

## **PLA DE POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE RIUDOMS**

### INTRODUCCIÓ

El document que es presenta a continuació no és més que un punt de partida en la voluntat de treballar per l'eliminació de les discriminacions de gènere.

Es parla d'igualtat perquè es vol contribuir dins les possibilitats de l'administració local a transformar la nostra societat per a que esdevingui equitativa, tenint present les necessitats de les dones i dels homes per un igual, promovent un canvi en els rols socials actuals.

La forma d'aconseguir-ho és vetllant per la incorporació en el dia a dia de l'Ajuntament les experiències dels homes i de les dones del municipi de Riudoms, donant les mateixes oportunitats i reconeixement.

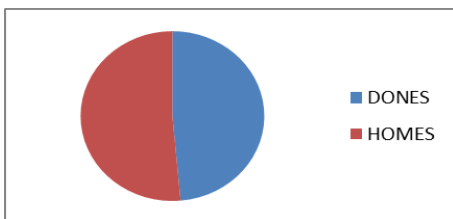
La metodologia utilitzada és la transversalitat, i el seu objectiu és millorar la qualitat de les polítiques, entenent-la com una estratègia integradora que incorpora la perspectiva d'igualtat en totes les polítiques, i actuacions a tots els nivells i en totes les etapes. Es parteix de la idea que les polítiques no són neutres, i que s'ha de conèixer l'impacte que tenen sobre les dones i els homes per poder avaluar i reconduir les actuacions que es realitzin. Implica, doncs, incorporar la perspectiva d'igualtat en totes les polítiques i les actuacions per a tenir en compte les necessitats i els interessos tant de les dones com dels homes.

### ESTUDI DE POBLACIÓ

En ordre a l'elaboració del present Pla de Polítiques d'igualtat s'ha realitzat un estudi comparatiu de les dades obrants al Padró Municipal. De les dades obtingudes, s'han elaborat els perfils de ciutadans destinataris del Pla i possibles situacions de risc i necessitats de formació.

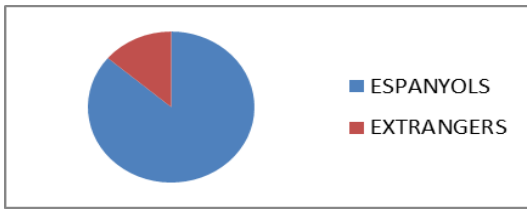
El municipi de Riudoms en dades referents a l'INE de data 31/08/2014 consta una població de 6.676 persones amb la següent divisió segons classificacions per sexe:

CLASSIFICACIÓ PER SEXE	
DONES	3.243
HOMES	3.433
TOTAL	6.676



Dins de la població total el percentatge de ciutadans espanyols és del 86,23 per cent i el percentatge d'estrangers és de 13,77. Així, el percentatge d'estrangers estima la necessitat d'estudi de polítiques d'igualtat i d'igualtat que impliquen un estudi previ de les situacions de la població i la implantació de polítiques d'immigració.

CLASSIFICACIÓ PER NACIONALITAT	
ESpanyOLS	5.757
EXTRANGERS	919
TOTAL	6.676



Així dins de les classificacions per nacionalitat s'indica que:

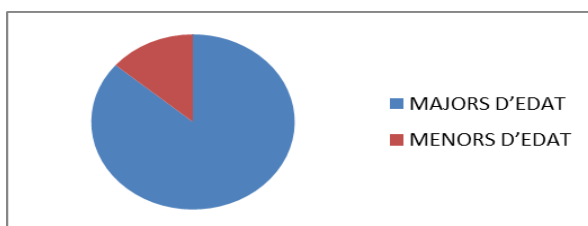
CLASSIFICACIÓ PER NACIONALITAT	
ALEMÀNIA	8
ALGERIA	6
ARGENTINA	14
BÈLGICA	2
BIELORÚSSIA	1
BOLÍVIA	5
BRASIL	6
BULGÀRIA	5
XILE	1
XINA	11
COLÒMBIA	11
CUBA	1
DINAMARCA	1
DOMINICA	1
EQUADOR	1
ESLOVÀQUIA	5
ESPANYA	5.757
ESTATS UNITS D'AMÈRICA	7
FINLÀNDIA	1
FRANÇA	28
GEORGIA	4
GUINEA EQUATORIAL	1
IRAN	1
ITÀLIA	18
LITUÀNIA	2
MARROC	420
MÈXIC	2
MOLDÀVIA	1
PAÏSOS BAIXOS	14
PANAMÀ	1
PARAGUAY	2
PERÚ	1
POLÒNIA	6

