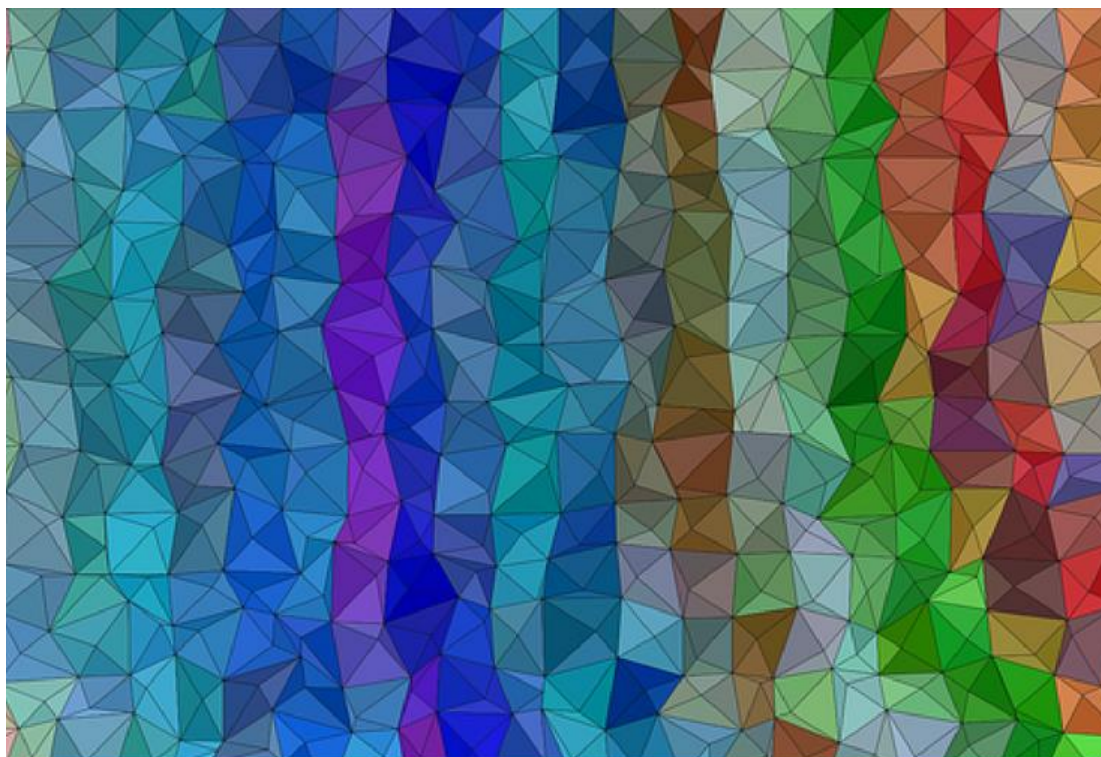




**Ajuntament
de Manlleu**



PLA D'IGUALTAT DE CIUTADANIA DE MANLLEU

2018 - 2021



Elaboració i coordinació del Pla d'Igualtat



Autores:

Mireia Selva Monfort i Cristina Vila Peñuelas

Amb el suport i la col·laboració de:

Ajuntament de Manlleu

Any de realització: 2017-2018

1. ÍNDEX

2.	PRESENTACIÓ.....	5
3.	INTRODUCCIÓ	6
4.	MARC CONCEPTUAL DE LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE	8
	3.1. EVOLUCIÓ HISTÒRICA: DE LES REIVINDICACIONS FEMINISTES A L'AGENDA POLÍTICA.....	8
	3.2. ELS PLANS D'IGUALTAT DE GÈNERE	9
5.	MARC LEGAL I NORMATIU DE LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE.....	11
	4.1. ÀMBIT INTERNACIONAL.....	11
	4.2. ÀMBIT COMUNITARI	12
	4.3. ÀMBIT ESTATAL, AUTONÒMIC I LOCAL.....	13
6.	PROCÉS D'ELABORACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT DE GÈNERE	19
	5.1. EINES METODOLÒGIQUES	19
	5.2. FASES DEL PROCÉS METODOLÒGIC	21
7.	AVALUACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT 2012-2016	26
	6.1. AVALUACIÓ DELS RESULTATS OBTINGUTS	2
	6.2. PROCESSOS PARTICIPATIUS PER A L'AVALUACIÓ I DIAGNOSI DEL PLA D'IGUALTAT DE MANLLEU.....	14
7.	OBJECTIUS I LÍNIES ESTRATÈGIQUES	19
	7.1. TRETOS DEFINIDORS DEL PLA.....	19
	7.2. OBJECTIUS I LÍNIES ESTRATÈGIQUES	20
	7.3 IMPLEMENTACIÓ I MECANISMES DE COORDINACIÓ.....	23
8.	DIAGNOSI DE GÈNERE	25
	8.1. CONTEXT TERRITORIAL I SOCIODEMOGRÀFIC	25
	8.2. COMPROMÍS AMB LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE	34
	8.2.1. COMPROMÍS INSTITUCIONAL.....	34
	8.3. VIOLÈNCIA MASCLISTA	45
	8.3.1. ATENCIÓ INTEGRAL A LES DONES QUE PATEIXEN VIOLÈNCIA MASCLISTA.....	45

8.3.2	SERVEIS ESPECÍFICS PER A DONES	59
8.4.	DRETS I QUALITAT DE VIDA	63
8.4.1.	COEDUCACIÓ I FORMACIÓ AL LLARG DE LA VIDA.....	64
8.4.3	PROMOCIÓ DE LA SALUT	76
8.4.4.	PRÀCTICA ESPORTIVA	81
8.4.5.	URBANISME EN CLAU DE GÈNERE: ACCESSIBILITAT, MOBILITAT I SEURETAT ...	88
8.5.	TREBALL I USOS DELS TEMPS	101
8.5.2.	CONCILIACIÓ DEL TREBALL I VIDA QUOTIDIANA	107
8.6.	LIDERATGE I PARTICIPACIÓ DE LES DONES	114
8.6.1	PARTICIPACIÓ SOCIOPOLÍTICA I MÓN ASSOCIATIU	114
8.6.2.	CULTURA I RECONeixEMENT.....	121
9.	PUNTS FORTS I ASPECTES A MILLORAR	128
10.	PLA D'ACCIÓ.....	140
10.1.	LÍNIES ESTRATÈGIQUES I OBJECTIUS	140
10.2.	ACCIONS.....	144
10.3.	PLA D'ACCIÓ CALENDARITZAT	183
11.	GLOSSARI.....	188
12.	FONTS CONSULTADES	193
	REFERÈNCIES BIBLIOGRÀFIQUES.....	193
	WEBGRAFIA	194
	ALTRES FONTS CONSULTADES	194
11.	ANNEXES.....	196

2. PRESENTACIÓ

Aquest apartat és per si la presentació política vol fer un petit escrit (una pag. Màx).

