Consorci representa la possibilitat de treballar, des dels diferents serveis i plans d'actuació dirigits a la població, la igualtat d'oportunitats, alhora que sensibilitzar, donar a conèixer i implementar en els diferents ens locals de l'àmbit d'actuació del Consorci, mesures que fomentin la igualtat entre les dones i els homes.

Paral·lelament s'ha de tenir en compte, com ja hem dit, que la participació ciutadana (associacions, col·lectius de dones, escoles, etc.) és de vital importància en aquesta tasca. Per aquesta raó aquest Pla proposa continguts relacionats amb el desenvolupament de les polítiques de gènere en el territori amb la finalitat de treballar aquesta proposta amb la societat civil.

La incorporació de polítiques d'igualtat d'oportunitats de manera transversal requereix del treball conjunt de totes les àrees del Consorci, així com la coordinació horitzontal amb les diferents àrees municipals o d'abast comarcal, i de suport continu entre les persones polítiques i el personal tècnic que implementa les accions.

A l'annex d'aquest Pla, trobarem, el Pla d'acció que concreta els objectius i els eixos que estableix el PIG. Les accions del Pla es programaran de forma anual.

6.1. EIXOS D'ACTUACIÓ

Els eixos que configuren el Pla són els següents:

EIX 1: Presència i Participació

EIX 2: Igualtat d'oportunitats en el mercat laboral

EIX 3: Superació del substrat patriarcal

EIX 4: Violència de Gènere

EIX 5: Potenciació de la perspectiva d'igualtat en el govern local



Consorci de Benestar Social
Gironès Salt

DESENVOLUPAMENT DELS EIXOS



EIX 1: Presència i Participació

La presència de les dones en el que s'anomena "l'esfera pública" és un dels grans objectius que s'han d'aconseguir per tal de permetre trencar amb la invisibilitat que han patit les dones al llarg de la història. Aquesta visibilitat ha d'anar més enllà d'una simple qüestió d'imatge i ha de permetre reconèixer la contribució i el saber de la dona en tots els àmbits de la vida pública i social. En aquest sentit, cal que existeixin els canals a través dels quals les dones puguin expressar-se i participar de la vida social i cultural de la ciutat, si així ho desitgen, sense haver de fer front al dilema de les obligacions familiars i les opcions personals.

Parlar de participació i conciliació ens porta a parlar de tenir temps, temps laboral, temps familiar, temps social...

El temps laboral i el temps familiar i de participació social i comunitària no són conceptes paral·lels, desvinculats entre si, sinó que es condicionen mútuament, i un repercuteix directament sobre l'altre i la seva compaginació incideix en la qualitat de vida de les famílies i en el nivell de participació comunitària i social de les dones.

Parlem de conciliació. I per parlar de conciliació, no només fem referència a l'àmbit de la conciliació familiar respecte a l'àmbit laboral. També és necessari parlar de la conciliació del temps personal. El temps personal ens apareix com l'altre element essencial de conciliació que totes les persones necessiten, per a complementar el seu procés de plenitud i desenvolupament personal i social. Per gaudir d'aquest temps es requereixen disponibilitat i energies per poder realitzar activitats relacionades amb el temps de lleure (cultura, esports, espectacles, viatges, hobbies etc.) i de participació en la vida comunitària (associacions, ONG, entitats, etc.). Aquestes activitats formen part del desenvolupament i benestar en la vida de les persones i del desenvolupament col·lectiu de la comunitat.

Parlem de participació pública de la dona i de la seva visibilització. El temps personal i familiar de les dones ha anat invertint històricament en l'esfera privada, la família, la llar. L'esfera privada és allò invisible, allò invisible és allò de què no es parla, no existeix. L'esfera pública és allò que es reconeix, allò que fa que la societat funcioni i s'organitzi al seu voltant. La dona és present a l'esfera pública del treball i en els altres espais de participació social.



Consorci de Benestar Social
Gironès Salt

OBJECTIU 1: Promoure la presència i reconeixement de les dones

ACTIVITATS A REALITZAR...

- Promoure la creació d'un fons de "Noms de Dones" des de la participació ciutadana per utilitzar en accions diferents del Pla.
- Realitzar trobades formatives i d'intercanvi amb els i les professionals de salut, educació, serveis socials, joventut i d'altres entitats amb funció social (creu roja, càrites...) per abordar la inclusió de la perspectiva de gènere en el seu àmbit
- Crear un apartat dins la pàgina web del Consorci en el que es detallin accions liderades per dones o aspectes en els que les dones tinguin un paper important, informació sobre gènere, igualtat, violència, etc.

OBJECTIU 2: Fomentar la participació de les dones en la vida pública i en els espais de discussió i de presa de decisions

ACTIVITATS A REALITZAR...

- Informar les dones, a través dels canals adients, de les associacions i entitats existents i de les activitats que realitzen.
- Oferir espais formatius i de discussió sobre l'emprenedoria i les dones.
- Donar suport tècnic als grups per a la formalització d'associacions, programació d'activitats i sol·licitud de subvencions per a la realització d'activitats (per exemple el SIAD podria realitzar aquesta tasca)



Consorci de Benestar Social
Gironès-Salt

EIX 2: Igualtat d'oportunitats en el mercat laboral

L'evolució de la situació de la dona en els darrers anys ha estat provocada, en gran part, per la incorporació de la dona al mercat de treball. Ara bé, aquesta incorporació ha generat nous elements de discriminació cap a la dona, fins i tot, ha exigint que les dones haguessin d'escollir entre la carrera professional i la vida familiar. Cal que els agents del món econòmic i laboral modifiquin valors que dificulten la igualtat d'oportunitats entre homes i dones i adaptin les seves polítiques laborals tenint en compte els paràmetres d'igualtat de gènere. D'altra banda, tota la organització horària del treball posa en evidència una problemàtica estructural que afecta de manera directa a les dones.

Entre les dones és on encara es dona una major precarietat laboral, un menor nivell d'ingressos, i una menor promoció laboral i econòmica. Aquests factors repercuteixen en una major dificultat per accedir als recursos i a l'habitatge, i generen determinats perfils de pobresa femenina. És per aquests motius, que cal col·laborar per a la reducció de les desigualtats per raó de gènere en l'àmbit del treball.

La formació és una de les eines clau per a aconseguir millorar la situació laboral de les dones. Cal garantir l'accés a la formació a totes les dones i en especial a aquelles que es troben en situació de desavantatge per a accedir a un treball remunerat i mantenir-se i millorar dins del món laboral. Això significa adaptar l'oferta formativa a les necessitats de les dones i als seus diferents perfils. El treball remunerat és l'eina més important perquè les dones assoleixin una vida autònoma econòmicament. Tot i així, encara moltes dones opten per no inserir-se al mercat laboral, per dedicar-se al treball de cura familiar i domèstic, però aquestes tasques no han estat mai prou reconegudes oficialment. Posar fi a la invisibilitat que existeix davant del treball domèstic i familiar és valorar i reconèixer la importància del paper que juguen les dones en el manteniment de la sostenibilitat social i econòmica de la nostra societat.

La inserció laboral de les dones tampoc s'ha traduït en un apropament dels homes a les tasques familiars i domèstiques, que principalment continuen recaient en les dones. Observem que amb la incorporació de la dona al món del treball s'ha configurat el que s'anomena la *doble presència* (responsabilitzar-se de la vida professional i familiar-domèstica al mateix temps), i que aquest fet dificulta no només una carrera professional i laboral estable, condicionada per les necessitats familiars, sinó que també produeix una sobrecàrrega de treball. Amb la doble presència, l'organització horària de la vida quotidiana no dona temps per a la cura personal, el lleure i el descans, la vida social i comunitària.



Consorci de Benestar Social
Gironès Salt

OBJECTIU 1: Sensibilitzar els agents econòmics i socials sobre la necessitat de treballar per la igualtat d'oportunitats en l'àmbit laboral

ACTIVITATS A REALITZAR...

- **Facilitar a les empreses informació sobre els avantatges de contractar a dones en diferents situacions (atur, edat, V.G., risc d'exclusió social, etc.)**
- **Organitzar una jornada adreçada a les empreses privades. d'intercanvi de bones pràctiques empresarials relacionades amb el gènere**

OBJECTIU 2: Facilitar l'accés de les dones a espais de formació i a llocs de treball.