PORTUGAL	2
PRINCIPAT D'ANDORRA	1
REGNE UNIT	10
REP. DOMINICANA	1
RUMANIA	298
RÚSSIA	14
SENEGAL	1
UCRAÏNA	2
URUGUAY	2
<b>TOTAL</b>	<b>6.676</b>

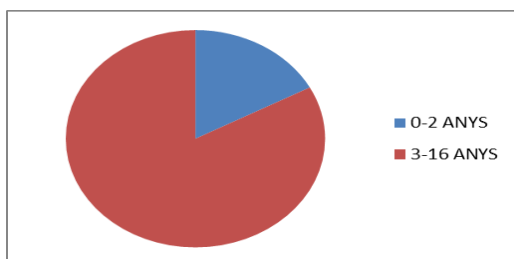
A més de les classificacions per sexe o per nacionalitat, cal estudiar l'impacte de les necessitats en funció de l'edat. Ja que aquest estudi derivarà en les necessitats de formació, obligacions derivades del deure d'escolaritat i polítiques enfocades a l'atenció de la tercera edat.

En efecte, segons les dades que consten al padró Municipal, la població compresa en període d'escolaritat obligatòria resulta:

CLASSIFICACIÓ PER EDAT	
MAJORS D'EDAT	5.757
MENORS D'EDAT	919
<b>TOTAL</b>	<b>6.676</b>



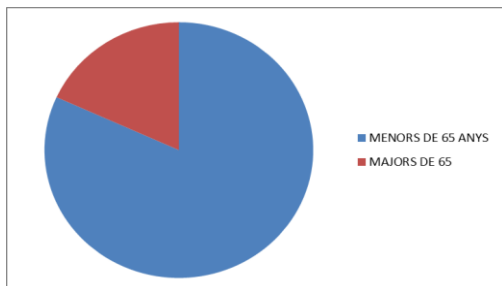
CLASSIFICACIÓ PER EDAT ESCOLAR	
0-2 ANYS	224
3-16 ANYS	1.080
<b>TOTAL</b>	<b>1.304</b>



No obstant, com es veu al següent esquema, la principal població de Riudoms és la població d'edat superior a 65 anys i tradicionalment denominada Tercera Edat. Segons les dades estudiades, aquesta població suposa el 19,12% de la població del municipi i, per tant, seran necessàries activitats i polítiques de protecció d'aquest tram de població.

CLASSIFICACIÓ PER EDAT	
MENORS DE 65 ANYS	5.460

MAJORS DE 65	1.216
TOTAL	6.676



En conclusió, el present Pla de Polítiques d'Igualtat estarà enfocat als següents col·lectius:

- Dones.
- Població Immigrant.
- Tercera Edat.

#### DIAGNÒSTIC

Amb aquesta informació s'ha elaborat el DIAGNÒSTIC DEL PLA DE POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE L'AJUNTAMENT DE RIUDOMS.

A continuació es presenta un breu resum del document:

##### *EIX 1. Política municipal.*

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

##### *EIX 2. Educació, cultura i comunicació.*

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

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

##### *EIX 3. Economia i treball.*

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

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

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

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

Un element discriminatori a tenir en compte és la temporalitat i la jornada parcial. Pel que fa a tasques concretes, la gran majoria opina que les dones dediquen més temps que els homes a les tasques de la llar, als fills i a les responsabilitats amb els avis. I per contra, que els homes dediquen més temps a la vida social i a l'oci.

Respecte la dedicació en temps a la feina remunerada es percep que és la mateixa.

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

#### *EIX 4. Apoderament ciutadà.*

El teixit associatiu del municipi és molt ric i variat. No hi ha associacions de Dones en el registre de l'Institut Català de les Dones, però cal destacar al respecte, que hi ha moltes altres organitzacions no formals que treballen directa o indirectament en la temàtica d'Igualtat.

Un exemple seria *La Bella Llar*, entitat feminista, creada amb accions pròpies on fan sentir la seva veu o l'experiència any rere any.

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

#### *EIX 5. Salut i qualitat de vida.*

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

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

#### *EIX 6. Eradicació violència d'Igualtat.*

El total de víctimes a l'Estat Espanyol l'any 2013 van ser 54 dones, 38 amb nacionalitat espanyola i 16 estrangeres; 11 dones havien denunciat i 8 van obtenir mesures de protecció.