3. INTRODUCCIÓ

El I Pla d'igualtat de gènere esdevé el marc de referència bàsic de les polítiques d'igualtat efectiva entre dones i homes durant aquest període. Es tracta d'un instrument de planificació i prioritització de les actuacions en matèria d'igualtat de gènere a Manlleu, és a dir, una eina de treball transversal que incorpora diverses àrees i competències municipals i, com a tal, requereix l'adquisició de compromisos polítics.

Les desigualtats de gènere que trobem a la nostra societat es relacionen amb les atribucions de rols o funcions socials diferenciades segons el sexe assignat a les persones en néixer, és a dir, mascle o femella. Aquestes atribucions varien segons l'època, la societat i cultura, per tant, en certa manera són construccions socials i culturals del que es considera que ha de ser una dona (femella) i un home (mascle). Entre aquestes dues categories, a més, hi ha una relació desigual, tot situant les dones en una posició de major desigualtat en l'accés als espais socials, econòmics, polítics i culturals més valorats, i que són reservats en exclusiva, o predominantment, als homes. Trobem, doncs, que aquestes desigualtats i discriminacions venen donades per una estructura social i cultural que les sosté.

Així és que les desigualtats de gènere poden ser observades directament atenent les relacions entre homes i dones en els múltiples àmbits de la vida social, econòmica i política. Per exemple, en l'àmbit laboral, s'aprecia majors dificultats per a les dones a l'accés i manteniment al mercat laboral, diferències salarials en favor als homes per a llocs de mateixa categoria i desequilibri en el repartiment de tasques de cura i reproducció domèstica, on les dones són sobrecarregades.

No obstant, podem anar més enllà, entenent que aquesta construcció social del gènere genera múltiples desigualtats i discriminacions per raó de gènere que poden afectar també els homes, encara que les dones s'emportin la pitjor part.

És així que les polítiques públiques per la igualtat han de respondre per la equitat de gènere, anar més enllà de les dades de les desigualtats visibles i plantejar-se la base que les sustenta. Això suposa assolir el repte de la transformació de les relacions entre homes i dones i promoure la igualtat i inclusió social real d'ambdós gèneres en tots els àmbits. I aquesta només es pot assolir amb la transversalització de les polítiques de gènere.

La posada en marxa de les polítiques de gènere a nivell local a tot Catalunya de l'última dècada i el compromís polític per a la defensa de l'equitat de gènere és una realitat; que, no obstant, s'ha vist emmascarada per la crisi econòmica i, especialment, el seu impacte en els pressupostos de les administracions públiques, comprometent les actuacions en matèria d'igualtat.

Les conseqüències de la crisi ha invisibilitat el gènere, obviant les desigualtats estructurals i equiparant les condicions de partida d'homes i dones. Per exemple, si atenem a l'ocupació, la qualitat de la qual ja era inferior per a les dones, també ho ha estat en l'atur, ja que no és el mateix perdre un lloc de treball estable, a jornada completa, que perdre una feina temporal, a temps parcial amb un salari inferior. És a dir, la crisi ha augmentat les desigualtats de gènere ja existents i, en canvi, es posa les polítiques d'igualtat en un segon terme de les prioritats públiques. Apostar per les polítiques d'ocupació no hauria de ser exclouent de les polítiques d'igualtat, sinó complementàries, permetent que l'impacte de les polítiques per revertir la crisi fos igual tant per a dones com per a homes.

4. MARC CONCEPTUAL DE LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE

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 vertebrava 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 desigualtats i discriminacions vers les dones com per exemple les violències masclistes, un major índex d'atur, la segregació laboral, la menor representació en càrrecs de responsabilitat política, social, cultural i/o econòmica o els problemes de conciliació de la vida personal, familiar i laboral que són, entre molts d'altres, indicadors que la igualtat plena i efectiva és encara una fita a assolir.

3.1. 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, en 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.

3.2. ELS PLANS D'IGUALTAT DE GÈNERE

Entre els principals instruments de planificació i implementació de les polítiques públiques de gènere cal destacar els Plans d'Igualtat. Els plans constitueixen un 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 de diagnosi prèvia d'aquesta situació.

El seu impuls sorgeix del reconeixement de les desigualtats i discriminacions existents per raó de gènere i de la voluntat per transformar aquesta realitat. Les actuacions s'encaminen a afavorir la igualtat de dones i homes 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 posada 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 que s'adreça i, especialment, en la millora de la situació de les dones.

5. MARC LEGAL I NORMATIU DE LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE

L'evolució de les polítiques d'igualtat, així com les estratègies per la seva implementació, han estat 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 doncs, avui disposem d'un marc legal en els diferents nivells institucionals que propugna el respecte al principi d'igualtat de homes i dones i fonamenta la implementació de les polítiques d'igualtat en tots els àmbits socials.

4.1. 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'obre una etapa en la qual 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 les dones, també es planteja la necessitat de reorganitzar les institucions i d'adquirir compromisos polítics i econòmics que puguin transformar la societat en el seu conjunt.

Posteriorment, i pertal 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 l'any 1995.

4.2. 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 l'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 de 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 a 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.

Pel que fa 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 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 Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (2007).

4.3. ÀMBIT ESTATAL, AUTONÒMIC I LOCAL

A l'Estat espanyol, el tractament legislatiu que fa referència 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 poders públics a què 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 preveu 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 i 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 Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LO3/2007).

