

# Pla local d'Igualtat de Gènere 2014-2018

## Ajuntament d'Arenys de Munt



**Coordinació del treball:**

Oficina de Polítiques d'Igualtat i Drets Civils  
Diputació de Barcelona

**Autor/a:**

Isabel Rodríguez del Pino  
Oficina de Polítiques d'Igualtat i Drets Civils  
Diputació de Barcelona

**Amb la col·laboració de:**

Ajuntament d' Arenys de Munt

© Diputació de Barcelona

Febrer 2015

Impressió: Departament de Reproducció Gràfica de la Diputació de Barcelona

# Índex

1. PRESENTACIÓ .....	4
2. MARC CONCEPTUAL DE LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT .....	6
2.1 Evolució històrica: de les reivindicacions feministes a l'agenda política.....	6
2.2 El paper dels governs locals.....	7
2.3 Els plans d'igualtat.....	8
3. MARC NORMATIU.....	10
3.1 Àmbit internacional.....	10
3.2 Àmbit comunitari.....	11
3.3 Àmbit estatal, autonòmic i <i>local</i> .....	12
4. PROCÉS D'ELABORACIÓ DEL PLA .....	19
4.2 Eines metodològiques.....	20
5. OBJECTIUS I LÍNIES ESTRATÈGIQUES .....	23
5.1 Objectius.....	23
5.2 Línies estratègiques.....	24
6. PLA D'ACCIÓ.....	25
. Glossari .....	35
. Bibliografia .....	38

# 1. Presentació

L'Ajuntament d'Arenys de Munt, a través de la seva Regidoria d'Igualtat de Gènere ha volgut impulsar el Pla Operatiu per a la Igualtat entre homes i dones del Municipi d'Arenys de Munt.

La igualtat entre dones i homes és un principi fonamental consagrat constitucionalment. Amb la Constitució de 1978 es crea la base legal per a una igualtat de dret entre dones i homes.

El progrés de les dones durant aquests més de vint anys de democràcia ha estat espectacular. Les dones hem aconseguit avenços decisius en l'àmbit legal i en l'assoliment d'igualtat d'oportunitats, és a dir, en les condicions de sortida al món laboral, polític, econòmic, etc.

Però malgrat els avenços que en matèria d'igualtat s'han anat produint en els darrers anys, la vida diària ens ensenya que els homes i les dones no gaudim dels mateixos drets i oportunitats.

La igualtat d'oportunitats entre les dones i els homes no s'aconsegueix només mitjançant el coneixement i l'aplicació de les lleis. Es constata dia a dia que persisteixen actituds discriminatòries, normes pautades, hàbits socials i culturals molt arrelats, que impedeixen que aquest principi bàsic d'igualtat es dugui a la pràctica satisfactòriament.

La igualtat és la possibilitat que tenim totes les persones de desenvolupar les nostres capacitats personals, tant públiques com privades, de prendre decisions sense les limitacions imposades en funció del nostre sexe biològic, però també és una necessitat estratègica per aprofundir en la democràcia i per la construcció d'una societat més justa, cohesionada i desenvolupada, tant socialment com econòmicament.

Es per aquesta raó que des de les administracions públiques hem de reconèixer les mancances derivades del model del qual provenim i aplicar les mesures correctores per avançar cap un nou sistema de relacions personals i comunitàries basades en l'equitat.

Per tot això, segueixen sent necessaris plans d'acció positiva que aconseguixin que les dones ens desenvolupem lliurement i que participem activament i equilibradament en tots els àmbits, públics i privats, sent protagonistes en la defensa dels nostres drets.

Un dels objectius estratègics que es planteja dins el Pla d'Actuació Municipal d'Arenys de Munt de l'any 2014 - 2018 és la l'aprovació del Pla d'Igualtat per promocionar la igualtat d'oportunitats entre l'home i la dona com a base de la cohesió social. Per poder articular un conjunt d'actuacions per afavorir la igualtat d'oportunitats i incrementar la presència de la dona en tots els àmbits de la població per tal que no hi hagi discriminacions per qüestions de gènere.

Es pretén que pugui ser un instrument per analitzar, avaluar i impulsar les polítiques de dones al Municipi d'Arenys de Munt, contribuint alhora a l'eradicació de les desigualtats produïdes per raó de gènere i a treballar per la igualtat d'oportunitats real de dones i homes de la nostra població.

Però no solament les dones són les destinatàries d'aquest Pla Operatiu d'igualtat. Els resultats que se'n puguin derivar de l'aplicació han de beneficiar tot el conjunt de la ciutadania. El més important, doncs, és que el Pla d'igualtat s'orienta també a incloure els homes com a protagonistes dels canvis.

L'elaboració d'aquest Pla no hauria estat possible sense la participació del personal tècnic de les àrees municipals, els agents socials locals de la nostre vila, l'Oficina de Polítiques d'Igualtat i Drets Civils de la Diputació de Barcelona, tots ells s'han volgut implicar i fer, d'aquesta igualtat d'oportunitats entre dones i homes, també un dels seus objectius.

A totes i a tots un agraïment especial i una satisfacció compartida.

Àngels Castillo Campos  
Regidora de Benestar Social, Igualtat de gènere, Cooperació i Participació Ciutadana

## 2. Marc conceptual de les polítiques d'igualtat

La **igualtat de dones i homes** és un principi jurídic universal reconegut a diversos textos internacionals i europeus, així com a la Constitució Espanyola de 1978. Aquest principi constitueix un pilar bàsic de les societats democràtiques modernes i vertebrada el reconeixement de drets i llibertats de les dones en diferents àmbits de la vida.

Aquest reconeixement formal ha permès un progrés en el cos legislatiu i també en el context institucional, amb el desenvolupament de polítiques públiques d'igualtat i d'estructures i organitzacions específiques.

Tot i haver estat un pas decisiu, a l'actualitat continuen presents diverses formes de discriminació vers les dones com la violència masclista, major atur femení, segregació laboral, manca de representació en càrrecs de responsabilitat política, social, cultural i/o econòmica o els problemes de conciliació de la vida personal i familiar que són, entre d'altres, indicadors que la igualtat plena i efectiva és encara una fita a assolir.

### 2.1 Evolució històrica: de les reivindicacions feministes a l'agenda política

Les polítiques públiques d'igualtat de gènere sorgeixen per donar resposta a les demandes i necessitats de les dones i tenen com a finalitat eradicar les desigualtats existents entre dones i homes en els diferents àmbits de la vida social, política, econòmica i cultural.

La seva incorporació en l'agenda pública, gràcies a les reivindicacions feministes i al moviment de dones que s'ha donat al llarg de la nostra història, ha estat fonamental pel progrés dels drets de les dones i pel desenvolupament de la igualtat i la justícia en les nostres societats contemporànies.

Tot i que es té coneixement de protestes expressades per dones que es remunten a l'Edat Mitjana, la majoria de pensadores feministes coincideixen en dir que el feminisme, com a moviment social i teòric, apareix vinculat a la Il·lustració. Durant els segles XVIII i XIX, les demandes es centraven principalment en els drets civils, l'accés a l'educació, al treball, al

sufragi femení i, en definitiva, a la defensa i el reconeixement de la plena ciutadania de les dones.

Els anys 60 i 70 representen una època d'intensa agitació política per al feminisme que busca noves formes d'organització per produir transformacions culturals i socials més profundes. Denuncien l'exclusió de la dona de l'esfera pública i reclamen igualtat de tracte.