A Catalunya va haver 4 dones víctimes de violència masclista.

## MARC CONCEPTUAL

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

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

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

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

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

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

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

*El mainstreaming d'Igualtat és l'organització (la reorganització), la millora, el desenvolupament i l'avaluació dels processos polítics, de manera que una perspectiva d'igualtat d'Igualtat, s'incorpori en totes les polítiques, en tots els nivells i en totes les etapes, pels actors normalment involucrats en l'adopció de mesures polítiques. (Grup d'especialistes en mainstreaming del Consell d'Europa 1999:26-Verloo.).*

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

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

## MARC LEGISLATIU

### *Context Internacional: les Nacions Unides.*

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

1946 - Comissió de les Nacions Unides de la Condició Jurídica i Social de la Dona.

1967 - Declaració sobre l'eliminació de la discriminació contra la dona (base legal per a la igualtat de drets).

1975 - Decceni de les Dones / I conferència Mundial de Mèxic. Any Internacional de les Dones.

1979 - CEDAW: Convenció per a l'Eliminació de totes les Formes de Discriminació contra la Dona.

1990 - Cimera Mundial a favor de la infància (fites per la salut, educació i nutrició de les dones i els seus fills).

1993 - Conferència Mundial de Drets Humans.

1994 - Conferència Internacional sobre la Població i el Desenvolupament.

1995 - Cimera Mundial sobre Desenvolupament Social de 1995.

IV Conferència Mundial de les Dones: Plataforma d'acció i aparició del gender mainstreaming com a instrument per portar a terme polítiques d'igualtat.

1998 - Declaració Mundial sobre les Dones en els governs Locals (Unió Internacional d'autoritats Locals).

2000 - Revisió de la plataforma d'acció de Beijing: Assemblea General extraordinària de les Nacions Unides: Beijing +5.

2005 - Revisió de la plataforma d'acció de Beijing: Assemblea General Extraordinària de les Nacions Unides: Beijing +10.

### *Context europeu.*

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

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

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

1995 - Carta Europea de les dones a la ciutat.

1996 - Comunicació 96/67: Integrar la igualtat d'oportunitats entre homes i dones en el conjunt de les polítiques i accions comunitàries.

1997 - Aprovació del Tractat d'Amsterdam:

Article 2: estableix la promoció de la igualtat entre dones i homes com a objectiu de la UE.

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

2000 - Aprovació de la Carta dels Drets Fonamentals. La Unió Europea amplia el marc comunitari en matèria d'igualtat.

2002 - Aprovació de la Directiva 2002/73 del Parlament Europeu i del Consell que modifica la Directiva 76/207/CEE, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en l'accés al treball, la formació, la promoció professional i les condicions de treball.

2004 - Directiva 2004/113/CE, sobre aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en l'accés a béns i serveis i el seu subministrament.

2007 - Any de la igualtat d'Oportunitats / Creació de l'Institut Europeu d'Igualtat d'Igualtat.

*Context del govern central.*

1978 - Constitució Espanyola.

1983 - Creació de l'Instituto de la Mujer.

1986 - Acquis de la legislación comunitaria.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2006 - Aprovació de la Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia.

2007 - Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

2008 - Creació del Ministeri d'Igualtat.

*Context autonòmic.*

1987 - Decret 25/87 de creació de la Comissió Interdepartamental de Promoció de la Dona.

1988 - I Congrés de la Dona de Catalunya.



1989 - Llei 11/89 de creació de l'Institut Català de les Dones i del Consell Nacional de les Dones de Catalunya.

I Pla d'actuació del Govern de la Generalitat per a la igualtat d'oportunitats per a les dones / V Pla d'acció i desenvolupament de les polítiques de dones a Catalunya (2004-2007).

2001 - Llei 4/2001 de la Generalitat de Catalunya que expressa que totes les disposicions legislatives hauran d'anar acompanyades d'un informe d'impacte d'igualtat.

2005 - Programa per a l'abordatge integral de les violències contra les dones (2005-2007).  
Pla d'acció i desenvolupament de polítiques de dones a Catalunya (2005-2007).

2006 - Llei orgànica 6/2006 de Reforma de l'Estatut d'Autonomia.

2008 - Llei 5/2008 de 24 d'abril del dret de les dones a eradicar la violència masclista.