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'empenta de la licitud constitucional.

Tot i que el text normatiu abasta tots els àmbits socials i té en compte els diferents aspectes de la desigualtat, podríem dir que és en l'àmbit de les relacions laborals en què s'introdueixen les

novetats més substancials. A continuació 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 LO3/2007, 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.

Les principals mesures i àmbits d'actuació de la Llei 3/2007 són:

a) Pautes generals d'actuació dels poders públics

- Principi de transversalitat.
- Principi de presència equilibrada a les llistes electorals i en els nomenaments.
- Elaboració de Pla estratègic Igualtat d'oportunitats per part de l'administració General de l'Estat que inclogui un informe d'impacte de gènere.
- Les entitats locals integraran el dret d'igualtat en l'exercici de les seves competències.

b) Foment de la igualtat en els principals àmbits socials

- 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.
- Mesures de foment de la igualtat en els mitjans de comunicació i instruments de control per la publicitat no sexista.

c) Garantia del dret al treball en igualtat d'oportunitats

- Mesures d'acció positiva a través de la negociació col·lectiva.
- Discriminació directa/ indirecta i mesures de tutela judicial efectiva.

- Accés a l'ocupació: dones com a grup prioritari en les polítiques actives d'ocupació.
- Formació i promoció professional.
- Protecció davant l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.
- Obligació per les empreses de més de 250 treballadors/es d'aprovar Plans d'igualtat.
- Conciliació de la vida personal, familiar i laboral:
 - Ampliació del permís de maternitat (a fer ús qualsevol dels progenitors) en cas de fill/a amb discapacitat.
 - Permís de paternitat de 13 setmanes
 - Reconeixement de treballadors/es autònoms/es i altres règims de la seguretat social.
 - 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.
 - Excedència voluntària: es redueix 4 mesos durada mínima.
 - Excedència per cura de familiars: s'amplia 2 anys durada màxima i es reconeix el gaudiment de forma fraccionada.
- Modificacions de la Seguretat Social:
 - Flexibilització cotització prèvia per accedir prestació maternitat.
 - Nou subsidi pel cas de que no es compleixin els requisits mínims.
 - Prestació econòmica paternitat.
- Ocupació pública: Presència equilibrada d'homes i dones en òrgans de selecció i valoració, eliminar la discriminació retributiva directa o indirecta per raó de sexe i altres mesures en sentit anàleg amb el sector privat.

d) Creació d'organismes específics

- Creació d'una Comissió Inter ministerial d'Igualtat de dones i homes i Unitats d'Igualtat en cada Ministeri.
- Constitució d'un Consell de participació de les dones, 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 preveu:

- 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 la seva autonomia, 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 l'ocupació, la formació, la promoció professional, les condicions del treball, incloent-hi la retribució, i en totes les 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 totes les formes de violència contra les dones i els actes de caràcter sexista i discriminatori.
- 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 d'aquestes 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 gran part de 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 socials 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 de Catalunya.
- 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.

Pel que fa 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.

En relació a la igualtat efectiva de dones i homes a Catalunya s'aprova la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva entre dones i homes. Aquesta s'impregna i veu dels principis de la Carta europea per a la igualtat de dones i homes incloent la obligatorietat dels poder públics d'eliminar qualsevol forma de discriminació, sigui aquesta directa o indirecta. Els capítols de la Llei fan referència a:

- *Capítol I*: determina l'objecte i les finalitats generals, alhora que estableix també els mecanismes per garantir la integració de la perspectiva de gènere en les polítiques públiques, l'avaluació d'impacte i el reconeixement de les associacions.
- *Capítol II*: determina les competències de l'Administració de la Generalitat i de l'administració local en matèria de polítiques d'igualtat.
- *Capítol III*: se centra en els mecanismes per garantir el dret a la igualtat efectiva per mitjà de les polítiques de contractació, subvencions, ajuts, beques, llicències administratives, nomenament paritari i els plans d'igualtat per al personal al servei de les administracions públiques de Catalunya.
- *Capítol IV*: Defineix les polítiques públiques en diferents àmbits d'actuació: participació política; formació educativa basada en coeducació, drets al treball; reorganització dels temps, habitatge i medi ambient; i estadístiques i estudis amb perspectiva de gènere.
- *Capítol V*: estableix mesures per garantir l'aplicació de la Llei.

6. PROCÉS D'ELABORACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT DE GÈNERE

5.1. EINES METODOLÒGIQUES

La metodologia utilitzada ha combinat l'anàlisi documental, la realització de grups de discussió i entrevistes personals per analitzar i visualitzar la implementació de les diferents línies estratègiques del Pla d'Igualtat de Gènere 2011-2015.

Alhora de realitzar l'aproximació qualitativa s'han recollit les opinions, percepcions, propostes de millora i detecció de noves necessitats, a partir de la consulta directa a diferents agents i persones referents a Manlleu. En aquest procés de consulta s'ha donat un espai rellevant a la participació de les dones que viuen al municipi, així com al teixit associatiu (concretament entitats socials), que mitjançant la seva activitat són grans dinamitzadores i coneixedores de la realitat local. A partir d'aquesta perspectiva s'ha treballat des d'una vessant participativa mitjançant la dinamització de grups de discussió.

Així mateix hem utilitzat un qüestionari on-line adreçat als diferents agents socials del municipi. El qüestionari és una tècnica quantitativa que facilita la recollida d'informació de forma estructurada sobre una mostra de persones. El fet que el qüestionari sigui anònim, ens ha permès recollir opinions, actituds i comportaments d'una naturalesa més sincera i oberta. Aquest element ha fet que el qüestionari hagi esdevingut una bona font d'informació, sobretot pel que fa a les opinions de la ciutadania.