La presència del feminisme en la política formal es dona en els anys posteriors, ens els que comença l'etapa de reconeixement normatiu, es creen els primers organismes específics i s'impulsen les primeres estratègies polítiques formals de cara a augmentar la participació i visibilització de les dones en l'esfera pública, establint mecanismes d'acció positiva.

Sens dubte, la intervenció de la comunitat internacional ha estat decisiva en el recorregut de les polítiques d'igualtat de gènere i, en concret, el reconeixement de la necessitat d'introduir l'estratègia del **gender mainstreaming o transversalitat de gènere** que, tal i com defineix el Consell d'Europa, resulta una *eina clau per l'organització (reorganització), la millora, el desenvolupament, i l'avaluació dels processos polítics, de manera que una perspectiva d'igualtat de gènere s'incorpori en totes les polítiques, a tots els nivells i en totes les etapes, pels actors normalment involucrats en l'adopció de mesures polítiques.*

A partir d'aquí, les polítiques d'igualtat de gènere s'articulen en base a l'anomenada estratègia dual que combina aquesta perspectiva transversal amb les accions positives que continuen, en molts casos, essent necessàries per equilibrar determinades condicions de desigualtat que persisteixen a la nostra societat.

## 2.2 El paper dels governs locals

L'administració pública local, per les seves pròpies característiques que la configuren com un govern proper a la ciutadania i a la realitat social, es situa en una posició idònia per assumir un paper actiu en el desenvolupament de les polítiques d'igualtat, dins del marc de les seves competències. Així ho reconeix la pròpia Carta Europea d'Autonomia Local quan estableix que (...) *l'exercici de les responsabilitats*

*públiques ha d'incumbir, preferentment, a les autoritats més properes als ciutadans (...)*<sup>1</sup>.

En aquest sentit, les iniciatives de la Comunitat Internacional influenciaren, des d'un bon inici, les administracions locals, que començaren a impulsar les primeres accions i a crear el primers serveis d'atenció a les dones, dirigides principalment a atendre les situacions de violència de gènere.

De la mà del progrés normatiu i institucional, i amb la presència cada cop més evident del moviment associatiu de dones els Governos Locals inicien una etapa de forta implicació política amb la igualtat, que va més enllà d'una postura assistencialista, adoptant mesures de sensibilització i de transformació social. A partir de la dècada dels 90, els Governos Locals adquireixen un paper protagonista en el desenvolupament d'aquestes polítiques, creant estructures tècniques específiques com les **Regidories de Dones o d'igualtat**, impulsant serveis per les dones, creant programes estables, destinant recursos econòmics i humans, com les **agents d'igualtat**, i incorporant la **transversalitat de gènere** com estratègia per introduir el principi d'igualtat en totes les polítiques públiques locals.

### **2.3 Els Plans d'Igualtat**

Entre els principals instruments de planificació i implementació de les polítiques públiques de gènere cal destacar els Plans d'Igualtat. Els Plans constitueixen el conjunt ordenat d'objectius i mesures que permeten desenvolupar una estratègia integral orientada a millorar i equilibrar la situació de dones i homes en un territori i/o organització, a partir d'una anàlisi prèvia d'aquesta situació.

El seu impuls sorgeix del reconeixement de les desigualtats i discriminacions existents per raó de gènere, i del rebuig i la voluntat d'actuar per transformar aquesta realitat. Les actuacions s'encaminen a afavorir la igualtat entre homes i

---

<sup>1</sup> Article 4.3 de la Carta Europea d'Autonomia Local



dones en tots els àmbits de la societat, i a propiciar un model de ciutadania més igualitari, basat en el respecte i l'equitat.

Amb aquest objectiu, els governs locals de la demarcació de Barcelona, en el marc de les seves competències, dissenyen i implementen els Plans Locals d'Igualtat. Concebut com una eina de treball transversal, els Plans incorporen totes o diverses àrees del Consistori per tal d'introduir el principi d'igualtat en totes les actuacions municipals. Aquest necessari plantejament transversal requereix de l'adquisició de compromisos polítics i també de la sensibilitat, la voluntat i la implicació de tot el personal municipal.

El Pla d'Igualtat és, doncs, un document clau que, a més de servir per a la planificació i la posta en marxa d'actuacions concretes, ha de preveure el seguiment i l'avaluació posterior del camí recorregut en aquesta matèria i ha de poder mesurar l'impacte o els efectes del mateix en les condicions de vida de la ciutadania a la què s'adreça i, especialment, en la millorar de la situació de les dones.

## 3. MARC NORMATIU

Tal com hem vist, l'evolució de les polítiques d'igualtat, així com les estratègies per la seva implementació, han vingut fortament determinades per un important desplegament normatiu que s'ha donat en l'àmbit comunitari, estatal, autonòmic i local, com a resultat, en gran part, dels instruments jurídics, polítics i tècnics impulsats des de Nacions Unides. Així, avui disposem d'un marc legal en els diferents nivells institucionals que propugna el respecte al principi d'igualtat entre homes i dones i fonamenta la implementació de les polítiques d'igualtat en tots els àmbits socials.

### 3.1 Àmbit internacional

En l'àmbit internacional, el paper de les Nacions Unides ha estat fonamental en el desenvolupament de les polítiques de gènere.

A partir de l'aprovació de la **Declaració Universal dels Drets Humans**, l'any **1948**, per part de l'Assemblea General de les Nacions Unides, la comunitat internacional adquireix una nova consciència en relació a la situació mundial de les dones i adopta el compromís de portar a terme conferències mundials periòdiques per elaborar estratègies i plans d'acció. Aquestes conferències han contribuït enormement a situar la igualtat de gènere en el centre de l'agenda política mundial.

Així, l'any **1975** se celebra a **Mèxic** la **I Conferència Mundial de la Dona** i, quatre anys després, s'aprova la **Convenció sobre l'Eliminació de totes les Formes de Discriminació contra la Dona (CEDAW)**. Ratificada per Espanya l'any 1984, és

considerada la carta internacional dels drets humans de les dones, amb 30 articles que recullen aquests drets en diversos àmbits socials i estableixen les mesures a adoptar pels governs. La **II i III Conferència Mundial de la Dona (Copenhaguen, 1980 i Nairobi, 1985)** van permetre adoptar importants plans d'acció amb mesures en l'àmbit laboral i educatiu i promoure la creació d'oficines de la dona de caràcter estatal.

Però, sens dubte, serà la **IV Conferència de Beijing de 1995** la que marcarà un punt d'inflexió en el desenvolupament de les polítiques d'igualtat, amb l'aprovació per unanimitat de la *Plataforma d'Acció* i la incorporació del *mainstreaming de gènere* o *transversalitat de gènere* com a mecanisme d'actuació.

Així, s'obra una etapa en la que es busca analitzar els fonaments, les causes i les estructures que es troben a la base de les desigualtats existents. Per tant, a banda de les accions encaminades a garantir la condició jurídica i social de la dona, també es planteja la necessitat de reorganitzar les institucions i d'adquirir compromisos polítics i econòmic que puguin transformar la societat en el seu conjunt.

Posteriorment, i per tal de realitzar un seguiment del compliment dels compromisos adquirits a Beijing, s'han realitzat tres conferències més, però ja no han suposat un avenç tan significatiu com va representar Beijing, tot i que han permès reafirmar els compromisos contrets el 1995.