*Especial referència a la Igualtat a l'Administració Pública.*

- Normativa bàsica estatal:

Reial decret llei 20/2012, de 13 de juliol, de mesures per garantir l'estabilitat pressupostària i de foment de la competitivitat (*afecta a normativa bàsica*) (*text consolidat - inclou la correcció d'errada publicada al BOE núm. 172, de 19 de juliol de 2012*).

Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic (+ informació sobre l'aplicació de determinats aspectes de la llei).

Llei 30/1984, de 2 d'agost, de mesures urgents per a la reforma de la funció pública.  
Constitució espanyola (articles 103 i 149.1.18).

- Normativa de la Generalitat de Catalunya:

Llei 1/2014, del 27 de gener, de pressupostos de la Generalitat de Catalunya per al 2014.

Llei 2/2014, del 27 de gener, de mesures fiscals, administratives, financeres i del sector públic.

Textos consolidats de la normativa afectada per la Llei 2/2014, del 27 de gener, de mesures fiscals, administratives, financeres i del sector públic.

Llei 11/2011, del 29 de desembre, de reestructuració del sector públic per a agilitzar l'activitat administrativa.

Llei 10/2011, del 29 de desembre, de simplificació i millorament de la regulació normativa.

Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya (article 136).

Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública.

I, en especial, la incidència de les polítiques d'igualtat entre homes i dones i reconeixement del Dret a la conciliació familiar:

Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya.

*Estatut d'Autonomia de Catalunya 2006.*

- Drets i principis rectors.

Article 4.3. Els poders públics de Catalunya han de promoure els valors de la llibertat, la democràcia, la igualtat, el pluralisme, la pau, la justícia, la solidaritat, la cohesió social, l'equitat d'Igualtat i el desenvolupament sostenible.

- Drets i deures en l'àmbit civil i social.

Article 19.1. Totes les dones tenen dret al lliure desenvolupament de llur personalitat i capacitat personal, i a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, maltractaments i de tota mena de discriminació.

Article 19.2. Les dones tenen dret a participar en condicions d'igualtat d'oportunitats amb els homes en tots els àmbits privats i públics.

Article 40.8. Els poders públics han de promoure la igualtat de totes les persones amb independència de l'origen, la nacionalitat, el sexe, la raça, la religió, la condició social o l'orientació sexual, i també han de promoure l'eradicació del racisme, de l'antisemitisme, de la xenofòbia, de l'homofòbia i de qualsevol altra expressió que atempti contra la igualtat i la dignitat de les persones.

- Perspectiva d'Igualtat.

Article 41.1. Els poders públics han de garantir el compliment del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'accés a l'ocupació, en la formació, en la promoció professional, en les condicions de treball, incloent-hi la retribució i en totes les altres situacions, i també han de garantir que les dones no siguin discriminades a causa d'embaràs i maternitat.

Article 41.2. Els poders públics han de garantir la transversalitat en la incorporació de la perspectiva d'Igualtat i de les dones en totes les polítiques públiques per aconseguir la igualtat real i efectiva i la paritat entre dones i homes.

Article 41.3. Les polítiques públiques han de garantir que s'afrontin de manera integral totes les formes de violència contra les dones i els actes de caràcter sexista i discriminatori; han de fomentar el reconeixement del paper de les dones en els àmbits cultural, històric, social i econòmic, i han de promoure la participació dels grups i les associacions de dones en l'elaboració i l'avaluació d'aquestes polítiques.

Article 41.4. Els poders públics han de reconèixer i tenir en compte el valor econòmic del treball de cura i atenció en l'àmbit domèstic i familiar en la fixació de llurs polítiques econòmiques i socials.

Article 41.5. Els poders públics, en l'àmbit de llurs competències i en els supòsits que estableix la llei, han de vetllar perquè la lliure decisió de la dona sigui determinant en tots els casos que en puguin afectar la dignitat, la integritat i el benestar físic i mental, en particular pel que fa al propi cos i a la seva salut reproductiva i sexual.

- Les matèries de competències. Les polítiques d'Igualtat.