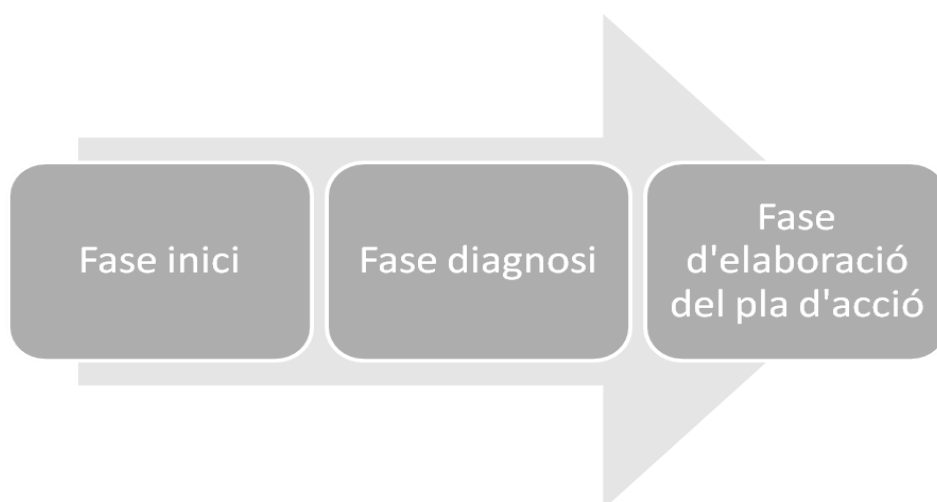
Les tècniques de treball han estat:

- **Anàlisi documental** d'informes, estadístiques, memòries, material de difusió i altra documentació disponible.
- **Recollida de dades estadístiques municipals** a través de dades secundàries extretes de les principals fonts estadístiques d'àmbit català (Hermes, Idescat...) i dades recopilades pels propis serveis municipals (educació, serveis socials, esports, etc.).
- **Entrevistes en profunditat** amb personal tècnic del municipi.
- **Grups de discussió** amb personal polític municipal i persones vinculades a entitats socials i de dones:

- **Sessió de treball per a l'avaluació del pla anterior i la diagnosi del III Pla d'Igualtat de Gènere.** Sessió de treball amb personal tècnic i entitats per fer l'avaluació i la diagnosi del pla d'igualtat de ciutadania.
- **Taller amb les entitats.** Es va fer una sessió de treball amb la ciutadania i les entitats amb voluntat de fer-les partícips de la diagnosi i recollir les seves propostes de millora. L'objectiu era definir i concretar accions en el Pla d'Igualtat de Gènere de Manlleu.
- **Taller participatiu amb personal tècnic.** Una sessió de treball de diferents àrees i serveis (Serveis Socials, Educació, Comunicació, Igualtat, Festes, etc), així com representants de centres educatius (Escoles Bressol, Escoles d'infantil i Primària, Instituts de Secundària i altres centres que es proposin). L'Objectiu va ser el de definir i concretar accions a incorporar en el Pla d'Igualtat de Gènere.
- **Qüestionaris en línia** específics per a la ciutadania, personal polític i tècnic, i centres educatius.

Al llarg del procés s'ha comptat amb la coordinació de la tècnica d'Igualtat que ha fet el seguiment del procés de l'elaboració del Pla d'Igualtat i ha coordinat els processos participatius de la ciutadania, entitats i personal tècnic i polític.

5.2. FASES DEL PROCÉS METODOLÒGIC



Font: Elaboració pròpia, 2018

El Procés metodològic desenvolupat per elaborar el Pla d'Igualtat de Ciutadania de Manlleu comprèn dues fases:

Què s'ha fet en matèria d'igualtat? Què s'ha implementat de l'anterior Pla (2012-2016)? Quines són les noves necessitats?

Primera Fase: Anàlisi i revisió de les accions realitzades per al foment de la igualtat en el marc del segon Pla d'Igualtat (2012-2016). Consulta i participació de persones implicades en el desenvolupament de les polítiques d'igualtat fins a l'actualitat.

Què podem fer per continuar avançant en la construcció d'un municipi amb més igualtat de gènere?

Segona Fase: Recollida de propostes de futur i elaboració del III Pla d'Igualtat.

Bloc 1. Elaboració d'una diagnosi que relati la situació en clau de gènere del municipi de Manlleu

- Consulta i anàlisi de fonts d'informació secundària mitjançant la recollida d'indicadors, estadístiques i documents de treball elaborats des del propi municipi (estadístiques, memòries del SIAD, memòries i estudis de rellevància per a l'elaboració del Pla).

- Aproximació quantitativa a través tres qüestionaris on-line que han estat actius des de l'1 de febrer al 20 de juny. Els tres qüestionaris s'han difós a través dels diferents canals de l'Ajuntament de Manlleu.
 - a) Dirigit al personal polític i tècnic del Consistori, i respost per 32 persones, d'una plantilla de 181 persones (102 dones i 79 homes).
 - b) Dirigit al conjunt de la ciutadania i respost per 278 persones. Mostra força significativa i que permet realitzar una bona fotografia de quin es són les prioritats de la ciutadania de Manlleu en relació a la igualtat de gènere.
 - c) Dirigit als centres educatius de Manlleu, i respost per 19 persones, representatives de tots els nivells formatius, des de l'escola bressol fins a secundària, també incloent cicles formatius i l'escola municipal de música.
- Aproximació qualitativa mitjançant la realització d'entrevistes i grups de discussió/tallers participatius amb diferents agents i persones, tant dels professionals tècnics de la plantilla de l'Ajuntament, com de persones de rellevància del municipi o integrants de diverses associacions.