### **3.2. Àmbit comunitari**

A nivell europeu, les primeres directrius i disposicions jurídiques a favor de la igualtat de tracte entre les dones i els homes queden recollides al **Tractat de Roma, de 1975**, que imposa la obligació als Estat Membres de garantir l'aplicació del principi d'igualtat salarial per un mateix treball o un treball d'igual valor. Des d'aleshores, la igualtat de gènere s'ha anat consolidant en el dret comunitari fins a convertir-se en un dels principis fonamentals.

Així es constata amb l'aprovació al **1997** del **Tractat d'Amsterdam**, el qual articula la igualtat entre homes i dones, l'antidiscriminació i les mesures d'acció positiva. El text normatiu comunitari situa la igualtat de gènere com a principal objectiu de la unió Europea i com element estructural de la seva política social. El tractat d'Amsterdam reforça també la idea d'incorporar la perspectiva de gènere a totes les polítiques públiques, és a dir, d'aplicar el mainstreaming o transversalitat de gènere. Aquest principi adquireix una rellevància definitiva amb el **IV Programa d'Acció Comunitari 1996-2000** i amb l'aprovació l'any **2000** de la **Carta dels drets fonamentals de la Unió Europea** i es consagra amb el **Tractat de Lisboa del 2007**.

En relació a la participació equilibrada de dones i homes en els processos de presa de decisions, el punt de partida fou la **Declaració d'Atenes, el 1992**, en la què, per primera vegada, es parla de la infrarepresentació de les dones en els càrrecs de decisió com a problema polític i de la "democràcia paritària". El Consell recomana als estats membres adoptar una estratègia global per a promoure la participació equilibrada.

La legislació europea compta amb diverses **directives** principalment referides a l'àmbit del treball, igualtat salarial, permisos laborals i qüestions relatives a la seguretat social. És important destacar l'efecte que ha tingut aquest marc legal europeu a l'estat espanyol, donant lloc a la Ley Orgànica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

### **3.3 Àmbit estatal, autonòmic i local**

A l'**estat espanyol**, el tractament legislatiu en relació a la igualtat no arriba fins la **Constitució Espanyola del 1978**, que en el seu **article 14** proclama que tots els espanyols som iguals davant la llei sense que pugui prevaldre discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social. Igualment, a través de l'**art 9.2**, compromet als poder públics a

que garanteixin la igualtat i la llibertat de tot els individus.

Pel que fa al tractament de la violència vers les dones, la **Llei Orgànica 1/2004 de mesures de protecció integral contra la violència de gènere**, suposa una fita sense precedents en el nostre ordenament jurídic. Implica el reconeixement legal de la violència de gènere com un problema social de gran rellevància i fa palès el compromís dels poders públics a intervenir de forma coordinada per la salvaguarda dels drets de les dones víctimes de violència. La llei contempla el dret de les dones víctimes de violència de gènere a rebre **informació, assessorament i atenció integral** adequada a la seva situació personal, incloent-hi també l'atenció als/a les menors que es troben sota la pàtria potestat o la guarda i custòdia de la dona agredida.

En relació al tractament dels diferents àmbits de discriminació i amb l'objectiu de construir una societat més justa i igualitària, s'aprova la **Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes**.

Aquesta llei suposa un reconeixement explícit de les desigualtats existents a la nostra societat i, per tant, la necessitat d'implicar tots els poders públics per combatre-les i promoure la igualtat real.

La llei posa l'accent en la importància de les **accions preventives** i en la consideració de la **dimensió transversal** de la igualtat com a principi fonamental del text normatiu, tot i que reconeix també la necessitat d'adoptar **accions positives** per part dels poders públics a l'empara de la licitud constitucional.

Tot i que el text normatiu avarca tots els àmbits socials i té en compte els diferents elements de desigualtat, podríem dir que és en l'àmbit de les relacions laborals on introdueix les novetats més consubstancials. En el següent quadre que es presenta a la pàgina següent, es presenten, de manera resumida, les principals mesures i àmbits d'actuació previstes en la llei estatal.

Pel que fa a l'àmbit competencial de les Administracions Públiques, la Llei 3/2007, de 22 de març, estableix com a criteris d'actuació :

- Garantir la igualtat efectiva en l'accés a l'ocupació pública i en el desenvolupament de la carrera professional.
- Facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, sense que afecti a la promoció professional.
- Fomentar la formació en igualtat.
- Presència equilibrada en els òrgans de selecció i valoració.
- Mesures efectives de protecció davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
- Eliminar qualsevol discriminació retributiva, directa o indirecta.

PRINCIPALS MESURES I ÀMBITS D'ACTUACIÓ LLEI 3/2007	
<b>Pautes generals d'actuació dels poders públics</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Principi de transversalitat.</li> <li>▪ Principi de presència equilibrada a les llistes electorals i en els nomenaments.</li> <li>▪ Elaboració de Pla estratègic Igualtat d'oportunitats per part de L'administració General de l'Estat que inclogui informe d'impacte de gènere.</li> <li>▪ Col·laboració entre les Administracions Públiques. Les Entitats Locals integraran el dret d'igualtat en l'exercici de les seves competències.</li> </ul>
<b>Foment de la igualtat en el principals àmbits socials</b>	<p>Incorporació de la perspectiva de gènere en: Educació, cultura, salut, societat de la informació, esports, desenvolupament rural, polítiques d'ordenació del territori i habitatge, cooperació per al desenvolupament.</p> <p>Mesures de foment de la igualtat en els mitjans de comunicació i instruments de control per la publicitat no sexista.</p>
<b>Garantia del dret al treball en igualtat d'oportunitats</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mesures acció positiva a través de la negociació col·lectiva.</li> <li>▪ Discriminació directa/ indirecta i mesures de tutela judicial efectiva.</li> <li>▪ Accés a l'ocupació: dones com a grup prioritari en les polítiques actives d'ocupació.</li> <li>▪ Formació i promoció professional.</li> <li>▪ Protecció davant l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.</li> <li>▪ Obligació per les empreses de més de 250 treballadors/es d'aprovar Plans d'igualtat.</li> <li>▪ Conciliació de la vida personal, familiar i laboral: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Permís de paternitat de 13 setmanes.</li> <li>- Ampliació del permís de maternitat (a fer ús qualsevol dels progenitors) en cas de fill/a amb discapacitat.</li> <li>- Reconeixement de treballadors/es autònoms/es i altres règims de la seguretat social.</li> <li>- Reducció de jornada: s'amplia l'edat del menor a 8 anys i es redueix a 1/8 de la jornada el límit mínim de reducció.</li> <li>-</li> </ul> </li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Excedència voluntària: es redueix 4 mesos durada mínima.</li> <li>- Excedència per cura de familiars: s'amplia 2 anys durada màxima i es reconeix el gaudiment de forma fraccionada.</li> <li>▪ Modificacions de la Seguretat Social: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Flexibilització cotització prèvia per accedir prestació maternitat.</li> <li>- Nou subsidi pel cas de que no es compleixin els requisits mínims.</li> <li>- Prestació econòmica paternitat.</li> </ul> </li> <li>▪ Ocupació pública: Presència equilibrada d'homes i dones en òrgans selecció i valoració, eliminar la discriminació retributiva directe o indirecte per raó de sexe i altres mesures en sentit anàleg amb el sector privat.</li> </ul>
<b>Creació d'organismes específics</b>	Creació d'una <b>Comissió Interministerial d'Igualtat entre dones i homes i Unitats d'Igualtat</b> en cada Ministeri. Constitució d'un Consell de participació de la dona, com a òrgan col·legiat que ha de servir de via per a la participació institucional en aquestes matèries.