ACTIVITATS A REALITZAR...

- **Organitzar un servei de canguratge amb persones voluntàries per oferir a les dones que participen en les accions formatives, que tinguin necessitat de serveis i/o recursos que facilitin la conciliació de vida laboral/formativa i l'atenció de persones al seu càrrec.**
- **Informar a l'alumnat de batxillerat, cicles formatius i l'ESO, sobre les noves tecnologies i d'altres ofertes formatives, incentivant a les noies perquè realitzin formacions tècniques en les que actualment estan subrepresentades.**



Consorci de Benestar Social
Gironès-Salt

EIX 3: Superació del substrat patriarcal

La influència de la societat patriarcal ha afectat bona part de les actituds i els valors que els homes i les dones manifesten en les seves activitats socials. La construcció de la nostra identitat, així com la conceptualització dels rols de gènere i les relacions que s'estableixen entre els mateixos, es realitza a través del procés de socialització. La socialització és un procés que dura tota la vida, però que s'inicia i té una especial importància en les primeres etapes d'aquesta (infància i adolescència).

L'educació de gènere -la construcció del sistema de comportaments culturals i socials associats al sexe- es realitza en el context dels espais educatius, família, lleure, escola, mitjans de comunicació, entre d'altres que intervenen en el procés de socialització de la persona. En aquest procés s'assignen diferents rols i valors i es potencien diverses capacitats en funció del sexe.

És necessari potenciar la coeducació com a filosofia pedagògica que, partint d'una anàlisi de gènere, fomenti actituds, valors i capacitats que possibilitin un autèntic desenvolupament integral de cada nen i nena. Aquest treball implica la sensibilitat de la comunitat escolar i també, de forma especial, de la societat en general. Escola i família han d'avançar en la construcció d'un sistema coeducatiu que prepari les persones per a la plena coresponsabilitat en l'àmbit públic i en el domèstic. Això implica preveure l'educació de forma integral, des de tots els seus espais de socialització, el sistema reglat i l'educació no formal.

Això és reconèixer la necessitat d'educar per a l'experiència de vida. Implica revisar des d'aquesta perspectiva, la unidireccionalitat de capacitats i habilitats que desenvolupa la cultura escolar i potenciar la creativitat per a repensar el propi projecte de vida i assumir-lo en relació amb les persones que ens envolten, com a un element fonamental de la formació per a ser una persona autònoma i alhora preparada per a tenir cura d'altres persones, sense oblidar que totes i tots també depenem de la relació amb les altres persones.

És molt important la funció que desenvolupen els centres educatius amb les generacions més joves, però no només ells tenen la responsabilitat. Els agents socialitzadors (l'escola, la família, entitats socials i esportives, els mitjans de comunicació,...) han de tenir en compte la perspectiva de gènere i aplicar criteris que promoguin la igualtat d'oportunitats i el canvi d'actituds per tal de transformar els valors discriminatoris cap a les dones.



Consorci de Benestar Social
Gironès Salt

OBJECTIU 1: Educar i sensibilitzar en els valors no sexistes i superadors de qualsevol forma de discriminació

ACTIVITATS A REALITZAR...

- **Fer recerca sobre contes igualitaris amb valors no sexistes i no violents a l’Hora del Contes per oferir a les Biblioteques de la comarca**
- **Portar a terme tallers de reflexió i qüestionament als centres d’educació formal i no formal sobre gènere, relacions abusives.**
- **Fer difusió dels dies internacionals relacionats amb la igualtat d’oportunitats i les seves activitats, com el 8 de Març (Dia Internacional de la Dona) i el 25 de Novembre (Dia Internacional contra la Violència vers les Dones)**
- **Crear un espai de denúncia de casos que atemptin contra la igualtat de gènere i atendre demandes que sorgeixin**
- **Facilitar formació i informació sobre coeducació a les persones monitores d’educació formal i no formal.**



EIX 4: Violència de Gènere

Fins al dia d'avui les relacions de gènere han estat caracteritzades per la desigualtat, provocant mancances i limitacions tant per homes com per dones. Un dels exponents més colpidors d'aquesta desigualtat és la violència de gènere.

Si sumem la desigualtat de gènere i la utilització de la violència com a manifestació de poder i forma de resolució de conflictes, tenim un terreny abonat perquè surtin d'aquests potencials persones adultes que participin com a víctimes o com a agressores en les seves relacions afectives, siguin de parella, familiars, d'amistat, etc. La violència de gènere no és un fet aïllat, sinó que constitueix un aspecte estructural de l'organització del sistema social, i es produeix de forma transversal en tots els àmbits socioeconòmics.

Contra aquestes agressions freqüents, dirigides majoritàriament contra la dona, s'imposa la necessitat d'una actuació multidisciplinària (sanitària, social, judicial i policial) que actui contra tots els factors que intervenen en aquestes dinàmiques de relació violentes.

Per tant, en l'elaboració de les polítiques socials locals cal tenir en compte no tan sols els fets demogràfics i les seves repercussions globals, sinó també les conseqüències que tenen en alguns grups d'edat i col·lectius determinats. Les dones són un col·lectiu vulnerable al risc d'exclusió social i queden afectades en els àmbits d'ocupació, salut, educació, i accés a l'habitatge.

Són especialment vulnerables les dones de famílies monoparentals o amb càrregues familiars, les dones immigrants de procedència extracomunitària que pateixen una doble exclusió (en la seva pròpia cultura i en la societat d'acollida), les dones grans (vídues pensionistes, dones soles sense xarxa, dones amb salut precària...), les noies immigrants o de classe desafavorida (deserció escolar per a dedicar-se al treball familiar), les dones amb analfabetisme, sense formació ni qualificació professional, les dones sense recursos econòmics o les dones amb problemes de violència de gènere...

Així doncs, cal desenvolupar mesures d'intervenció i prevenció des de diverses àrees (educació, formació ocupacional, serveis socials) per així evitar el risc d'exclusió o paliar-ne les repercussions, i fomentar mesures correctores per afavorir un equilibri en la distribució d'oportunitats.

També cal parlar de la violència contra les dones com una patologia social que cal combatre. La violència contra les dones és estructural i com a tal, és de difícil solució a curt termini i la seva eradicació adopta formes molt diverses. Creiem que



Consorci de Benestar Social
Gironès Salt

és necessari transmetre nous valors i educar en la cultura de la pau com a base de les relacions personals i socials entre les persones, com un marc ampli de prevenció, educació contra la violència i qualsevol forma de discriminació (de gènere, xenofòbia, sexual, assetjament escolar...). Aquests programes educatius comunitaris han de realitzar-se de forma paral·lela a les campanyes específiques contra la violència de gènere, si volem tenir un major impacte.

OBJECTIU 1: Promoure estratègies educatives, preventives i de sensibilització *ACTIVITATS A REALITZAR...*

- Portar a terme campanya de sensibilització del 25 de Novembre (Dia Internacional contra la violència de Gènere).
- Utilitzar les Escoles d'Adults per fer prevenció de la violència en col·lectius immigrants.
- Potenciar la informació i prevenció amb els homes immigrants sobre l'ús de les violències com a eines de transmissió cultural i educativa a les dones i als fills/es.
- Realitzar tallers de prevenció de les desigualtats i les violències als centres educatius de primària i secundària.
- Col·laborar amb els centres educatius perquè s'organitzi anualment una taula o cicle anual de xerrades de dones amb professions tècniques i del camp empresarial subrepresentades
- Recollir materials per facilitar als centres educatius eines i possibles activitats que poden fer els centres educatius de prevenció de relacions abusives i sobre resolució pacífica de conflictes als centres educatius *

OBJECTIU 2: Millorar la coordinació i la creació de la xarxa de recursos per a la protecció, suport i acompanyament a les persones en situació de violència de gènere

ACTIVITATS A REALITZAR...