TALLER PARTICIPATIU D'AVUACIÓ I DIAGNOSI	ENTITAT/ORGANITZACIÓ
<i>Treballadora Social</i>	<i>-Serveis Socials</i>
	<i>Ajuntament de Manlleu</i>
<i>Director d'Esports i jovent</i>	<i>Ajuntament de Manlleu</i>
<i>Director Sistemes Informàtics</i>	<i>Serveis Informàtics</i>
	<i>Ajuntament de Manlleu</i>
<i>Programa Gestió Dades Municipal OPAC</i>	<i>Ajuntament de Manlleu</i>
<i>OAC - SEPE Oficina d'Atenció Ciutadania</i>	<i>OAC</i>
	<i>Ajuntament de Manlleu</i>
<i>Arquitecta</i>	<i>Serveis Territorials</i>
	<i>Ajuntament de Manlleu</i>

Grup feminista

La Xinxà

Ateneu

Ateneu Manlleu

Directoria BIBLIOTECA

Biblioteca Municipal

Director Museu

Museu Industrial del Ter

Treballadora Social

CAP MANLLEU

Professor TIS

INS Antoni Pous i Argila

Dinamització Hospital

*Hospital Sant Jaume
Manlleu*

Treballadora Social

ENTREVISTES A PERSONAL TÈCNIC MUNICIPAL DE MANLLEU

Joan Piella – Salut Pública

Roser Mas – Serveis Socials

Helga Masramon – Agent Igualtat. SIAD-

Núria Font – Educació-

Enric Mayo – Esports i Joventut-

Tristana Vallosada – Urbanisme-

Carles Garcia – Museu del Ter. Cultura-

Gemma Tobella – Immigració i Diversitat-

Núria Silvestre- Directora de la Biblioteca Municipal-

Manel Vazquez – Interventor-

TALLER PARTICIPATIU INTEGRAT PER MEMBRES DE LA CIUTADANIA I ENTITATS

Joan Piella – Salut Pública

Roser Mas – Serveis Socials

Helga Masramon – Agent Igualtat. SIAD-

Núria Font – Educació-

Enric Mayo – Esports i Joventut-

Tristana Vallosada – Urbanisme-

Carles Garcia – Museu del Ter. Cultura-

Gemma Tobella – Immigració i Diversitat-

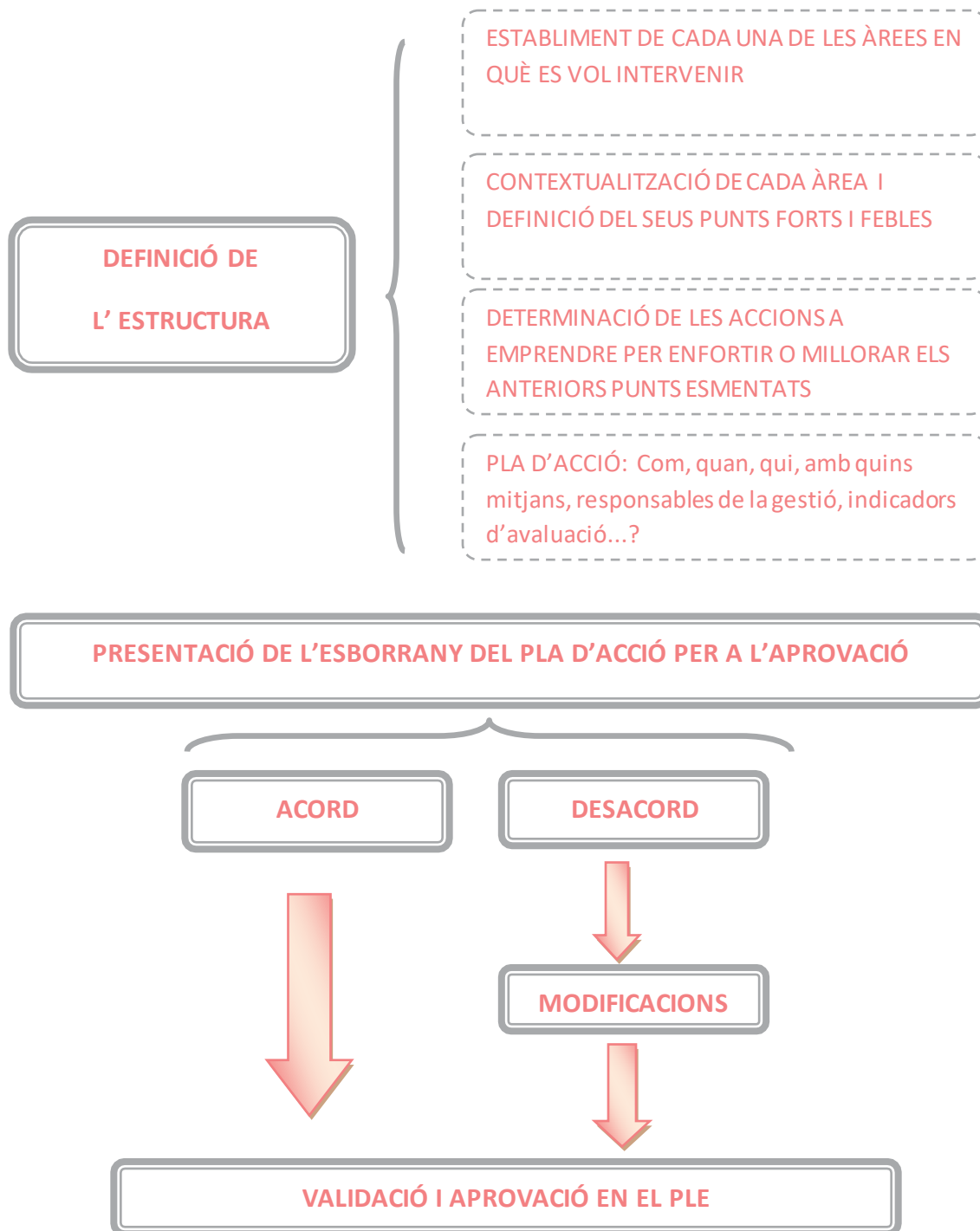
Núria Silvestre- Directora de la Biblioteca Municipal-

- Redacció de la diagnosi ordenada segons diferents eixos o àmbits d'anàlisi, identificant aquells aspectes que hauran de ser objecte de millora i d'altres que són punts forts que cal posar en valor.

Bloc 2: Elaboració del Pla d'Acció 2018-2021

- Elaboració de les propostes d'actuació i els mecanismes pertinents per a portar-les a terme. És important tenir present que el Pla d'Acció ha de partir d'una realitat concreta, en aquest cas Manlleu, amb les seves característiques, mitjans i recursos, per tal de poder aplicar polítiques amb perspectiva de gènere a totes les àrees del Consistori.
- Procés de consens entre els agents implicats en el procés participatiu –associacions, personal tècnic i personal polític- per concloure el Pla d'Acció definitiu.