A **Catalunya**, el reconeixement legal de la igualtat el trobem a la **Llei Orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de Reforma de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya**, que reconeix a la Generalitat de Catalunya, d'acord amb les competències conferides per la Constitució Espanyola, **competència exclusiva en matèria de polítiques de gènere** (art 153).

L'àmbit competencial inclou:

- a) La **planificació, el disseny, l'execució, l'avaluació i el control de les normes, plans i directrius generals en matèria de polítiques de dones**, així com establir accions positives.
- b) La **promoció de l'associacionisme de dones**.
- c) La regulació de les mesures i els instruments per a la **sensibilització, detecció i prevenció de la violència masclista** així com els **serveis i recursos destinats a una protecció integral**.

El nou Estatut regula els drets civils i socials de les dones i reconeix el respecte a la vida, la dignitat, la seguretat i l'autonomia de les dones, així com el dret a participar en condicions d'igualtat d'oportunitats amb els homes en tots els àmbits públics i privats (art 19).

Pel que fa als principis d'actuació dels poder públics, l'article 41 de l'Estatut, estableix que aquests hauran de respectar el principi d'igualtat i hauran de:

- Garantir el compliment en **l'accés a la ocupació, la formació, la promoció professional, les condicions del treball**, incloent-hi la retribució, i en totes altres situacions, així com garantir que les dones no siguin **discriminades per raó d'embaràs o maternitat**.
- Garantir la incorporació per part dels poder públics de la **transversalitat en totes les polítiques públiques** per tal d'aconseguir la igualtat i la paritat de gènere.
- Afrontar de manera integral tots els **actes de violència o sexistes i discriminatoris**; fomentar el reconeixement del paper de les dones en tots els àmbits i promoure la participació dels grups i les associacions de dones en l'elaboració i avaluació de les dites polítiques
- Reconèixer **el valor econòmic del treball de cura** i atenció dins l'àmbit domèstic i familiar en el marc de les polítiques econòmiques i socials
- 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, particularment **respecte del propi cos i de la seva salut reproductiva i sexual**.

L'Estatut també incorpora la **paritat en la composició i règim electoral del Parlament** (article 56).

Pel que fa al tractament de la violència masclista, el Govern de Catalunya aprova la **Llei 5/2008 del dret de les dones per a l'eradicació de la violència masclista**, la qual introdueix importants novetats conceptuals i situa la lluita contra aquesta xacra social en l'agenda política prioritària.

La Llei defineix la violència com aquella que s'exerceix contra les dones com a manifestació de la discriminació i de la situació de desigualtat en el marc d'un



sistema de relacions de poder dels homes sobre les dones. A més, fa visibles totes les formes en què s'exerceix aquesta violència (física, psicològica, sexual i econòmica) i tots els àmbits en què es pot produir (en la parella, context familiar, laboral, social o comunitari).

Els principals objectius de la Llei són:

- Eradicar la violència masclista i remoure les estructures socials i els estereotips culturals que la perpetuen.
- Establir mesures integrals de prevenció, detecció i sensibilització amb la finalitat d'eradicar-la de la societat.
- Reconèixer els drets de les dones que la pateixen a l'atenció, l'assistència, la protecció, la recuperació i la reparació integral.

La Llei també defineix i ordena la **Xarxa d'Atenció i Recuperació Integral, formada per tots els agents i serveis directament implicats, i reconeix als municipis una sèrie de competències**, que es concreten en:

- a) Programar, prestar i gestionar els serveis d'informació i atenció a les dones i efectuar la derivació als diferents serveis en els termes especificats per aquesta llei.
- b) Prestar o gestionar altres serveis de la Xarxa d'Atenció i Recuperació Integral, d'acord amb el que s'estableixi per mitjà d'un conveni amb l'administració de la Generalitat.
- c) Col·laborar en la gestió de les prestacions econòmiques i les subvencions que aquesta llei estableix.
- d) Complir totes les altres funcions establertes per aquesta llei que, en raó de les competències respectives, els correspongui assumir amb relació a les dones que pateixen o han patit violència masclista.

Els municipis amb una població inferior a 20.000 habitants poden delegar llurs competències a una mancomunitat de municipis o a altres ens locals.

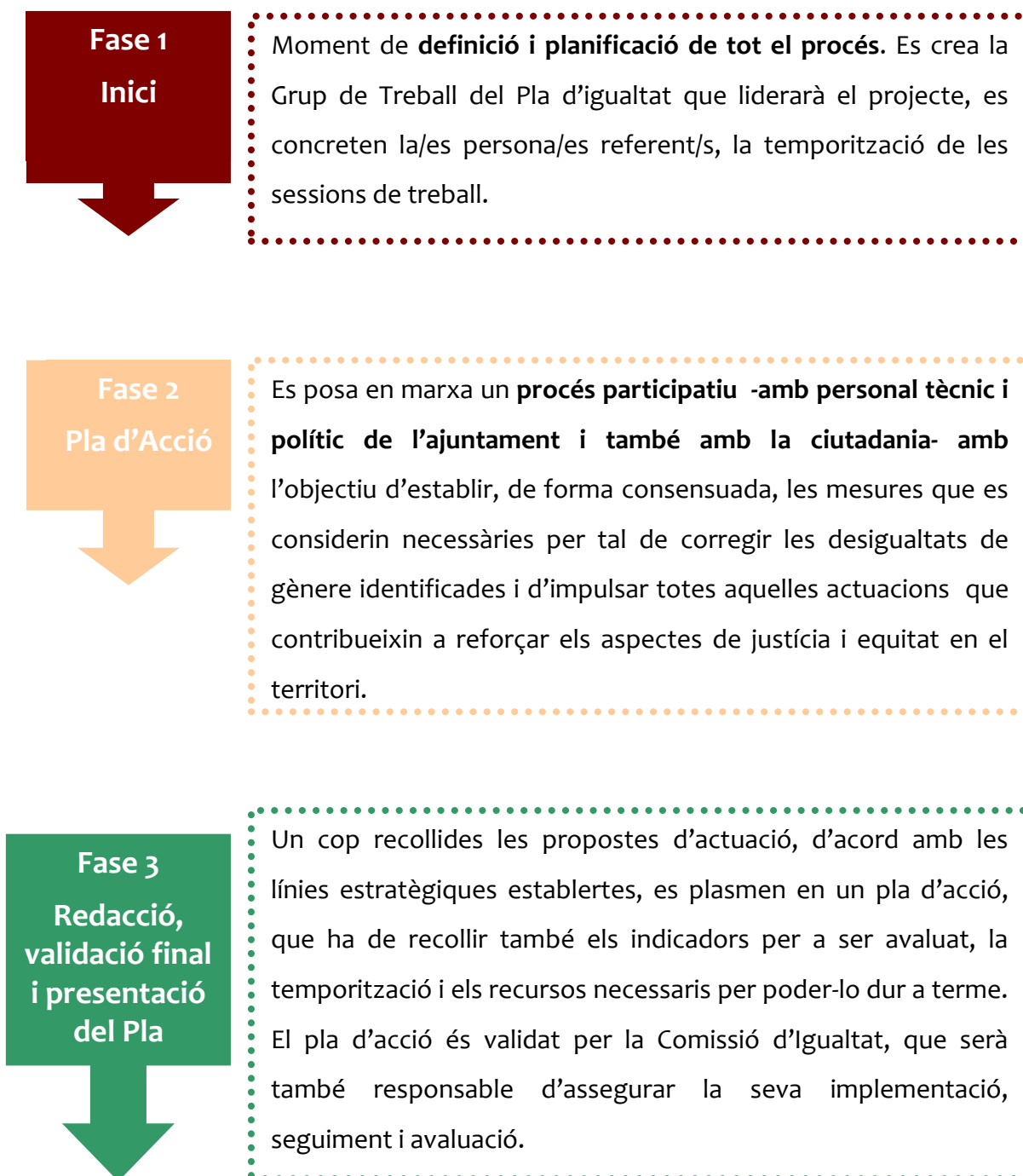
Com ja hem dit, L'administració **pública local** es troba en una posició idònia per desenvolupar un paper actiu en el marc de les polítiques d'igualtat. Així ho reconeix la **Carta Europea d'Autonomia Local** i també la **Carta Europea per la igualtat de dones i homes en la vida local**.