Article 153. Correspon a la Generalitat la competència exclusiva en matèria de polítiques d'Igualtat, que, respectant el que estableix l'Estat en exercici de la competència que li atribueix l'article 149.1.1 de la constitució, inclou en tot cas:

a) la planificació, el disseny, l'execució, l'avaluació i el control de normes, plans i directrius generals en matèria de polítiques per a la dona, i també l'establiment d'accions positives per aconseguir eradicar la discriminació per raó de sexe que s'hagin d'executar amb caràcter unitari per a tot el territori de Catalunya.

b) la promoció de l'associacionisme de dones que compleixen activitats relacionades amb la igualtat i la no-discriminació i amb les iniciatives de participació.

c) la regulació de les mesures i els instruments per a la sensibilització sobre la violència d'Igualtat i per a la detecció i prevenció, i també la regulació de serveis i recursos propis destinats a aconseguir una protecció integral de les dones que han patit o pateixen aquest tipus de violència.

## RECORREGUT HISTÒRIC DE LES POLÍTIQUES DIRIGIDES A LES DONES

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

En els darrers anys, aquest ajuntament ha desenvolupat programes de formació a persones adultes i serveis de promoció de l'ocupació, on una gran part de les persones participants han estat dones. També ha treballat amb grups de dones potenciant la creació d'associacions de dones. Ha impulsat la participació de les dones i ha promogut accions per aconseguir la igualtat en tots els àmbits.

### METODOLOGIA

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

#### 1.- Primera fase: DIAGNOSI DE LA REALITAT.

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

La metodologia emprada ha consistit en la recollida d'informació que disposa l'Ajuntament, amb la finalitat d'obtenir dades quantitatives i recollir la informació qualitativa dels ciutadans del municipi.

#### 2.- Segona fase: DEFINICIÓ D'OBJECTIUS I ACTUACIONS.

La informació recollida ha permès una aproximació a la realitat municipal amb la incorporació de la perspectiva de gènere, acotant els àmbits d'intervenció en la política municipal, utilitzant el mainstreaming gender en la priorització de les actuacions.

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

##### *EIX 1. Política municipal.*

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

##### *EIX 2. Educació, cultura i comunicació.*

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

##### *EIX 3. Economia i treball.*

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

##### *EIX 4. Apoderament ciutadà.*

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

### *EIX 5. Salut i qualitat de vida.*

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

### *EIX 6. Eradicació violència de gènere.*

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

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

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

Les comunitats pràctiques estan formades per gent que es comprometen a un procés d'aprenentatge col·lectiu en una esfera humana comuna, en paraules d'Ettienne Wenger (2008) -el principal teòric de comunitats pràctiques- una comunitat pràctica són un grup de persones que comparteixen una preocupació o passió per alguna cosa que fan o temàtica concreta i que aprenen a fer-ho millor a través d'interaccionar regularment entre ells.

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

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

Les trobades de participació permeten tractar temes complexos que impliquin a moltes persones de forma oberta, participativa i creativa.

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

Atenció.  
Igualtat.  
Diversitat.  
Distensió.  
Encoratjament.

Energia pel canvi.

Generada entre els diferents responsables tècnics del Pla de Polítiques *així com ciutadania associada i no associada*, com manifesten tots ells: els tècnics per la seva involucració i treball

durant tot el procés i la ciutadania per la seva participació i disponibilitat per continuar col·laborant amb el Pla de Polítiques.

Treball transversal amb el cos tècnic.

S'ha creat consciència i motivació de grup de treball entre els diferents tècnics de les diferents àrees, fent realitat el treball coordinat i transversal.

Diàleg ciutadania - entitats – personal tècnic.

Es tenen en compte els processos participatius fonamentats en el diàleg i l'escolta *mútua* entre ciutadania i responsables tècnics de l'Ajuntament. D'aquesta forma, al no existir filtres entre la veu de la ciutadania i la del cos tècnic, la informació circula de forma directa i fluida, facilitant el coneixement de la realitat per part del personal tècnic, que al seu torn, pot informar directament a la ciutadania dels serveis existents o motius pels quals determinades problemàtiques són més difícils de resoldre (manca de competències municipals o altres).

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

El procés de la informació recollida sobre el diagnòstic d'igualtat durant les reunions amb el cos tècnic, així com la participació de la ciutadania, tenen un component important de formació en tres temes cabdals:

- Treball transversal.
- Participació ciutadana.
- Igualtat de gènere.