DISSENY DEL PLA D'ACCIÓ

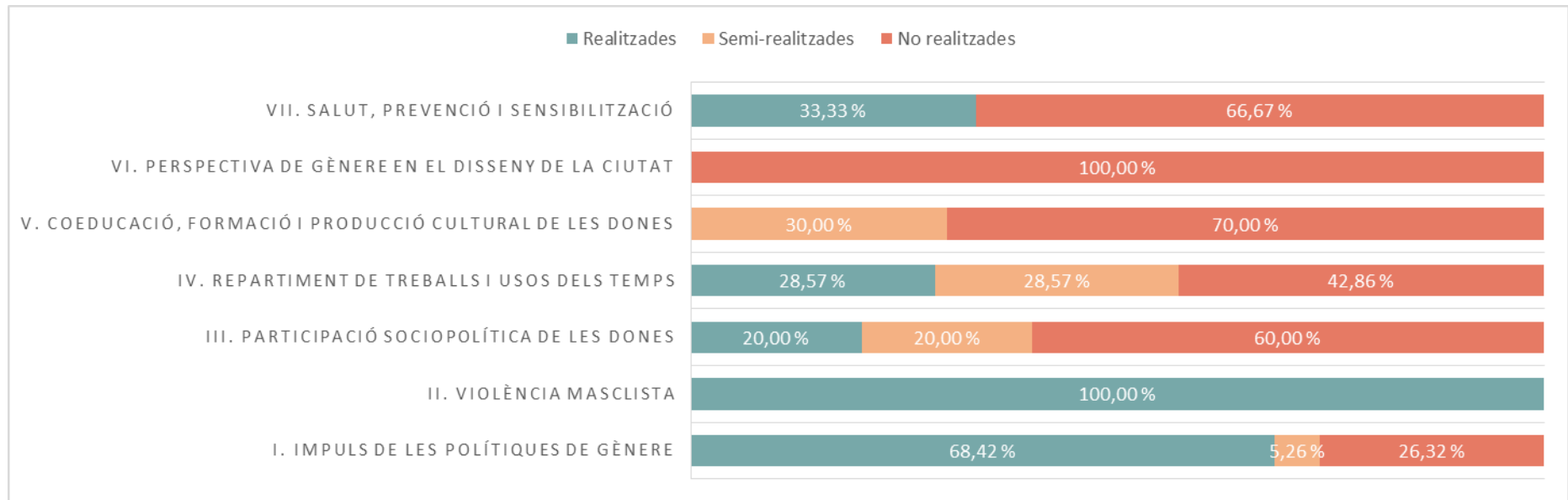


7. AVALUACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT 2012-2016

En aquest apartat analitzarem el II Pla d'Igualtat de Gènere 2012-2016 per tal d'avaluar la realització de les accions que figuraven en el Pla d'Acció. L'objectiu d'aquesta avaluació és la de fer visible el treball que s'ha realitzat en temes d'igualtat de gènere per part del Consistori, tant a nivell de les accions específiques que es fan des del SIAD com d'aquelles de caràcter més transversal que es realitzen des de les diferents àrees.

A la vegada, aquesta breu avaluació té la funció de detectar quines són les línies estratègiques i les accions on hi cal un treball més profund o les que han mostrat dificultats d'implementació. Per mostrar-ho, emprarem un quadre i un gràfic per poder veure de forma clara les accions executades, les que s'han iniciat i les que no s'han assolit.

Taula. Grau d'acompliment dels 7 línies i de les accions del II Pla d'Igualtat 2012-2016



Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per l'Ajuntament de Manlleu

- I. Impuls de les Polítiques de gènere.** De les **19 accions** que es van plantejar se n'han realitzat **13** i **5 no es van assolir**.
- II. Violència masclista.** S'havien plantejar **5 accions** i totes es van implementar.
- III. Participació sociopolítica de les dones.** Es va proposar fer **5 accions**, de les quals se'n va realitzar **1**, una altra es va semi-realitzar i **3 no es van assolir**.
- IV. Repartiment de treballs i usos dels temps.** En aquesta línia, l'objectiu era fer **7 accions: 2 realitzades, 2 semi-realitzades i 3 no assolides**.
- V. Coeducació, formació i producció cultural de les dones.** De les **10 accions** que es volien implementar, **7 no es van assolir i 3 es van semi-implementar**.
- VI. Perspectiva de gènere en el disseny de la ciutat.** No es va dur a terme cap de les **6 accions** que marcava el Pla d'Acció.
- VII. Salut, prevenció i sensibilització.** De les **9 accions** que s'havien de dur a terme, **3 es van implementar i 6 no van assolir-se**.

Les línies on caldrà fer-hi un treball més profund serà en la línia de la "Perspectiva de gènere en el disseny de la ciutat" (100% d'accions no realitzades), seguida de la línia de "Coeducació, formació i producció cultural de les dones" (70% d'accions no realitzades) i La línia de "Salut, prevenció i sensibilització" (66,7% d'accions no realitzades).

6.1. AVALUACIÓ DELS RESULTATS OBTINGUTS

Per tal d'avaluar els resultats obtinguts de cada Línia Estratègia i en cada acció proposada, emprarem aquest quadre i marcarem les que **s'han realitzat**, les que **no s'han realitzat** i les que s'han **semi-realitzat**.