Igualment, la **Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases del règim local**, en el seu article 28, reconeix la competència dels municipis per realitzar activitats complementàries relatives, entre d'altres, a la promoció de la dona.

En relació a l'ocupació pública que implica a treballadors/es de les Administracions Locals, la **Llei 7/2007 de l'Estatut Bàsic de l'empleat Públic**, estableix que les administracions públiques estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, han d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes.

## 4. PROCÉS D'ELABORACIÓ DEL PLA

Per tal d'articular tot el procés d'elaboració del Pla Operatiu, cal diferenciar **tres fases**:



#### **4.1 Eines metodològiques**

El municipi d'Arenys de Munt, des de la seva Regidoria d'Igualtat va començar el seu recorregut a l'any 2005 organitzant xerrades, tertúlies per dones, tallers sobre la salut, campanyes de sensibilització, etc. i implementant criteris no sexistes en les seves actuacions. Les polítiques de gènere implementades s'han fet paleses en la lluita contra la violència masclista, tant en l'atenció a les dones víctimes de violència amb la elaboració d'un protocol d'actuació com a la sensibilització cap a la ciutadania en general i l'impuls de la coeducació a les escoles.

Per tal de desenvolupar el Pla Operatiu d'Igualtat de Gènere que teniu entre les mans, a l'Ajuntament d'Arenys de Munt es va celebrar una sessió participativa el passat **22 de gener**. En aquesta sessió van assistir 6 persones de diferents àrees i responsabilitats de l'Ajuntament, així com entitats de dones del municipi.

La participació i implicació del conjunt d'agents i l'associació de dona del municipi, és un element cabdal per a garantir la efectivitat de les accions que s'implementin, tot utilitzant el conjunt de sinergies que es generen des de les diferents perspectives que permetin continuar avançant en el desenvolupament de polítiques de foment de la igualtat efectiva de dones i homes.

##### **4.1.1.- Persones participants i àmbits**

La relació de persones i el seu àmbit d'intervenció que van participar en aquesta sessió de treball es la següent:

- 2 dones de l'associació "Dona Viva"
- 1 tècnica de joventut
- 1 referent tècnica d'igualtat
- 1 responsable tècnica de Serveis Socials
- 1 regidora d'Igualtat

#### 4.1.2.- Estructura i desenvolupament de la sessió de treball

El objectiu general és reflexionar i debatre de manera conjunta al voltant de les problemàtiques i necessitats de les dones del municipi per tal de recollir propostes d'actuació a incorporar al pla operatiu. De manera específica els objectius operatius són:

- **Sensibilitzar** a les persones participants per afavorir una actitud proactiva envers el foment d'accions per a la millora de la qualitat de vida de dones i homes de la ciutat.
- Recollir **propostes d'intervenció i accions específiques** que donin respostes a les necessitats i demandes de la ciutadania i personal de l'ajuntament envers les condicions de dones i homes.
- Crear una **comissió de treball** que garanteix la sostenibilitat de les accions definides al Pla Operatiu i la seva viabilitat.

La sessió va constar de dues parts:

- **1 part**, amb una breu explicació del procés de treball: Emmarcament general (el por què de les polítiques d'igualtat) i clarificació de conceptes clau per una millor comprensió de les polítiques d'igualtat de gènere.
- **2 part**, amb recollida de propostes d'actuació necessàries per tal de continuar avançant en la igualtat de dones i homes de la nostra ciutat.

A la sessió es van configurar les diferents propostes en base als tres eixos estratègics d'intervenció que defineix el Pla Operatiu. Es va obrir un debat per tal de recollir valoracions, reflexions i propostes d'actuació incloure al pla operatiu. Aquesta dinàmica de treball va possibilitar l'anàlisi sobre dos eixos claus:

- Quines necessitats, problemàtiques presenta el nostre municipi per a assolir una major igualtat als diferents àmbit d'intervenció.
- Quines propostes d'actuació podríem fer per a continuar avançant en la igualtat de dones i homes de la nostra ciutat.

Per tot això, poder articular la participació activa dels diferents agents implicats a la institució, conjuntament a la ciutadania, és un requisit bàsic. Un procés de treball que internament involucra tant a l'àmbit tècnic, en quant requereix de l'anàlisi de la realitat, com al polític, perquè impulsar processos de transformació institucional suposa sòlids compromisos i complexes negociacions per la millora de la gestió pública, tenint en compte la implicació de les entitats de dones i el seu històric de col·laboració amb la regidoria de la dona d'aquest municipi.

## 5. OBJECTIUS I LÍNIES ESTRATÈGIQUES

El present Pla d'igualtat respon al compromís institucional davant la ciutadania de treballar per la igualtat de dones i homes i d'incidir i transformar les diferents dimensions de la desigualtat que persisteixen a la nostra societat. Per això, les diferents àrees i regidories municipals assumeixen la responsabilitat de treballar de forma transversal, propiciant la participació de la societat civil i desenvolupant les accions oportunes per a la consecució dels objectius del Pla.

### 5.1 Objectius

El Pla d'Igualtat es proposa els següents objectius generals:

- Mantenir el **compromís polític** per incorporar el principi d'igualtat en totes les polítiques municipals, per tal d'afavorir la transformació de les relacions entre homes i dones i el progrés de la ciutadania.
- Promoure una **gestió transversal i integral** de les polítiques i els recursos municipals.
- **Determinar les estratègies** a adoptar i treballar per a la implementació de les **accions**.
- **Potenciar la participació de la ciutadania** i, especialment, de les dones, per tal d'incorporar les seves necessitats, interessos i expectatives.
- Facilitar **la formació** professional amb **perspectiva de gènere** del personal de l'Ajuntament, i contribuir a la sensibilització de les entitats, associacions, i de tota la ciutadania en general.
- Reforçar i donar visibilitat a la **Regidoria d'Igualtat, com a impulsora de les mesures específiques i facilitadora del** treball transversal amb la resta de Regidories i departaments de la corporació municipal.

## 5.2 Línies estratègiques

El Pla d'Igualtat inclou diverses línies estratègiques, relacionades amb diferents dimensions de la desigualtat de gènere i que afecten diversos àmbits de treball, sempre amb una vocació de transversalitat que implica les diferents regidories municipals, i amb l'objectiu d'incorporar el principi d'igualtat en totes les polítiques públiques locals.