- Fer seguiment i valoració del protocol d'actuació a la comarca en situacions de Violència de Gènere
- Mantenir i reforçar el SIAD com a referent en l'abordatge en temes d'igualtat i d'atenció a les situacions de violència de gènere



Consorci de Benestar Social
Gironès Salt

- **Crear una bústia digital on es puguin fer consultes anónimament**
- **Realitzar sessions formatives i d'assessorament especialitzat a l'equip de professionals de Serveis Socials, sobre la violència de gènere en aspectes psicosocials, jurídics i de recursos socials...i a Policia Local, Sanitat, Centres d'Ensenyament, Mossos d'Esquadra, Jutjat de Pau**
- **Garantir que aquests serveis disposen de material informatiu en diferents idiomes per entregar a les dones (tríptic, etc.)**



Consorci de Benestar Social
Gironès Salt

EIX 5: Potenciació de la perspectiva d'igualtat en el govern local

La incorporació de la perspectiva de gènere a les polítiques del Consorci representa la possibilitat de treballar, des dels diferents serveis dirigits a la població, la igualtat d'oportunitats, alhora que sensibilitzar, donar a conèixer i implementar en els diferents municipis de l'àmbit d'actuació del Consorci, mesures que fomentin la igualtat entre les dones i els homes.

Paral·lelament s'ha de tenir en compte que la participació ciutadana (associacions, col·lectius de dones, professionals, etc.) és de vital importància en aquesta tasca. Per aquesta raó en aquest Pla es proposen continguts relacionats amb el desenvolupament de les polítiques de gènere en el territori amb la finalitat de treballar aquesta proposta amb el conjunt d'actors socials.

La transversalitat requereix també canvis en els procediments, en la cultura organitzativa de l'ens i la creació de nous canals d'intercanvi i cooperació. És important que l'Administració local es converteixi en un model de respecte a la igualtat d'oportunitats per crear una cultura de treball sensible a les diferències de gènere i amb la qual es puguin identificar tant les dones com els homes que hi treballen.

La incorporació de polítiques d'igualtat d'oportunitats de manera transversal requereix del treball conjunt de totes les àrees del Consorci, així com coordinació horitzontal amb les diferents àrees municipals i comarcals, i suport continu entre el personal tècnic i polític que implementen les accions.

L'aprovació del Pla d'Igualtat requereix un compromís real i pràctic per part de l'Administració Local, adoptant un paper de lideratge en l'impuls d'actuacions que generin escenaris d'igualtat d'oportunitats tant de forma interna com externa a la pròpia administració.



Consorci de Benestar Social
Gironès Salt

OBJECTIU 1: Liderar políticament i socialment l'aplicació del Pla

ACTIVITATS A REALITZAR...

- **Aprovar el PIG a la Junta del Consorci per tal d'assolir el compromís corporatiu en les actuacions d'igualtat que realitzi el Consorci**
- **Difondre el PIG a totes les àrees i serveis del Consorci, així com a les administracions que representa, realitzant sessions informatives i de treball sobre els objectius i aplicació del Pla, així com sessions específiques per a cada àrea**
- **Impulsar i promoure l'adscripció al PIG entre els ajuntaments de la comarca com a eina per poder desenvolupar plans d'acció municipals**
- **Formació al personal per incorporar el PI**
- **Incloure la perspectiva de gènere en les publicacions i/o mitjans municipals de comunicació així com en registres i documentació.**
- **Promoure mesures laborals que facilitin la conciliació de la vida personal, laboral i familiar del personal del Consorci**
- **Incorporar les variables de sexe i edat en tot el sistema de recull sistemàtic d'informació i d'estadística**
- **Donar suport a les associacions i/o entitats que treballen per la igualtat**



Consorci de Benestar Social
Gironès Salt

7. IMPLEMENTACIÓ

Per dur a terme les accions esmentades és necessari l'elaboració d'aquest Pla d'igualtat d'oportunitats i de gènere.

L'objectiu d'aquest document és constituir un document marc que integri les diferents àrees d'actuació transversals, i que actui com a motor i faciliti l'impuls de plans d'igualtat i estratègies que promoguin l'avanç social de les dones mitjançant la cooperació del Consorci amb el Consell Comarcal del Gironès i l'Ajuntament de Salt.

El PIG del Consorci que us presentem és fruit de la voluntat política de treballar a favor de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. Neix de la convicció que s'ha de treballar de forma planificada, organitzada i des del conjunt de les àrees per així obtenir millors resultats per a les persones del nostre territori.

El PIG 2014-2016 l'entendem com el primer pas del que volem que sigui un camí a seguir, una manera de treballar, de fer i d'entendre les dones. És important, per tant, que sigui flexible a noves aportacions i a la introducció de variacions que puguin anar millorant els resultats.

A continuació, exposem la metodologia que s'ha utilitzat en l'elaboració d'aquest Pla i la planificació d'actuacions, la temporalització de les quals ha de ser d'acord amb les prioritats expressades per part de les dones assistents participants en l'elaboració d'aquest Pla d'igualtat: Taules de Veus de les Dones, professionals, personal tècnic planificador i polítiques.

7.1 Diagnosi

Per elaborar el II PIG s'ha fet previament l'anàlisi de situació d'igualtat de les dones que viuen en el territori d'actuació del Consorci de Benestar Social Gironès-Salt.

L'objectiu ha estat obtenir informació sobre la situació de les dones del territori i coneixement sobre les polítiques de dones que s'estan duent a terme a Catalunya, a la comarca, incloent els diferents municipis, i al municipi de Salt.

Conèixer el nombre de dones que viuen al territori àmbit d'actuació del Consorci, les seves característiques sociodemogràfiques bàsiques, les necessitats sentides de les dones, els serveis i els recursos que s'ofereixen al territori, les experiències que s'han dut a terme en els ajuntaments, saber els recursos disponibles des de les diferents administracions públiques, i elaborar el mapa de recursos



Consorci de Benestar Social
Gironès Salt

d'associacions i serveis i programes, constitueixen les tasques bàsiques d'aquests primers mesos que han de precedir la posada en marxa d'aquest Pla.

7.2 Implementació

Planificar les actuacions que tenim intenció d'aplicar ens serveix per estructurar i organitzar els compromisos que hem adquirit. A través de les prioritats establertes i dels recursos disponibles, anirem desenvolupant, any per any, el programa corresponent a les actuacions que es faran anualment i definirem també quines seran les àrees responsables de desenvolupar les mesures definides. D'aquesta manera, procedim a detallar el procés de treball que es seguirà per a la implementació del Pla:

Fases:

- 1. Presentació del document marc del PIG al Consell de Direcció del Consorci per al seu debat i aprovació dels eixos prioritaris.**
- 2. Constitució de la Comissió Transversal de Gènere del Consorci (regidores-direcció-professionals tècnics). Desenvolupament de les accions**
- 3. Disseny i concreció del Pla d'acció del Consell Comarcal del Gironès i del Pla d'acció local del municipi de Salt. Concreció per part de les comissions locals del programa d'accions locals**
- 4. Presentació i aprovació dels plans d'acció del PIG als respectius òrgans del Consell Comarcal i l'Ajuntament de Salt.**
- 5. Desenvolupament de les accions locals segons el calendari**
- 6. Concreció, cada any, al gener, de la programació d'accions i mesures, d'acord amb els eixos del Pla, adequant la programació de cada Servei i/o Àrea d'acord amb les noves orientacions globals i els recursos econòmics**



Consorci de Benestar Social
Gironès-Salt

8. SEGUIMENT I AVALUACIÓ

El període d'aplicació del PIG serà de tres anys. Cada any, al gener, es realitzarà una avaluació anual del desenvolupament del Pla i d'acord amb aquesta es concretarà la nova programació anual, d'accions i mesures, d'acord amb els eixos. El document resultant serà el Pla d'acció. Hi haurà un pla d'acció ajustat a la realitat territorial del Consell Comarcal del Gironès i un pla d'acció de l'Ajuntament de Salt.

Es crearan les comissions de seguiment i avaluació del Pla, les quals seran els organismes encarregats d'aquesta finalitat, a l'àmbit tècnic i polític de cada territori de l'ens local:

- **Comissió Transversal d'Igualtat i Gènere:** n'hi haurà una del Consell Comarcal del Gironès i una altra de l'Ajuntament de Salt. Formada per personal polític i tècnic de l'ens local i les responsables del PIG del Consorci, aquesta comissió mixta avalua i realitza el seguiment del desenvolupament d'aquest Pla. Igualment la responsable tècnica del PIG es reunirà periòdicament amb les persones responsables de diferents àrees del Consell Comarcal i municipals, a fi de programar i coordinar les accions des de la transversalitat, que vagin sortint de forma ordinària.
- **Al Consorci: Comissió de Seguiment del PIG.** El seguiment i avaluació global del procés d'implantació del PIG del Consorci, el realitzarà la responsable del Pla del Consorci. Es convocaran les representants polítiques del territori on es desenvolupi el Pla d'igualtat, representants tècnics de les àrees transversals implicades i 2 representants de cada Taula de Veus de les Dones.