No s'ha realitzat
S'ha realitzat
S'ha semi-realitzat



Línia 1: Impulsar les polítiques d'igualtat de gènere

Acció	Resultats esperats / Indicadors d'avaluació i seguiment	Resultats obtinguts
Fomentar els valors d'igualtat a totes les polítiques municipals	-Polítiques revisades. -Integració e la igualtat en polítiques aprovades .	Els indicadors són poc mesurables i no s'han revisat ni comptabilitzat el nombre de polítiques que integren la igualtat.
Elaboració del pressupost amb perspectiva de gènere a totes les àrees i regidories del Consistori	-Variació en els pressupostos a partir de l'aplicació de la perspectiva de gènere.	Aquesta acció no s'ha realitzat i, per tant, el pressupost no ha variat.
Crear un espai i un grup de coordinació de tots els àmbits de l'Ajuntament per a l'aplicació del Pla d'Igualtat, liderat pel SIAD i l'agent d'igualtat. La Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat.	Funcionament de la Comissió: -Nombre d'àrees i departaments implicats. -Nombre de reunions i nombre d'assistents. -Avaluar el tipus de canals utilitzats: xarxes socials, web institucional, mitjans locals, comunicats interns de l'ajuntament, difusió publicitària, funcionament dels canals comunicatius.	S'ha creat la Comissió i funciona però no s'ha recollit la informació: - Nombre d'àrees i departaments implicats - Nombre de reunions i nombre d'assistents L'indicador per avaluar el tipus de canals és poc mesurable.
Aplicació d'accions de comunicació interna que difonguin les polítiques d'igualtat que es duen a terme.	- Eines i canals creats per a la difusió i aprofitant els ja existents. - L'indicador bàsic de la comunicació	- Els canals de difusió són els correus electrònics de la plantilla. - El grau de transversalitat és un

	<p>interna serà el grau de transversalitat de les accions d'igualtat a les àrees municipals.</p>	<p>indicador poc mesurable.</p>
<p>Elaboració d'un manual específic per a nous membres de l'Ajuntament d'introducció al Pla d'Igualtat.</p>	<p>- Ús del manual amb totes les noves incorporacions de totes les àrees.</p> <p>- Enquestes de valoració del manual per part dels nous membres.</p>	<p>No s'ha realitzat el manual.</p>
<p>Mantenir els recursos necessaris pel SIAD, i cadascun dels seus serveis.</p>	<p>- Nombre d'usuàries: s'han atès 81 dones l'any 2017</p> <p>- Enquestes de satisfacció de les usuàries.</p>	<p>Aquesta acció té una valoració molt bona, ja que, a més d'atendre a usuàries, s'han ampliat les hores dedicades a aquest servei, garantint la seva continuïtat i reforçant-lo.</p>
<p>Donar continuïtat a la formació en ús no sexista del llenguatge.</p>	<p>- Presència de llenguatge no sexista a la comunicació interna de la corporació.</p>	<p>Aquest indicador no és prou mesurable. Tot i que s'han realitzat formacions, encara no s'han fet extensives a totes les àrees.</p> <p>No obstant, les diferents avaluacions qualitatives a través dels grups de discussió i entrevistes indiquen que s'ha incorporat una revisió permanent de les comunicacions que s'emeten des de l'Ajuntament.</p>
<p>Adaptació de la comunicació externa amb llenguatge no sexista i perspectiva de gènere, que tingui en compte els diferents col·lectius de dones.</p>	<p>- Presència de llenguatge no sexista a la informació adreçada a la ciutadania.</p>	
<p>Implementar formació per a la transmissió de la informació amb perspectiva de gènere en els mitjans de comunicació locals.</p>	<p>- Nombre de cursos implementats.</p> <p>- Durada dels cursos en hores.</p> <p>- Nombre de persones assistents.</p> <p>- Coneixements adquirits (enquestes a les persones assistents)</p>	<p>No s'ha recollit la informació relativa a la seva avaluació.</p>
<p>Elaborar i publicar informes d'impacte de gènere de les polítiques municipals (L.O. 3/2007 Art. 19)</p>	<p>- Nombre de polítiques avaluades amb perspectiva de gènere.</p>	<p>No s'ha realitzat</p>
<p>Recollir i treballar amb dades estadístiques per sexes.</p>	<p>- Nombre de categories desagregades per sexe en el recull de dades de la població</p>	<p>S'ha incorporat de forma sistemàtica la recollida de dades desagregades per sexe, però no s'han comptabilitzat el nombre de categories.</p>

Acció	Resultats esperats / Indicadors d'avaluació i seguiment	Resultats obtinguts
Perfeccionar el funcionament del Protocol de Violència Domèstica i de Gènere, incloent-hi la mediació intercultural.	<ul style="list-style-type: none"> - Efectivitat en el tractament de casos de violència domèstica, adequant-los a la realitat cultural de la víctima. - Enquestes de satisfacció de les àrees implicades. - Enquestes de satisfacció de les usuàries. 	<p>El primer indicador és poc mesurable. Ara bé, aquesta acció s'ha treballat a través de l'actualització el protocol i adaptat als canvis legislatius catalans en la terminologia.</p> <p>La mediació no s'ha inclòs, ja que d'acord amb normativa és prohibida en violència masclista.</p>
Perfeccionar el funcionament del Protocol de Violència Domèstica i de Gènere, creant una base de dades conjunta de casos de violència de gènere.	<ul style="list-style-type: none"> - Efectivitat en l'accés a dades de persones que han entrat en el circuit d'atenció. - Enquesta de satisfacció de les àrees implicades. 	<p>El primer indicador es pot mesurar (grau d'efectivitat) ja que la base de dades comuna i poden accedir tots els serveis que formen part de la comissió de violència masclista dins l'àmbit de la parella.</p>
Mantenir els recursos necessaris pel servei d'atenció psico-social i assessorament jurídic per a dones, i altres actuacions d'acompanyament a dones víctimes de violència masclista.	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'usuàries que pateixen violència masclista al municipi. - Com a indicador qualitatiu, s'elaboraran enquestes de satisfacció i de necessitats de les usuàries sobre el funcionament del SIAD i els seus serveis, per avaluar la incorporació dels recursos necessaris. - 81 dones ateses. - D'aquestes, el 83,95% han estat ateses per violència masclista dins l'àmbit de la parella. - S'han obert 51 expedients. - S'ha programat 372 visites amb les dones: se n'han realitzat 223 i hi ha hagut 149 	<p>Es va treballant i requereix de continuïtat i revisió per tal d'adaptar els serveis als canvis que es van produint socialment.</p>