Les 3 línies estratègiques que inclou el present pla d'igualtat són:

<b>Línia 1</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Compromís amb la Igualtat</li></ul>
<b>Línia 2</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Acció contra la violència masclista</li></ul>
<b>Línia 3</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Reconeixement del lideratge i la participació de les dones</li></ul>



## 6. PLA d'ACCIÓ

### 6.1 Compromís amb la igualtat

L'administració es compromet a impulsar la igualtat a través de les polítiques locals, amb la plena convicció que això significa incidir en la millora de la cohesió social, el benestar i la qualitat de vida de les persones, així com en el creixement i sostenibilitat de la nostra economia.

Malgrat les fites aconseguides, aquest compromís amb la igualtat implica necessàriament tornar a reformular algunes iniciatives i definir-ne de noves per tal d'avançar cap a una ciutadania més igualitària.

El compromís amb la igualtat implica la posada en marxa d'accions específiques que permetin millorar la situació de les dones i equilibrar les condicions entre ambdós gèneres i sobretot, incorporar la perspectiva de gènere a totes les polítiques, en tots els nivells i en totes les etapes, per tal d'evitar la falsa neutralitat de les accions polítiques i promoure un impacte equilibrat i just per a homes i dones. Així, la transversalitat de gènere ha d'estar present en la cultura organitzativa i institucional, esdevenint un mitjà per promoure la participació de les diferents àrees de l'Ajuntament i una eina per a l'efectivitat i l'impacte del Pla.

## LÍNIA ESTRATÈGICA 1: COMPROMÍS AMB LA IGUALTAT

**OBJECTIU GENERAL:** Situar la igualtat entre dones i homes com a dret fonamental de totes les persones i com a valor central de l'acció municipal i de totes les polítiques locals.

### OBJECTIUS ESPECÍFICS

1.1 Incorporar la igualtat en tots els plans, programes i projectes municipals, potenciant un model de treball transversal.

1.2 Identificar les desigualtats de gènere encara existents i actuar sobre els factors que les provoquen.

1.3 Promoure el tractament no sexista en el llenguatge i els mitjans de comunicació i la transmissió d'una imatge igualitària

ACCIONS	INDICADORS D'AVALUACIÓ	ÀREES IMPLICADES	TEMPORALITZACIÓ		PRESSUPOST		
			Any inici	Durada	< 1000	< 5000	> 5000
Seguiment i dinamització del Pla d'igualtat	Memòries anuals de seguiment	Regidoria d'Igualtat	2015	Continua (anual)	Cost 0		
Creació d'una comissió que vetlli per la implementació del Pla i proposi accions de millora a través de reunions periòdiques	Nombre de participants Actes de reunions	Regidoria d'Igualtat Associació de Dones "Donaviva"	2015	Puntual	Cost 0		
Fomentar la formació específic en matèria de gènere pel personal de l'Ajuntament	Nombre de cursos Nombre de participants	Regidoria d'Igualtat Recursos Humans	2015	Continua	X		
Realització de campanyes de sensibilització: 8 de març, 28 de maig i 25 de novembre	Memòries anual de seguiment Nombre de serveis implicats	Regidoria d'Igualtat Ensenyament, Cultura i Associació de dones	2015	Puntual	X		
Realització de conferències i taller dirigits a la ciutadania	Memòries anuals de seguiment	Regidoria d'Igualtat	2015	Puntual	X		
Consolidació d'un espai de coordinació interdepartamental	Actes Reunions	Regidoria d'Igualtat Departaments Associació	2015	Puntual	Cost 0		

Participació de l'associació de dones en les comissions de seguiment del pla	Memòries anuals	Regidoria d'Igualtat	2015	Continua	Cost 0		
Incloure estratègies de col·laboració amb les AMPAS	N. Reunions N. de pares i mares	Regidoria d'Igualtat Regidoria d'educació	2015	Continua	Cost 0		
Vetllar pel contingut no sexista del material de les biblioteques i espais culturals i de lleure	Model de criteris de secció del material adequat	Regidoria d'Igualtat Regidoria d'educació Xarxa de Biblioteques	2015	Continua	X		
Desenvolupament de programes específics d'educació afectivo-sexual	Material divulgatiu	Regidoria d'Igualtat Joventut i Salut	2015	Continua	X		
Garantir l'ús d'un llenguatge inclusiu en totes les publicacions de l'Ajuntament	Publicacions on-line, revistes i altres mitjans de divulgació	Regidoria d'Igualtat Departament de Comunicació	2015	Continua	Cost 0		
Vetllar per la transmissió d'una imatge no sexista en la publicitat establint mecanismes de denúncia	Publicacions on-line, revistes i altres mitjans de divulgació	Regidoria d'Igualtat Departament de Comunicació	2015	Continua	Cost 0		
Vetllar per l'accés de les dones a la informació i a tots els recursos tenint en compte els diferents eixos de desigualtat	Memòries anuals dels diferents serveis segregades per edats, origen, situació familiar, laboral...	Regidoria d'Igualtat	2015	Continua	Cost 0		
Inici de la creació d'un espai dona	N. Reunions Memòries anuals	Regidoria d'Igualtat Associació Dones	2015	Puntual	Cost 0		

## 6.2 Acció contra la violència masclista

La violència és una de les xacres socials més greus que persisteix a la nostra cultura, que vulnera els drets humans i que atempta contra la plena ciutadania, l'autonomia, la dignitat i la llibertat de les dones.

L'Ajuntament es compromet a desenvolupar un paper actiu en la lluita contra la violència masclista, promovent, en el marc de les seves competències, les mesures adients per a la seva eradicació.

Aquest compromís és coherent amb el mandat de la *Llei 5/2008, del dret de les dones a eradicar la violència masclista*, que propugna la responsabilitat dels poder públics i la necessitat d'intervenir de manera integral. Això significa desenvolupar mesures de prevenció i sensibilització social, de detecció de la problemàtica, i d'atenció i recuperació de les dones que la pateixen, i dels seus fills i filles.

Per tal de desenvolupar aquesta intervenció integral, les actuacions s'han de basar en un model de treball en xarxa que requereix d'eines i estratègies de coordinació i cooperació entre els diferents serveis, institucions i agents socials per tal d'abordar la violència masclista de manera efectiva i evitant la doble victimització de les dones.

## LÍNIA ESTRATÈGICA 2: ACCIÓ CONTRA LA VIOLÈNCIA MASCLISTA

**OBJECTIU GENERAL:** Disminuir l'impacte de la violència masclista i avançar en la seva eradicació.

### OBJECTIUS ESPECÍFICS

2.1. Promoure la sensibilització i la conscienciació social i professional i vetllar per unes relacions igualitàries al municipi.

2.2 Garantir la intervenció integral potenciant el Circuit Local, dins del marc del protocol d'abordatge de la violència masclista de la violència masclista.

2.3 Implicar el màxim de serveis presents en el territori i també la ciutadania per tal d'afavorir la identificació precoç de la violència i millorar la seva prevenció.