Els objectius de l'avaluació de la Comissió de seguiment del PIG són els següents:

- **Conèixer el procés de desenvolupament de cadascun dels programes d'actuació del Pla al territori**
- **Comprovar el grau d'execució de les actuacions previstes anualment (calendari d'actuacions)**
- **Avaluar l'efectivitat de les accions desenvolupades per comprovar l'assoliment dels objectius i el seu impacte sobre les institucions i el territori**
- **Obtenir la informació adient sobre els canvis observats en els principals paràmetres de desigualtat que afecten les dones del territori d'actuació**
- **Decidir el Pla de formació i de jornades**



Consorci de Benestar Social
Gironès Salt

Per avaluar farem servir els indicadors de gènere. Aquests ens han de permetre:

- **Veure en quina mesura dones i homes participen en projectes i les causes de les mancances de participació que es puguin produir**
- **Veure en quina mesura s'han tingut en compte les necessitats i interessos de dones i homes i si les accions responen a aquests interessos i necessitats**
- **Observar de quina manera es tracta o s'ignora la discriminació per raó de sexe, és a dir, assenyalar com és aquesta participació per a cadascú dels sexes**
- **Veure en quina mesura un projecte o programa afecta el rol atribuït a dones i homes i si aquest varia en el temps.**

Es faran dos tipus d'avaluació: l'annual, que es realitzarà en finalitzar cada any i la final o global, que es farà un cop hagin passat els 3 anys d'aplicació d'aquest Pla. Els responsables d'elaborar aquesta avaluació seran el personal tècnic responsable del desenvolupament del Pla, les Taules de Veus de les Dones i la Comissió de Seguiment del PIG. S'utilitzaran els recursos de les fitxes i la memòria d'activitats que s'hagi anat generant. També s'hi poden incloure altres comissions o òrgans que es creïn a través d'aquest Pla.



Consorci de Benestar Social
Gironès Salt

ANNEX 1 RECULL DE LEGISLACIÓ MARC



Consorci de Benestar Social
Gironès Salt

A l'àmbit internacional

NACIONS UNIDES

Convenció per a l'Eliminació de totes les Formes de Discriminació contra la Dona de 1979 (CEDAW) i Protocol Facultatiu de 1999. El Protocol Facultatiu de la Convenció, aprovat per l'Assemblea General el 6 d'octubre i en vigor des del 22 de desembre de 2000, ha establert el dret de les dones a demanar per si mateixes, individualment o col·lectivament, la reparació per la violació dels seus drets, incloent la violència de gènere. L'àmplia legitimació configurada per aquest Protocol és molt important ja que possibilita a les institucions especialitzades i les organitzacions de dones presentar les demandes davant del Comitè establert per la Convenció, amb la finalitat d'investigar violacions dels drets de les dones una vegada exhaurides les possibilitats de protecció davant les jurisdiccions estatals.

Conferència Mundial de Drets Humans de Viena de 1993. En aquesta Conferència, en primer lloc, va proclamar-se que els drets humans de les dones i de les nenes són part inalienable, integral i indivisible dels drets humans universals. Aquest és un avenç, no sols cap a l'albirament d'un ampli espectre de necessitats que no podien convertir-se en drets, com els sexuals i reproductius, sinó cap a la revisió de tots els drets humans des de la perspectiva de gènere. A Viena es produeix un canvi transcendent en la teoria dels drets humans quan, per iniciativa de les dones, s'accepta que dels drets humans poden gaudir-ne tant en l'àmbit públic com en el privat i, per tant, que poden violar-se en els dos àmbits. Es reconeix que la violència contra les dones és una violació als drets humans. Aquest és un canvi revolucionari ja que el sistema de drets humans estava basat en violacions comeses per l'Estat i referides a l'espai públic i social. Per primera vegada, actes de particulars succeïts en l'espai privat poden originar responsabilitat estatal. A més, es condemna la neteja ètnica, els embarassos forçats i la violació sistemàtica de dones en situacions de conflictes armats.

Declaració 48/104 de l'Assemblea General de les Nacions Unides sobre l'Eliminació de la Violència contra la Dona. En aquesta Declaració, aprovada per l'Assemblea General de les Nacions Unides el 20 de desembre de 1993, s'afirma que la violència sobre les dones constitueix una violació dels drets humans i de les llibertats fonamentals. Entén que la violència contra les dones abasta la violència física, sexual i psicològica, inclosos els maltractaments, l'abús sexual de les nenes a la llar, la violència relacionada amb el dot, la violació pel marit, la mutilació genital femenina i altres pràctiques tradicionals lesives per a les dones, els actes de violència perpetrats per altres membres de la família i la violència relacionada amb l'explotació. La Declaració proposa que les mesures de tot tipus que es prenguin per tal de prevenir o reparar les agressions no suposin una victimització secundària de les dones afectades.



IV Conferència Mundial sobre la Dona, celebrada a Beijing (1995). És el document més complet produït per una conferència de les Nacions Unides en relació amb els drets de les dones, ja que incorpora l'assolit en les conferències i els tractats anteriors, entre d'altres, la CEDAW i la Declaració de Viena. Es va acordar la Declaració sobre l'eliminació de la violència contra les dones on es fa, per primera vegada, una definició del que és violència de gènere (article 113): "*L'expressió violència contra les dones significa qualsevol acte de violència basada en el gènere que té com a resultat, o és probable que tingui com a resultat, uns danys o patiments físics, sexuals o psicològics per a les dones, incloent-hi les amenaces dels esmentats actes, la coacció o la privació arbitrària de la llibertat, tant a la vida pública com a la privada*".

Resolució de la Comissió de Drets Humans de les Nacions Unides 1997/44. Exhorta tots els estats a condemnar la violència contra les dones i no invocar cap costum, tradició o pràctica per motius religiosos amb la finalitat d'eludir aquesta obligació, així com a adoptar mesures per eradicar la violència a la llar i a la comunitat. Per últim, entre moltes altres consideracions, recorda als governs que les obligacions que els imposa la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra les dones han d'aplicar-se plenament en relació amb la violència de gènere.

Estatut de Roma de la Cort Penal Internacional de 1998. L'Estatut de la Cort Penal Internacional, que va ser aprovat el 17 de juliol de 1998, va introduir algunes de les manifestacions de la violència de gènere com a delictes compresos dintre de la competència del tribunal. En aquest sentit, els delictes que es vinculen a manifestacions de la violència contra les dones són: dins la tipificació del genocidi s'inclouen les mesures destinades a impedir els naixements en el grup; entre els crims de la humanitat figura la violació, esclavitud sexual, prostitució forçada, embaràs forçat o altres abusos sexuals comparables; com a crim de guerra s'inclou la comissió d'actes de violació, esclavitud sexual, embaràs forçat i qualsevol altra forma de violència sexual que constitueixi una violació greu dels Convenis de Viena.

Tractat d'Amsterdam 1999. Es consagra que la UE tindrà per missió promoure la igualtat entre dones i homes, i declara que en totes les seves actuacions tindrà com a objectiu eliminar la desigualtat.

Revisió de la Plataforma d'Acció de Beijing. En aprovar la Plataforma de Beijing, els governs es comprometeren a revisar-la als cinc anys de la seva proclamació. Així, es va realitzar a Nova York, el juny de 2000, un període extraordinari de sessions de l'Assemblea General, anomenat Beijing + 5, on es donà un nou impuls als compromisos concrets per aconseguir la potenciació del paper de la dona i la igualtat entre dones i homes.