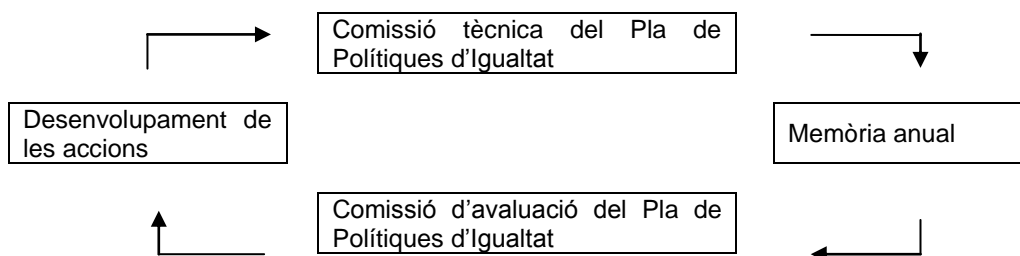
Informació pràctica sobre accions a tenir en compte en el pla.

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

### 3.- Tercera fase: IMPLEMENTACIÓ, SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PLA DE POLÍTIQUES DE GÈNERE.

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

Aquesta tasca es realitzarà de la següent manera:



#### Comissió d'avaluació del Pla de Polítiques d'Igualtat

Composada per :

- Alcalde/ssa.
- Regidor/a de Serveis Socials.
- Regidor/a de Sanitat.
- Regidor/a de Seguretat Ciutadana.

Funcions:

- Revisió si s'escau de les accions realitzades i la seva viabilitat.
- Aprovació de les propostes previstes al Present Pla.
- Modificació si s'escau de les accions proposades.
- Realització de noves propostes d'acció, si escau, d'accions per assolir els objectius
- Revisió de la priorització de les accions.
- Coordinació del desenvolupament del Pla.
- Seguiment de les accions realitzades.
- Difusió de les actuacions i els resultats obtinguts.

## DEFINICIÓ OBJECTIUS I ACTUACIONS

### *POLÍTICA MUNICIPAL.*

Objectiu general:

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

Proposta d'actuacions:

- Implementació del Pla d'igualtat intern de l'Ajuntament de Riudoms.
- Implementació del Protocol d'assetjament sexual i raó de sexe de l'Ajuntament de Riudoms.
- Guia de recomanacions per introduir la visió de gènere en les campanyes Municipals.
- Difusió del Pla Polítiques de Gènere.
- Assignar noms de dones rellevants a carrers, espais públics i equipaments, incloent una explicació de qui eren.
- Difusió de les edicions realitzades en reconeixement de les dones il·lustres del municipi.
- Augmentar la participació de les dones en òrgans de govern.
- Incorporació de la visió femenina en la construcció d'espais i infraestructures tenint present a les dones i el personal professional dels barris o carrers.
- Millorar la via pública tenint present petits detalls com amplada de la vorera o el material del terra, tenint present els diferents calçats existents.
- Millorar l'accés dels contenidors de la brossa i recordatori de l'horari de recollida (incloent residus voluminosos).
- Millorar l'accés als diferents espais públics, evitant barreres arquitectòniques i creant espais de trobada.

### *EDUCACIÓ, CULTURA I COMUNICACIÓ.*

Objectiu general:

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

Proposta d'actuacions:

- Difusió i motivació dels diferents recursos i serveis existents en matèria d'igualtat d'oportunitats pels membres de la societat (docents, alumnat, sindicats, AMPAs, entitats, etc).
- Difusió de recursos per treballar transversalment les competències socioemocionals en els centres educatius.
- Difusió de recursos per treballar transversalment valors d'igualtat, cooperació, solidaritat, respecte, esperit crític, empatia, des d'educació infantil fins l'educació d'adults, tenint present tot el procés educatiu d'una persona.
- Fomentar la relació àvies/avis- netes/nets.
- Sensibilització de la igualtat entre homes i dones mitjançant performance.
- Difusió de les activitats realitzades per dones, visualitzar el talent femení que resideix al municipi.
- Disposició d'una bústia de suggeriments.
- Revisió del protocol dels mitjans de comunicació i el seu compromís a nivell local.
- Oferir referents positius en l'equitat de gènere a la societat i concretament als infants.
- Oferir eines i recursos per treballar la igualtat entre homes i dones i els mitjans de comunicació, concretament la televisió i internet.
- Difondre la informació al màxim de persones, tan a nivell intern com a nivell extern.
- Fomentar la participació dels homes en les activitats socialment classificades exclusives per dones, per trencar el rol de sexe tradicional.