2.4 Contribuir a la capacitat i formació específica del personal tècnic i polític.

ACCIONS	INDICADORS D'AVALUACIÓ	ÀREES IMPLICADES	TEMPORALITZACIÓ		PRESSUPOST		
			Any inici	Durada	< 1000	< 5000	> 5000
Impulsar accions i campanyes de sensibilització dirigides a la ciutadania	N. i tipus d'activitats N. participants per sexe, edats	Regidoria d'Igualtat	2015	Continua	X		
Creació del Protocol de violència amb totes les persones professionals implicades i incorporar nous recursos específics	N. de serveis implicats N. de professionals implicats Nombre de reunions	Regidoria d'Igualtat Tots els serveis implicats	2015	Continua	Cost 0		
Desenvolupar accions formatives i de capacitat dirigides al personal dels diferents serveis que intervenen	N. de cursos, xerrades, monogràfics	Regidoria d'Igualtat Tots els serveis implicats	2015	Continua	X		
Adoptar noves línies de sensibilització adreçades a població infantil i juvenil en l'àmbit educatiu i AMPAS	N. de activitats N. de tallers N. i tipus de població implicada	Regidoria d'Igualtat Educació	2015	Continua	Cost 0		
Realització de tallers de prevenció de relacions abusives	N. de tallers N. de persones assistents	Regidoria d'Igualtat Joventut i educació	2015	Puntual	X		

	per sexe						
Millorar els canals de traspàs d'informació i derivació de casos	N. de casos derivats Tipus d'informació incorporada	Regidoria d'Igualtat Tots el serveis implicats	2015	Continua	Cost 0		
Treballar per millorar l'atenció psicològica i jurídica	Periodicitat del servei Nombre de casos atesos	Regidoria d'Igualtat Benestar Social	2015	Continua		X	
Millorar l'accés als recursos incloent la diversitat de realitats de les dones	N. de dones usuàries dels serveis per edat, origen, situació	Regidoria d'Igualtat Àmbits de Benestar	2015	Continua	Cost 0		
Incorporar el protocol d'Assetjament sexual dins el circuit d'atenció	Continguts Persones que forment part de la comissió	Regidoria d'Igualtat Recursos Humans	2016	Continuat	Cost 0		

### **6.3 Reconeixement del lideratge i participació de les dones**

L'administració pública, com institució propera a la ciutadania, és un observador de primera línia de les necessitats i interessos de la ciutadania i, per tant, ha de ser capaç de canalitzar les seves demandes.

Des de fa uns anys, es parla de participació lligada a la política, com una eina per democratitzar decisions i construir nous processos socials que donin poder a les persones. Els mecanismes desplegats però, defensen formes de participació que no sempre acaben reflectint totes les veus de la ciutadania.

Tot i que la participació política i social de les dones ha anat en progressiu augment, el cert és que aspectes psicosocials, polítics, econòmics, d'horaris, i també d'interessos, dificulten o, en el pitjor dels casos, impedeixen, el lliure accés de les dones a les esferes públiques i de decisió.

Per això, les polítiques públiques han de treballar per transformar les formes i els canals de participació per a que siguin compatibles amb la vida quotidiana de les persones, eliminant la dicotomia entre formal i informal, enfortint les capacitats diferenciades de dones i homes i potenciant l'apoderament individual i col·lectiu. Les actuacions s'adrecen, per tant, a pal·liar les deficiències existents i a promoure noves mesures de representació equilibrada, partint del convenciment que les noves demandes i realitats socials necessiten de la les aportacions de les dones, d'un nou model de gestió i de renovades línies d'acció en l'agenda política.

Així mateix, cal seguir treballant per donar valor i visibilitat a totes les aportacions que les dones fan a la cultura i donar la importància que mereixen les seves contribucions a la memòria històrica.

### LÍNIA ESTRATÈGICA 3: RECONeixEMENT DEL LIDERATGE I LA PARTICIPACIÓ DE LES DONES

**OBJECTIU GENERAL:** Treballar per una democràcia equitativa i participativa, promovent la governança i la participació de les dones en tots els nivells de la vida pública.

#### OBJECTIUS ESPECÍFICS

5.1 Potenciar la incorporació i el lideratge de les dones en tots els nivells de responsabilitat i presa de decisions dels espais institucionals.

5.2 Fomentar la participació de les dones en totes les esferes socioculturals de la ciutat.

5.3 Acompanyar i donar suport als grups de dones, reconeixent el seu valor i les seves potencialitats.

5.4 Reconèixer, valorar i difondre els treballs i els sabers de les dones i de la genealogia feminista al llarg de la història.

ACCIONS	INDICADORS D'AVALUACIÓ	ÀREES IMPLICADES	TEMPORALITZACIÓ		PRESSUPOST		
			Any inici	Durada	< 1000	< 5000	> 5000
Exposicions i xerrades de les dones a la ciència, la cultura, les arts, política i pensament	N. de exposicions N. conferències N. d'assistents i sexe	Regidoria d'Igualtat Cultura	2015	Continua	Cost 0		
Incorporació de la perspectiva de gènere en els materials de les escoles d'adults i les activitats culturals de les biblioteques	N. Escoles d'adults i Biblioteques i assistents	Regidoria d'Igualtat Cultura i biblioteques	2015	Continua	Cost 0		
Visibilitzar personatge de dones de la història en serveis i espais del poble	N. d'actuacions	Regidoria d'Igualtat	2015	Puntuals	X		
Promoure la presència de les dones en les institucions i organismes de decisió de la societat civil	N. de membres per entitats	Regidoria d'Igualtat Participació ciutadana	2015	Continua	Cost 0		
Donar suport a les iniciatives de les entitats a través de convocatòries de subvencions anuals.	N. de subvencions atorgades	Regidoria d'Igualtat	2015	Continua		X	
Impuls de la participació ciutadana a les necessitats	% d'evolució de la	Regidoria d'Igualtat	2015	Continua	Cost 0		



vitals de les dones	participació respecte anys anteriors	Participació ciutadana					
Impuls de la participació de les dones amb risc d'exclusió social, dones grans i joves	N. participants pers sexe, edat i situació física/social i econòmica	Regidoria d'Igualtat Participació ciutadana	2015	Continua	Cost o		
Campanya específica qüestionant dels rols sexistes, dins un cicle festiu cultural amb entitats	N. d'actuacions	Regidoria d'Igualtat Participació ciutadana	2015	Puntual	X		



## Glossari<sup>2</sup>

**Acció Positiva:** Mesures per compensar la situació de desigualtat de partida de les dones. Incideix en l'àmbit públic i garanteix la seva presència.

**Androcentrisme:** Conjunt de valors dominants basats en una percepció centrada en normes masculines. Les societats androcèntriques són aquelles que situen l'element masculí com a prototip, un referent que cal imitar i l'experiència del qual és interpretada com a universal, menyspreant i ocultant les experiències de les dones.

**Coeducació:** Mètode educatiu que parteix del principi de la igualtat entre els sexes i de la no discriminació per raó de sexe, que pretén educar conjuntament a nens i nenes en la idea de que hi ha diferents mirades i visions del món, diferents experiències i aportacions fetes per dones i homes que conformen la realitat col·lectiva i sense les que no es pot interpretar ni conèixer el món.

**Conciliació de la vida personal i laboral:** Possibilitat d'una persona de fer compatibles l'espai personal amb el familiar, el laboral i el social, i de poder desenvolupar-se en els diferents àmbits.

**Coresponsabilitat en el treball reproductiu:** Participació equilibrada de dones i homes en cadascuna de les tasques i responsabilitats de la vida familiar, tant de treball domèstic com de la cura de persones dependents.