Consorci de Benestar Social
Gironès Salt

Resolució de la Comissió de Drets Humans 2001/49, sobre l'eliminació de la violència contra les dones. Aquesta Resolució reitera moltes de les conclusions que ja havien indicat altres documents de les Nacions Unides. La Resolució dóna especial importància a la condemna de la violència contra les dones en situacions de conflicte armat i a la inclusió que l'Estatut de Roma de la Cort Penal Internacional va fer dels delictes vinculants amb la violència de gènere.

Resolució de la Comissió de Drets Humans 2002/52. En aquest informe, que va ser presentat durant el Comitè Plenari de 2002, s'afirma que "el fet que no es comprenguin suficientment les causes profundes de totes les formes de violència contra les dones i les nenes obstaculitza les activitats que es realitzen per eliminar aquesta violència". Per tant, es fa necessari que el concepte de violència contra les dones sigui assumit socialment i les mesures que s'adopten per eradicar-la assoleixin l'abast més ampli possible.

NORMATIVA EUROPEA

Tant dins el Consell d'Europa com a la Unió Europea, el problema de la violència contra les dones ha estat objecte de distints nivells d'actuació: recomanacions i resolucions específiques, mesures d'execució previstes en diferents plans i programes d'acció i disposicions generals de convenis amb efecte interpretatiu i normatiu, impulsen mesures de prevenció.

UNIÓ EUROPEA

Resolució A-44/1986, del Parlament Europeu. Per primera vegada, l'any 1986, el Parlament Europeu tracta el greu problema que suposa la violència domèstica i en aquesta resolució, sobre agressions a les dones, considera dins d'aquest problema les agressions sexuals, les de l'àmbit domèstic i la prostitució.

Resolució A4-0250/1997, del Parlament Europeu, de 16 de setembre de 1997. Aquesta Resolució que va donar lloc a la campanya "Tolerància zero" contra la violència envers les dones, desenvolupada l'any 1999 a la Unió Europea, considera que "d'acord amb la Declaració Universal de Drets Humans, els estats membres que no apliquin una política adequada per prevenir i perseguir la violència contra les dones incompleixen llurs obligacions internacionals d'acord amb aquesta Declaració".



Consorci de Benestar Social
Gironès Salt

Recomanació de la Comissió Europea (Conferència de Colònia, 29 i 30 de març de 2000). De la Conferència de Colònia podem extreure les mesures que la Comissió Europea preconitza entorn de la prevenció de la violència envers les dones: expulsió immediata de la persona agressora del domicili, sense excloure les altres mesures de protecció sobre les víctimes i l'especial protecció que és necessària atribuir a les dones estrangeres, entre d'altres.

Recomanació del Comité de ministres sobre la protecció de les dones contra la violència. Aquesta Recomendació, adoptada pel Comitè de Ministres l'any 2002, proposa l'adopció de mesures en l'àmbit educatiu i formatiu, en els mitjans de comunicació, en la planificació local, regional i urbana, entre d'altres.

Decisió núm. 803/2004/CE del Parlament Europeu, de 21 d'abril de 2004. Aquesta Decisió aprova el programa d'acció comunitària DAPHNE II (2004-2008) per prevenir i combatre la violència exercida sobre la infància i les dones i protegir les víctimes i grups de risc. L'exposició de motius d'aquesta Decisió considera que la violència de qualsevol tipus exercida contra les dones "constitueix un atemptat al seu dret a la vida, a la seguretat, a la llibertat, a la dignitat i a la integritat física i emocional, així com una greu amenaça per a la salut física de les víctimes d'aquesta violència". Entre els objectius i les accions específiques de l'annex de la Decisió expressament s'esmenta la creació de xarxes multidisciplinàries viables, la formació i el disseny d'instruments educatius, el desenvolupament i programa de tractament de les víctimes i accions de sensibilització a grups específics.

Directiva 2002/73/CE del Parlament Europeu i del Consell, relativa a la igualtat de tracte entre dones i homes a les condicions de treball, on s'aborda d'una manera global la protecció enfront l'assetjament sexual, entenent-la inclosa dins el concepte genèric de violència contra les dones. L'article 2.1 obliga els estats membres a efectuar la transposició com a molt tard el 5 d'octubre de 2005.

Directiva 2004/113/CE del Consell de 13 de desembre 2004 que implanta el principi d'igualtat de tracte entre dones i homes en l'accés i l'aprovisionament de béns i serveis.

Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en matèria de treball i ocupació (refosa)



Consorci de Benestar Social
Gironès Salt

CONSELL D'EUROPA

Convenció Europea per a la Protecció dels Drets Humans i les Llibertats Fonamentals, de 1950, juntament amb el seu Protocol núm. 12 de l'any 2000. En aquest text, que suposa l'instrument internacional més important sobre el sistema de protecció dels drets humans, es reconeix abans de tot el dret a la igualtat sense permetre la discriminació per raó de sexe, a la vegada que es dóna empara a tot ésser humà enfront qualsevol forma d'atemptat contra la vida, tortura o tracte inhumà o degradant, contra la llibertat de tot tipus, i es garanteix el respecte a la dignitat personal.

IV Conferència Ministerial sobre Dones i Homes del Consell d'Europa. En aquesta Conferència, celebrada a Istanbul el 1997, s'insta els estats membres a preparar un pla d'acció per combatre la violència contra les dones, el qual s'encomanarà a un grup d'especialistes en la matèria. Els objectius fonamentals són la identificació de les mesures que han de ser adoptades, així com la coordinació de les institucions que s'ocupen de la seva execució.

Recomanació núm. 1450 de l'any 2000, on s'invita el Consell de Ministres a dissenyar un programa europeu per combatre la violència contra les dones que harmonitzi les legislacions i procediments i unifiqui la regulació jurídica existent

Recomanació núm. 5 de l'any 2002, sobre la protecció de les dones contra la violència, on es proposen diverses mesures destinades a garantir aquesta protecció amb la finalitat de contribuir perquè les víctimes obtinguin una tutela jurídica eficaç.

NORMATIVA ESTATAL

Constitució Espanyola de 1978. Proclama, com un dels valors superiors de l'ordenament jurídic, la igualtat (article 1) i el dret de totes les persones a la vida i a la integritat física i moral, sense que en cap cas puguin ser sotmeses a tortures ni a penes o tractes inhumans o degradants (article 15). L'article 14 reconeix el dret a la no discriminació. Aquests drets vinculen tots els poders públics, els quals tenen l'obligació d'adoptar mesures d'acció positiva per fer reals i efectius aquests drets, remonent els obstacles que impedeixen o dificulten llur plenitud. Al seu torn, els articles 10.2 i 96 de la Constitució vinculen la interpretació de les normes relatives als drets humans i les llibertats fonamentals de conformitat amb els tractats i convenis internacionals ratificats per l'Estat espanyol i consideren que els tractats internacionals vàlidament celebrats i publicats oficialment formen part de l'ordenament jurídic intern.



Consorci de Benestar Social
Gironès Salt

Llei orgànica 11/2003, de 29 de setembre de seguretat ciutadana, violència domèstica i integració social dels estrangers, la Llei orgànica 15/2003, de 25 de novembre, de reforma del Codi Penal, i el Reial decret 355/2004, pel qual es crea un registre central per a la protecció de les víctimes de la violència domèstica, han complementat amb posterioritat la Llei 27/2003.

Llei 27/2003, de 31 de juliol, reguladora de l'ordre de protecció de les víctimes de violència domèstica. Aquesta Llei ha suposat una nova fita en les mesures adoptades des dels poders públics per a l'eradicació d'aquest problema tan complex. Suposa la regulació de mesures cautelars especialíssimes sense cap precedent en l'ordenament jurídic penal espanyol, mesures que han de permetre als poders públics l'accés a la detecció de conductes antisocials per eradicar la violència domèstica en totes les seves manifestacions i davant totes les víctimes, directes o indirectes.

Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere. Aquesta Llei constitueix la primera Llei integral d'Europa d'aquestes característiques, on s'inclouen aspectes preventius, educatius, socials, assistencials, sanitaris i penals.

Guia pràctica de la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere. (Observatori CGPJ)

Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, del Ministeri de Treball i Afers Socials (MTAS), que modifica diverses lleis anteriors, adopta mesures per a la prevenció de les conductes discriminatòries i fa previsió de polítiques actives per fer efectiu el principi d'igualtat. Aquesta llei fa una atenció especial a la correcció de la desigualtat en l'àmbit específic de les relacions laborals, reconeix el dret a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, al mateix temps que fomenta una major corresponsabilitat entre dones i homes en l'assumpció d'obligacions familiars. També fixa l'obligació per a les empreses de més de 250 treballadors i treballadores a disposar d'un pla d'igualtat.