### *ECONOMIA I TREBALL.*

Objectiu general:

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

Proposta d'actuacions:

- Visibilització tasques de la llar.
- Mesures per fer accessible la formació a les dones (conciliació horària).
- Visibilització de dones treballadores en sectors masculinitzats.
- Inserció laboral de dones en risc.
- Millora de les competències transversals de les persones adultes i el coneixement de la llengua.
- Sensibilització amb referents educatius per tal d'afavorir la transició de l'escola al Món laboral eradicant la segregació horitzontal.
- Sensibilització contra el fracàs escolar.
- Accions de formació als alumnes de la darrera fase de secundària obligatòria sobre empenedoria, formació professionals i estudis universitaris i sectors.
- Reconeixement de les bones pràctiques empresarials en l'àmbit d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones.

- Difusió i informació sobre l'elaboració i implementació del Pla d'Igualtat de l'empresa.
- Informació i sensibilització en igualtat d'oportunitats a entitats, agents socioeconòmics i teixit empresarial.
- Intermediar amb empreses per posar en contacte la dona que busca feina amb altres professionals instal·lats per assessorament i al camp professional.
- Difusió dels serveis de cura dels infants.

#### *APODERAMENT CIUTADÀ*

Objectiu general:

4. Promoure un model de participació activa de la ciutadania.

Proposta d'actuacions:

- Formació específica per homes i per a dones.
- Difusió i realització de debats sobre el paper de la dona i de l'home en els diferents espais de la societat.
- Formació específica sobre habilitats i sabers per reconèixer el Igualtat dona i Igualtat home.
- Visualització de les tasques, experiències i sabers de les dones, trencant els rols tradicionals.
- Cohesió d'equips femenins i la seva visualització, tenint present el col·lectiu immigrant.
- Creació de nous canals d'informació amb la ciutadania.
- Descentralització de les accions i aprofitar espais socials (associacions veïnals, Casals, esplais, ...).
- Utilització de les noves tecnologies, xarxes socials, per difondre informació sobre participació ciutadana.
- Garantir l'accés a les noves tecnologies i/o xarxes socials mitjançant la formació.
- Difusió dels resultats i accions realitzades a partir dels diferents processos participatius realitzats.
- Oferta de recursos per afavorir la conciliació familiar i les accions participatives.

#### *SALUT I QUALITAT DE VIDA*

Objectiu general:

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

Proposta d'actuacions:

- Reconeixement de la maternitat.
- Informació sobre les malalties pròpies de les Dones i la diferent simptomatologia entre homes i dones.
- Informació sobre les conseqüències en la salut a les persones que realitzen la doble o triple jornada laboral.



- Informar als pares i les mares sobre la importància de la pràctica esportiva dels nois i les noies en edat escolar.
- Realització d'activitats esportives familiars.
- Garantir l'oferta d'activitats esportives adaptades a la demanda real i potencial del segment de població femení.
- Disposar d'espais esportius que permetin oferir activitats esportives adaptades a la demanda real i potencial del segment femení (piscina, sales polivalents, gimnàs...).
- Disseny del pla de formació sexual per la prevenció de malalties i embarassos no desitjats.
- Prevenció en el consum de drogues (legals i il·legals) incloent la visió d'Igualtat.
- Creació, cohesió i visualització de grups de dones que practiquen esports tradicionalment masculins.
- Visualització i reconeixement de l'esport femení en els mitjans de comunicació.

#### *ERADICACIÓ VIOLÈNCIA D'IGUALTAT*

Objectiu general:

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

Proposta d'actuacions:

- Campanyes d'informació associacions i comunitats veïnals per la prevenció violència d'Igualtat.
- Tallers de pares i mares per fomentar valors com el respecte i la tolerància en les generacions futures.
- Formació pels menors en igualtat d'oportunitats en tots els àmbits de la seva vida.
- Creació de grups de reflexió a tots els nivells.
- Informació i difusió dels drets jurídics de les dones.
- Realització d'accions de rebuig contra la violència.
- Campanya de paraula clau per demanar ajuda per dones immigrants.
- Consolidar accions formatives per sensibilitzar als i les agents de la Guàrdia Urbana en l'atenció a la ciutadania.
- Consolidar, millorar i ampliar el servei d'informació i atenció a les dones.
- Informació i donar suport a dones emprenedores.
- Formació en intel·ligència emocional, habilitats socials, mediació i resolució de conflictes a través de l'estil cooperatiu.
- Campanyes per promoure la seguretat a l'espai privat-comunitari: el dret de les dones a una vida sense violència.