**Democràcia paritària:** Forma d'organització social i política en la qual hi ha igualtat de nombres i drets dels diferents col·lectius que componen la societat i que han de formar part dels òrgans decisoris i de govern. Les quotes o la modificació de les normatives electorals són exemples d'estratègies per a aconseguir la democràcia paritària entre dones i homes.

**Desigualtat de tracte:** Manca d'igualtat en el tracte entre diversos col·lectius de manera arbitrària i sistemàtica, tot afavorint un col·lectiu per damunt dels altres. (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).

**Discriminació directa:** Tractar de manera desigual o amb un tracte d'inferioritat les persones sobre la base d'un dels motius expressament prohibits per l'ordenament jurídic nacional i internacional, per exemple, segons el sexe.

---

<sup>2</sup> Elaborat a partir dels Glossaris : *Centres d'informació i recursos per a dones, una proposta de model funcional i de gestió*, Diputació de Barcelona, 2007; i *Col·lecció Documents de Recull de termes Dones i treball*, Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya, 2008.

**Discriminació indirecta:** Criteris, mesures, normes i intervencions socials o polítiques formalment neutres que resulten desfavorables per a un col·lectiu, ja que no té en compte la posició inicial desfavorable de la qual parteix aquest col·lectiu. Aplicació de distincions i de pràctiques desiguals i arbitràries que una col·lectivitat fa a una persona o grup en un determinat àmbit per motius de sexe, ètnia, ideologia, edat, opció sexual o d'altres.

**Discriminació:** Es considera discriminació tots aquells casos en què una persona és tractada de manera desigual i desfavorable per la seva pertinença a un grup concret i no sobre la base de les seves capacitats individuals.

**Divisió sexual del treball:** Repartiment de tasques socials i domèstiques adjudicades segons el sexe que han produït aprenentatges diferents per a homes i dones i que es valoren d'una manera desigual en la societat.

**Equitat de gènere:** Distribució justa dels drets, beneficis, obligacions, oportunitats i recursos entre les persones a partir del reconeixement i el respecte de la diferència entre dones i homes a la societat.

**Feminisme:** Doctrina, teoria i moviment social que propugna la consideració de les dones com a éssers humans complets, subjectes individuals de drets i deures i s'oposa a la discriminació per raó de sexe (per haver nascut femella), o de gènere (a causa de les atribucions femenines com a dona). El feminisme té diverses orientacions i ideologies, però no s'ha d'oposar – com vulgarment es fa – a masclisme, ja que el masclisme representa una actitud de prepotència del mascle enfront de la femella, i aquest concepte no és l'oposat al feminisme.

**Gènere:** Construcció social i cultural basada en les diferències biològiques entre els sexes que assigna diferents característiques emocionals, intel·lectuals i comportamentals a dones i homes, variables segons la societat i l'època històrica. A partir d'aquestes diferències biològiques, el gènere configura les relacions socials de poder entre homes i dones.

**Igualtat de gènere:** Condició de ser iguals homes i dones en les possibilitats de desenvolupament personal i en la capacitat de prendre decisions, per la qual cosa els diferents comportaments, aspiracions i necessitats de dones i d'homes són igualment considerats, valorats i afavorits.

**Igualtat de tracte entre dones i homes:** Condició de ser iguals dones i homes en l'àmbit laboral, social, cultural, econòmic i polític, sense que actituds i estereotips sexistes limitin les seves possibilitats.

**Indicador de gènere:** Mesura, nombre, fet, opinió o percepció que mostra la situació específica de les dones i dels homes, així com els canvis que es produeixen en els dos grups a través del temps. L'indicador de gènere és una representació d'un fenomen determinat que mostra totalment o parcial una realitat i que té la funció de fer visibles els canvis socials en termes de relacions de gènere al llarg del temps.

**Perspectiva de gènere:** Presa en consideració de les diferències socioculturals entre les dones i els homes en una activitat o àmbit per a l'anàlisi, la planificació, el disseny i l'execució de polítiques, considerant com les diverses actuacions, situacions i necessitats afecten les dones. La perspectiva de gènere permet de visualitzar dones i homes en la seva

dimensió biològica, psicològica, històrica, social i cultural i de trobar línies d'acció per a la solució de desigualtats.

**Polítiques d'Igualtat:** Sorgeixen als Estats Units a la dècada dels 60 dins del moviment de drets civils i, en principi, per evitar la discriminació, per raons de raça, religió, color o origen. Sota el mandat del president J.F. Kennedy s'estableix el concepte d'acció positiva i s'obliga a garantir als contractistes del govern la igualtat d'oportunitats en la seva plantilla. A Europa, des dels anys 50 i 60, els països nòrdics - Islàndia, Finlàndia, Suècia, Noruega i Dinamarca- ja treballen en polítiques de l'Estat de Benestar que inclouen accions positives vers les dones. A dia d'avui, aquests països són els que disposen d'una proporció més alta de població activa femenina, conjuntament amb polítiques familiars que permeten conciliar la vida personal i la laboral a dones i homes. La teoria –que s'ha complert- és que en invertir en ajudes socials, s'incrementa la presència de les dones al mercat laboral. Major presència de força de treball qualificada al mercat laboral té conseqüències en el creixement econòmic.

**Rols de gènere:** Els papers, les funcions, les activitats i les responsabilitats que s'atribueixen com a pròpies i diferenciades a dones i homes.

**Segregació horitzontal de l'ocupació:** Distribució no uniforme d'homes i dones en un sector d'activitat determinat. Generalment, la segregació horitzontal de l'ocupació fa que les dones es concentrin en llocs de treball que es caracteritzen per una remuneració i un valor social inferiors i que són en bona mesura una prolongació de les activitats que fan en l'àmbit domèstic.

**Segregació vertical de l'ocupació:** Distribució no uniforme d'homes i dones en nivells diferents d'activitats. Generalment, la segregació vertical de l'ocupació fa que les dones es concentrin en llocs de treball de menor responsabilitat.

**Sostre de vidre:** Barrera invisible que dificulta l'accés de les dones al poder, als nivells de decisió i als nivells més alts de responsabilitat d'una empresa o organització a causa dels prejudicis envers les seves capacitats professionals.

**Transversalitat de gènere (de l'anglès gendermainstreaming):** Estratègia al llarg termini que incorpora la perspectiva de gènere i la igualtat de gènere de les dones en totes les polítiques i actuacions d'un govern. La transversalitat de gènere implica incorporar la perspectiva de gènere en totes les polítiques i les actuacions per a tenir en compte les necessitats i els interessos tant de les dones com dels homes.

## Bibliografia

- *Centres d'informació i recursos per a dones, una proposta de model funcional i de gestió*, Diputació de Barcelona, 2007.
- *Col·lecció Documents de Recull de termes Dones i treball*, Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya, 2008.
- *Enquesta violència masclista a Catalunya*. Departament d'Interior, Generalitat de Catalunya, 2010.
- *Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes*.
- *Llei 5/2008 del dret de les dones per a l'eradicació de la violència masclista*.
- *Marc competencial de les polítiques d'igualtat de gènere en l'àmbit local i propostes de futur*, Diputació de Barcelona, 2007.
- *Participació de les dones. Reflexions en femení, nº 31*. Diputació de Barcelona, 2009.
- Sallé, M<sup>a</sup> Angeles. Evaluación de políticas públicas. Aspectos clave y genero. En P. Dosal (Coord.), *¿Cómo evaluar las políticas públicas desde la perspectiva de genero?*. Bizkaia: Diputación Foral de Bizkaia, 2003.