Consorci de Benestar Social
Gironès Salt

NORMATIVA AUTONÓMICA

Tenim com a precedents en altres comunitats autònomes:

Llei 5/2001, de 17 de maig, de prevenció dels maltractaments i protecció a les dones maltractades. (Castella-La Manxa)

Llei 16/2003, de 8 d'abril, de prevenció i protecció integral de les dones contra la violència de gènere. (Canàries)

Llei 1/2004, d'1 d'abril, integral per a la prevenció de la violència contra les dones i la protecció de les seves víctimes. (Cantàbria)

NORMATIVA DE CATALUNYA

Llei orgànica 4/1979, de 18 de desembre, d'Estatut d'Autonomia de Catalunya. L'Estatut d'Autonomia de Catalunya proclama com a valors superiors de la seva vida col·lectiva la llibertat, la justícia i la igualtat, i manifesta la seva voluntat d'avançar per una via de progrés que assegurí una qualitat de vida digna per a totes les persones que viuen, resideixen i treballen a Catalunya. Aquests drets vinculen tots els poders públics, els quals, tenen l'obligació de promoure les condicions per tal que la llibertat i la igualtat de l'individu i dels grups en què aquest s'integra siguin reals i efectives, remoure els obstacles que impedeixin o dificultin llur plenitud i facilitar la participació de tots els ciutadans i ciutadanes en la vida política, econòmica, cultural i social. La Generalitat de Catalunya té competència exclusiva en matèria de promoció de la dona (article 9.27 EAC), així com per regular les mesures d'assistència social necessàries per protegir les víctimes (article 9.25 EAC).

Resolució JUI/3338/2003 del Departament de Justícia i Interior, de 30 d'octubre, per la qual es dóna publicitat a l'Acord de Govern de la Generalitat de Catalunya de 21 d'octubre de 2003, per la qual s'estableixen els punts de coordinació de les ordres de protecció de les víctimes de violència domèstica.

Acord de Govern relatiu a la producció i el desenvolupament d'estadístiques desagregades per sexes, aprovat el 14 de març de 2006, on es diu, entre altres, que totes les estadístiques relatives a la població s'han de recollir, compilar, analitzar i presentar desagregades per sexes. Aquesta obligació és extensible a tots els registres públics, fitxers automàtics de dades personals, censos, estudis i d'opinió, sondeigs, enquestes i d'altres similars. (DOGC 4829)



Consorci de Benestar Social
Gironès-Salt

Llei 12/2007 , de Serveis Socials de Catalunya, d'onze d'octubre de 2007.
La nova llei de serveis socials garanteix la universalització dels serveis i assegura els drets socials a tota la població.

Programa per a l'abordatge integral de les violències contra les dones 2008 2011 (Eix 6 del Pla d'acció i desenvolupament de les polítiques de dones a Catalunya 2008-2011)

Projecte de Llei dels Drets de les Dones per a l'Eradicació de la Violència Masclista, de juliol 2007

NOU ESTATUT DE CATALUNYA 2006

Capítol 1 Drets i deures de l'àmbit civil i social

Article 19. Drets de les dones:

- 1. Totes les dones tenen dret al lliure desenvolupament de llur personalitat i capacitat personal, i a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, maltractaments i tota mena de discriminació.**
- 2. Les dones tenen dret a participar en condicions d'igualtat d'oportunitats amb els homes en tots els àmbits públics i privats.**

Capítol 5 Principis rectors

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, la formació, la promoció professional, 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.**
- 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**



Consorci de Benestar Social
Gironès Salt

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.

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

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.



Consorci de Benestar Social
Gironès Salt

ANNEX 2 GLOSSARI MARC CONCEPTUAL



ACCIÓ DIFERENCIADORA

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

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

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

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

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

ACCIÓ POSITIVA

Les accions positives són una forma de diferenciació per a la igualtat. Si es tracta de la mateixa manera els desiguals es perpetua la desigualtat. Per acabar amb la desigualtat, o per impedir que les actuals formes de desigualtat es reproduïxin, és necessari tractar de forma desigual els desiguals. El Consell d'Europa la defineix com "Estratègia dirigida a establir la igualtat d'oportunitats a través de mesures que permeten contrarestar o corregir discriminacions que són el resultat de pràctiques o sistemes socials".



Consorci de Benestar Social
Gironès Salt

L'objecte de l'acció positiva és, genèricament, l'establiment de la igualtat de fet entre un grup dominant i un grup discriminat. Són mesures temporals que imposen mesures diferenciadores directament encaminades a privilegiar determinats grups minoritaris o considerats minoritaris, per assegurar la igualtat d'oportunitats.

ANDROCENTRISME

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

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

ASSETJAMENT MORAL

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

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

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

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

ASSETJAMENT SEXUAL

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

(*Palabras para la igualdad*. Biblioteca Básica Vecinal).



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

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

COEDUCACIÓ

Mètode educatiu que parteix del principi d'igualtat entre els sexes i la no discriminació per raó de sexe. Coeducar significa educar conjuntament nenes i nens en la idea que hi ha diverses mirades i visions del món, diferents experiències i aportacions fetes per dones i homes que han de conformar la cosmovisió col·lectiva i sense les quals no es pot interpretar ni conèixer el món ni la realitat. Coeducar significa no establir relacions de domini que supeditin un sexe a l'altre, sinó incorporar en igualtat de condicions les realitats i la història de les dones i dels homes per educar en la igualtat des de la diferència.

És molt important no identificar l'escola coeducativa amb l'escola mixta. La segona es limita a "ajuntar" en les aules nenes i nens, incorporant les alumnes al món dels homes i deixant fora del món acadèmic tot allò que té a veure amb el món i la història de les dones. L'escola coeducativa necessàriament ha de plantejar-se la presència real de les dones -i no només en les aules- tant en relació amb l'organització i gestió del sistema educatiu i dels centres escolars com a la relació i interacció entre l'alumnat i el professorat, als currículums, al llenguatge, a les programacions de l'aula i als materials i llibres de text.

(Mujer y educación. Educar para la igualdad, educar desde la diferencia. Editorial Graó. Barcelona, 2002. Pág. 224)



Consorci de Benestar Social
Gironès Salt

CONCILIACIÓ DE LA VIDA FAMILIAR I LABORAL

Possibilitat de comptabilitzar els dos àmbits de la vida de qualsevol persona: la família i el treball. La tradicional divisió sexual del món va portar a un diferent i desigual repartiment dels papers que corresponen a dones i homes. Així, les dones s'han vist relegades a l'àmbit de la família mentre que els homes s'han apropiat del món del treball. Les responsabilitats familiars han suposat un fre perquè les dones accedeixin al món del treball i puguin desenvolupar una carrera professional. Les dones que treballen fora de casa solen desenvolupar el que es denomina: "doble jornada": el treball derivat de les responsabilitats familiars més el treball de la professió que exerceixen.

A tot això s'uneix el baix reconeixement social que tenen les tasques familiars i que suposa una infravaloració de les feines tradicionalment femenines. Per una altra part, l'assignació en exclusiva a les dones de les responsabilitats familiars disminueix les possibilitats de relació social i les situa en l'àmbit privat, essent el món públic quasi sempre exclusiu dels homes.

El problema de la conciliació entre la vida familiar i professional és una de les majors dificultats perquè les dones assoleixin la igualtat real amb els homes en el camp professional i perquè puguin participar activament en la vida pública, entesa aquesta com el camp de les relacions socials (oci, política, social). La principal solució que s'apunta és la "coresponsabilitat" entesa com el repartiment equitatiu entre dones i homes en el si de la parella de les responsabilitats derivades de la vida familiar (tasques domèstiques, cura de persones dependents -siguin menors o persones grans -, etc.).

(Mujer y educación. Educar para la igualdad, educar desde la diferencia. Editorial Graó. Barcelona, 2002. Pág. 224-225)

CONTRACTE SOCIAL DE GÈNERE

Conjunt de pautes implícites i explícites que regeixen les relacions entre homes i dones segons les quals s'atribueixen a uns i altres diferent treball i valor, responsabilitats i obligacions. Aquesta situació s'articula a tres nivells: l'estructura cultural (normes i valors socials); les institucions (sistemes de protecció a la família, educatiu i d'ocupació, etc.) i els processos de socialització (principalment en el si de la família però no únicament).

CULTURA PER LA PAU, CULTURA DE LA COOPERACIÓ

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



DESIGUALTAT DE TRACTE

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

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

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

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

DISCRIMINACIÓ

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

DOBLE PRESENCIA / DOBLE JORNADA

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

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



Consorci de Benestar Social
Gironès Salt

APODERAMENT

Terme sorgit en la Conferència Mundial de les Dones a Beijing (Pekí) per a referir-se a l'augment de la participació de les dones en els processos de presa de decisions i accés al poder. Aquesta expressió també incideix en una altra dimensió: la presa de consciència del poder que individualment i col·lectivament ostenten les dones i que té a veure amb la recuperació de la pròpia dignitat com a persona. Parteix de perspectives que enfoquen en el gènere i és vist com a part del propi procés d'avanç cap a l'equitat de gènere.

(Palabras para la igualdad. Biblioteca Básica Vecinal)

ESPAI DOMÈSTIC

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

ESPAI PRIVAT

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

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

(Palabras para la igualdad. Biblioteca Básica Vecinal).

ESPAI PÚBLIC

S'identifica amb l'àmbit productiu de l'activitat, on es desenvolupa la vida laboral, social, política i econòmica; és el lloc de participació en la societat i del reconeixement. Aquest espai és on s'ha col·locat tradicionalment els homes.

(Palabras para la igualdad. Biblioteca Básica Vecinal)

ESTEREOTIPS

Conjunts de clixés, idees prejudiciades segons les quals s'adjudiquen característiques a les persones que formen un grup. Són simplistes i uniformitzen les persones.

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



Consorci de Benestar Social
Gironès Salt

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

IGUALTAT

Valor jurídic fonamental legitimador dels drets humans, la realització social efectiva del qual suposa l'absència de qualsevol discriminació cap a qualsevol subjecte de dret.

IGUALTAT DE DRET

Igualtat formal davant la llei. Equiparació d'homes i dones mitjançant mesures legislatives. En els països europeus de règim democràtic no és fins després de la I Guerra Mundial que es restaura el principi d'igualtat davant la llei i es reconeix el dret a l'educació, al treball remunerat, i al vot per a les dones.

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

IGUALTAT DE GÈNERE

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

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

IGUALTAT DE FET

Paritat entre homes i dones real i efectiva. Només amb la promulgació de la igualtat legal no n'hi prou per canviar els costums i les estructures de desigualtat. Fita que es proposa l'acció positiva a través d'incidir de manera activa i intencional per contrarestar les desigualtats de partida reals.

IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE HOMES I DONES

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

(Palabras para la igualdad. Biblioteca Básica Vecinal).

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



Consorci de Benestar Social
Gironès Salt

MEDIACIÓ

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

PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS

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

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

Els plans per a la igualtat d'oportunitats no es limiten a abordar les conseqüències de la discriminació sexual i orienten l'acció de l'Estat a impulsar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes actuant sobre les condicions, de manera que permeti l'abast equitatiu entre els gèneres de resultats de desenvolupament com a subjectes actius.

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

PLA INTEGRAL PER A LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS

Conjunt d'objectius i accions amb la finalitat d'incorporar la visió de gènere a totes les polítiques i que operen en totes les àrees municipals. És molt important que després de definir i implementar el pla, es faci l'avaluació dels objectius assolits i una anàlisi del perquè dels no assolits.

POLÍTICA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS

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

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



Consorci de Benestar Social
Gironès Salt

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

POLÍTICA INTEGRAL

Política que pren com a base la vida de les persones considerada en la seva globalitat. En conseqüència, evita separar àmbits, i el que busca és abordar la realitat com un tot i destacar les interrelacions entre tots els àmbits.

PRINCIPI D'IGUALTAT

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

ROL

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

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

SEGREGACIÓ

Separar entre si persones segons les seves diferències, assignant-los estatus socials o legislatius, diferenciats i de diferent nivell.

SEGREGACIÓ DE L'OCUPACIÓ

Quan parlem de segregació de l'ocupació fem referència a la concentració de les dones en determinades ocupacions i/o famílies professionals que, generalment, es caracteritzen perquè el valor associat a elles i la seva remuneració són menors. La segregació pot ser horitzontal, quan la concentració es produeix en determinades ocupacions o famílies professionals; i vertical, quan les dones es concentren en llocs de baixa responsabilitat.



Consorci de Benestar Social
Gironès Salt

SEXE / GÉNERE

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

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

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

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

SOSTRE DE VIDRE

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

TRANSVERSALITAT

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

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



Consorci de Benestar Social
Gironès Salt

TREBALL PRODUCTIU / TREBALL REPRODUCTIU

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

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

VIOLÈNCIA DE GÈNERE

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

(IV Conferència Mundial de les Dones de Nacions Unides. Beijing, 1995).

VIOLÈNCIA DOMÈSTICA / FAMILIAR

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

XARXA

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



Consorci de Benestar Social
Gironès Salt

ANNEX 3

RESUM ACCIONS A DESENVOLUPAR EN EL PIG



Consorci de Benestar Social
Gironès Salt

EIX 1: Presència i Participació

OBJECTIU 1: Promoure la presència i reconeixement de les dones

ACTIVITATS A REALITZAR...

- Promoure la creació d'un fons de "Noms de Dones" des de la participació ciutadana per utilitzar en accions diferents del Pla.
- Realitzar trobades formatives i d'intercanvi amb els i les professionals de salut, educació, serveis socials, joventut i d'altres entitats amb funció social (creu roja, càrites...) per abordar la inclusió de la perspectiva de gènere en el seu àmbit
- Crear un apartat dins la pàgina web del Consorci en el que es detallin accions liderades per dones o aspectes en els que les dones tinguin un paper important, informació sobre gènere, igualtat, violència, etc.

OBJECTIU 2: Fomentar la participació de les dones en la vida pública i en els espais de discussió i de presa de decisions

ACTIVITATS A REALITZAR...

- Informar les dones, a través dels canals adients, de les associacions i entitats existents i de les activitats que realitzen.
- Oferir espais formatius i de discussió sobre l'emprenedoria i les dones.
- Donar suport tècnic als grups per a la formalització d'associacions, programació d'activitats i sol·licitud de subvencions per a la realització d'activitats (per exemple el SIAD podria realitzar aquesta tasca)



Consorci de Benestar Social
Gironès Salt

EIX 2: Igualtat d'oportunitats en el mercat laboral

OBJECTIU 1: Sensibilitzar els agents econòmics i socials sobre la necessitat de treballar per la igualtat d'oportunitats en l'àmbit laboral

ACTIVITATS A REALITZAR...

- **Facilitar a les empreses informació sobre els avantatges de contractar a dones en diferents situacions (atur, edat, V.G., risc d'exclusió social, etc.)**
- **Organitzar una jornada adreçada a les empreses privades. d'intercanvi de bones pràctiques empresarials relacionades amb el gènere**

OBJECTIU 2: Facilitar l'accés de les dones a espais de formació i a llocs de treball.

ACTIVITATS A REALITZAR...

- **Organitzar un servei de canguratge amb persones voluntàries per oferir a les dones que participen en les accions formatives, que tinguin necessitat de serveis i/o recursos que facilitin la conciliació de vida laboral/formativa i l'atenció de persones al seu càrrec.**
- **Informar a l'alumnat de batxillerat, cicles formatius i l'ESO, sobre les noves tecnologies i d'altres ofertes formatives, incentivant a les noies perquè realitzin formacions tècniques en les que actualment estan subrepresentades.**



Consorci de Benestar Social
Gironès Salt

EIX 3: Superació del substrat patriarcal

OBJECTIU 1: Educar i sensibilitzar en els valors no sexistes i superadors de qualsevol forma de discriminació

ACTIVITATS A REALITZAR...

- **Fer recerca sobre contes igualitaris amb valors no sexistes i no violents a l’Hora del Contes per oferir a les Biblioteques de la comarca**
- **Portar a terme tallers de reflexió i qüestionament als centres d’educació formal i no formal sobre gènere, relacions abusives.**
- **Fer difusió dels dies internacionals relacionats amb la igualtat d’oportunitats i les seves activitats, com el 8 de Març (Dia Internacional de la Dona) i el 25 de Novembre (Dia Internacional contra la Violència vers les Dones)**
- **Crear un espai de denúncia de casos que atemptin contra la igualtat de gènere i atendre demandes que sorgeixin**
- **Facilitar formació i informació sobre coeducació a les persones monitores d’educació formal i no formal.**



Consorci de Benestar Social
Gironès Salt

EIX 4: Violència de Gènere

OBJECTIU 1: Promoure estratègies educatives, preventives i de

sensibilització *ACTIVITATS A REALITZAR...*

- **Portar a terme campanya de sensibilització del 25 de Novembre (Dia Internacional contra la violència de Gènere).**
- **Utilitzar les Escoles d'Adults per fer prevenció de la violència en col·lectius immigrants.**
- **Potenciar la informació i prevenció amb els homes immigrants sobre l'ús de les violències com a eines de transmissió cultural i educativa a les dones i als fills/es.**
- **Realitzar tallers de prevenció de les desigualtats i les violències als centres educatius de primària i secundària.**
- **Col·laborar amb els centres educatius perquè s'organitzi anualment una taula o cycle anual de xerrades de dones amb professions tècniques i del camp empresarial subrepresentades**
- **Recollir materials per facilitar als centres educatius eines i possibles activitats que poden fer els centres educatius de prevenció de relacions abusives i sobre resolució pacífica de conflictes als centres educatius ***

OBJECTIU 2: Millorar la coordinació i la creació de la xarxa de recursos per a la protecció, suport i acompanyament a les persones en situació de violència de gènere

ACTIVITATS A REALITZAR...

- **Fer seguiment i valoració del protocol d'actuació a la comarca en situacions de Violència de Gènere**
- **Mantenir i reforçar el SIAD com a referent en l'abordatge en temes d'igualtat i d'atenció a les situacions de violència de gènere**
- **Oferir formació continuada i específica als professionals dels diferents serveis implicats**
- **Crear una bústia digital on es puguin fer consultes anònimament**



Consorci de Benestar Social
Gironès Salt

- **Realitzar sessions formatives i d'assessorament especialitzat a l'equip de professionals de Serveis Socials, sobre la violència de gènere en aspectes psicosocials, jurídics i de recursos socials...i a Policia Local, Sanitat, Centres d'Ensenyament, Mossos d'Esquadra, Jutjat de Pau**
- **Garantir que aquests serveis disposen de material informatiu en diferents idiomes per entregar a les dones (tríptic, etc.)**



Consorci de Benestar Social
Gironès Salt

EIX 5: Potenciació de la perspectiva d'igualtat en el govern local

OBJECTIU 1: Liderar políticament i socialment l'aplicació del Pla

ACTIVITATS A REALITZAR...

- **Aprovar el PIG a la Junta del Consorci per tal d'assolir el compromís corporatiu en les actuacions d'igualtat que realitzi el Consorci**
- **Difondre el PIG a totes les àrees i serveis del Consorci, així com a les administracions que representa, realitzant sessions informatives i de treball sobre els objectius i aplicació del Pla, així com sessions específiques per a cada àrea**
- **Impulsar i promoure l'adscripció al PIG entre els ajuntaments de la comarca com a eina per poder desenvolupar plans d'acció municipals**
- **Formació al personal per incorporar el PI**
- **Incloure la perspectiva de gènere en les publicacions i/o mitjans municipals de comunicació així com en registres i documentació.**
- **Promoure mesures laborals que facilitin la conciliació de la vida personal, laboral i familiar del personal del Consorci**
- **Incorporar les variables de sexe i edat en tot el sistema de recull sistemàtic d'informació i d'estadística**
- **Donar suport a les associacions i/o entitats que treballen per la igualtat**



Consorci de Benestar Social
Gironès Salt

ANNEX 4

GRAELLA SEGUIMENT I AVALUACIÓ DE LES ACCIONS DEL PIG

Per a l'avaluació de cadascuna de les accions, proposem aquesta taula d'avaluació:

PROPOSTA	AVALUACIÓ	EXPECTATIVA ASSOLIMENT	INDICADOR	TEMPOS	REVISIO .	ÀREA i PAX RESPONS.	RECURSOS NECESS.	FINAN-^^ Y
Acció a desenvolupar	Avaluació de resultat Persones participants Persones beneficiàries	Barems d'assoliment en percentatges	Eina que ens indica que el resultat que definim	Temporalitat en que s'ha de desenvolupar l'acció. Inici i final	Cada quan revisarem el compliment de l'acció	Àrees que participin en l'acció	Materials i personals Nombre de persones participants	Qui i com l'assumeix

Es realitzarà una graella per cadascuna de les accions desenvolupades. El grau d'assoliment de cada acció constituirà el grau d'assoliment dels objectius de cada eix. Cada acció tindrà un pes específic diferent dins l'objectiu per tal de que l'avaluació global sigui més realista i no totes les accions tinguin la mateixa incidència.

Les eines per a la complimentació d'aquestes taules

- Registre qüestionaris de seguiment i avaluació de les accions
- Complimentar les graelles d'avaluació
- Reunions avaluatives amb serveis participants en el Pla d'Igualtat
- Qüestionari previ i posterior a les tasques de difusió a serveis i entitats del municipi per avaluar el coneixement del recurs.
- Recull d'avaluació en informe-memòria del Pla.

QUI AVALUARÀ?

- Les persones professionals dels servei
- Les persones professionals dels serveis participants en el Pla.
- Les persones usuàries dels serveis

ANNEX 5
BIBLIOGRAFIA



Consorci de Benestar Social
Gironès Salt

Bibliografia

- *Pla d'acció i desenvolupament de les polítiques de dones a Catalunya (2008 2011)*. **Barcelona, 2005, Institut Català de les Dones, Generalitat de Catalunya**
- *II Pla d'igualtat de gènere 2008-2011*. **Barcelona. Diputació de Barcelona 2005**
- *Planificant: propostes metodològiques d'elaboració de plans d'igualtat locals*. **Barcelona. Diputació de Barcelona. 2002**
- *Bones pràctiques i auditories de gènere. Instruments per a polítiques locals*. **Barcelona. Projecte Olympia de Gouges.. Diputació de Barcelona. 2003.**
- *Agents d'Igualtat de gènere: una nova professió*, **Barcelona, Diputació de Barcelona, 2007**
- *Marc legislatiu i competencial de les polítiques d'igualtat i gènere en l'àmbit local i propostes de futur*, **Barcelona, Diputació de Barcelona 2007**
- *Guia per al disseny i per a la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats als ajuntaments*, **Martinez Costa, Carmen et al. Barcelona, ICD 2007**
- *Guia para elaborar planes locales de igualdad*, **Madrid, Federación Española de Municipios y Provincias, 2006**
- *Pla de Dones d'Alella: 2007-2010*, **Alella , Ajuntament, 2007**
- *Pla Municipal per a les dones 2005-2009*, **Barcelona, Ajuntament, Regidoria de la Dona i Igualtat d'Oportunitats, 2006.**
- *Mujer y educación. Educar para la igualdad, educar desde la diferencia*. **Editorial Graó. Barcelona, 2002**
- *Palabras para la igualdad*. **Biblioteca Básica Vecinal).**

Plans d'igualtat inspiradors i fonts de consulta d'aquest Pla:

Pla d'igualtat d'oportunitats per a dones i homes de les Franqueses del Vallés

Pla municipal d'igualtat de polítiques d'igualtat de gènere de Lleida

Pla de dones d'Alella

Pla de l'Alt Empordà

Girona projecte Adagio

Fonts base de dades: Institut d'Estadística de Catalunya. Banc d'estadístiques de municipis i comarques.

Ajuntaments col-laboradors experiència Taules de Veus de les Dones.

Ajuntament de Celrà

Ajuntament de Sarrià de Ter

Ajuntament de Llagostera

Diagnosi i Taules Veus de les Dones: equip d'investigadores E. Mas i B. Pirtre