	absències a les citacions.	
Ampliar els tallers preventius amb joves, i ampliar-los a primària.	<p>-Nombre de centres participants: no s'especifica</p> <p>-Nombre d'alumnat participant: no s'especifica</p> <p>Es recullen les següents dades:</p> <p>-11 tallers per primària (220 alumnes aprox.).</p> <p>-14 tallers per secundària, batxillerat i cicles formatius (280 alumnes aprox.).</p>	<p>L'oferta de tallers s'ha ampliat a primària i es proposa ampliar-ho a escoles bressol.</p> <p>Hi ha hagut bona acollida i s'han destinat més recursos als tallers.</p>
Crear una campanya de sensibilització i prevenció de violència de gènere que tingui presència al medi obert i als espais d'educació no formal.	<p>-Recursos destinats: no s'especifiquen.</p> <p>-Espais involucrats: les campanyes del 8M i 25N sempre tenen com a mínim una activitat en medi obert destinada a totes les edats però especialment a joventut (i creades també per aquetes). A més s'han dut a terme accions concretes al carrer prèvia informació als centres escolars.</p> <p>-Impacte de la campanya: enquestes de percepció de la informació a joves. No s'han recollit.</p>	<p>L'impacte d'ambdues celebracions (participació de les activitats i gent implicada en la realització) és força elevat, amb estimacions d'una participació d'entre 300 i 500 persones.</p> <p>A més de les campanyes s'han realitzat dos concursos comarcals, de cartells i d'espots per lluitar contra la violència masclista.</p>

Línia 3: Fomentar la participació sociopolítica de les dones

Acció	Resultats esperats / Indicadors d'avaluació i seguiment	Resultats obtinguts
Donar continuïtat i impuls als projectes de Mares Món, com a espai de rebuda a les persones nouvingudes on les dones hi juguen un paper principal d'agent culturitzador.	-Nombre d'usuàries: no s'han recollit -Satisfacció de les dones que participen als diferents programes: no s'han recollit	
Donar continuïtat i impuls a la participació de Mares Món al Consell Municipal de Benestar Social. Consolidar aquest espai com a plataforma política dels problemes específics de les dones en Benestar social.	-Nombre de participants de Mares Món sobre el total de membres del Consell. -Nombre de temes a debatre relatius a dones.	
Impulsar la participació de les entitats juvenils, i incloure-hi la perspectiva de gènere en les actuacions que duen a terme i en la pròpia organització.	-Activitats de les entitats juvenils amb perspectiva de gènere. -Tallers formatius o assessories per l'organització interna i l'actuació en clau de gènere: nombre de participants, duració dels tallers i enquestes de coneixements adquirits.	No s'ha realitzat
Crear una plataforma de coordinació de les entitats de Manlleu, que es constitueixi com a eina per estendre els valors d'igualtat de gènere a les organitzacions.	-Nombre de reunions de coordinació. -Canals comunicatius creats. -Sorgiment de projectes conjunts en clau de gènere.	No s'ha realitzat
Crear un espai de trobada d'entitats de dones a nivell comarcal Impulsar les sinergies.	-Nombre de trobades de col·lectius de dones de diferents municipis	No s'ha realitzat

(jornades, reunions, etc.).

- Nombre de projectes conjunts.
- Utilització de canals de comunicació inter-grups.



Línia 4: Promoure canvis en el repartiment de treballs i usos del temps

Acció	Resultats esperats / Indicadors d'avaluació i seguiment	Resultats obtinguts
Aprofundir en el Programa de sensibilització sobre conciliació del temps laboral, personal i social, per assolir una implicació major de l'empresariat.	-Nombre d'empreses que implementen accions de conciliació a partir de l'assessoria.	No s'ha realitzat
Donar continuïtat als cursos en perspectiva de gènere als Plans d'Ocupació, donant prioritat als temes que afecten a l'accés al treball en igualtat d'oportunitats.	-Nombre de cursos realitzats. -Durada dels cursos en hores. -Nombre de participants. -Coneixements adquirits	En totes les formacions dutes a terme des de l'Ajuntament de Manlleu per millorar l'ocupabilitat s'han inclòs sessions de gènere, així mateix, s'ha tingut en compte la perspectiva de gènere per realitzar els cursos.
Promoure el Programa "Dona Activa't", connectant el seu paper integrador per a persones nouvingudes amb el recurs que representa per a l'accés al món laboral.	-Nombre de dones beneficiàries. -Recursos destinats. -Nombre de derivacions a altres serveis d'inserció.	El programa Dona Activa't s'ha adaptat a la realitat del territori i del pressupost. Actualment és el Projecte Forja que pretén més que la inserció laboral, la social de les dones del municipi.
Oferir cursos de formació a la ciutadania per sensibilitzar homes i dones en els rols establerts i la seva relació amb l'àmbit laboral. En els programes d'inserció laboral activa es comprendran tots els nivells educatius i edats de les	-Nombre de cursos realitzats. -Durada dels cursos en hores. -Nombre d'assistents. -Coneixements adquirits.	No s'ha realitzat

dones. (L.O. 3/2007 Art.42)		
Crear un servei d'assessoria per la creació d'empreses adreçat especialment a dones emprenedores.	-Nombre de dones assessorades. -Nombre d'empreses creades a partir del servei.	No s'ha realitzat
Promoure a dones per càrrecs de responsabilitat a les administracions locals.	-Proporció de dones respecte al total de càrrecs de responsabilitat.	No s'ha realitzat.
Impulsar el Programa "Temps x temps", com a eina de foment dels usos del temps en igualtat. Fomentar la participació d'homes.	-Nombre de participants desagregats per sexes. -Satisfacció de les persones usuàries del servei com a eina de conciliació.	El programa s'ha tirat endavant.

Línia 5: Fomentar la coeducació, la formació i la presència cultural de les dones

Acció	Resultats esperats / Indicadors d'avaluació i seguiment	Resultats obtinguts
Dur a terme formació de suport en coeducació al personal docent dels CEIPs i els IESS.	<ul style="list-style-type: none"> -Cursos realitzats. -Durada dels cursos en hores. -Nombre d'assistents. -Coneixements adquirits. -Canvis en els continguts curriculars. 	S'ha realitzat alguna acció puntual però no de forma continuada.
Aprofundir en el servei d'assessoria per a centres educatius en matèria de coeducació, a totes les etapes educatives des de l'escola bressol	<ul style="list-style-type: none"> -Nombre d'assessoraments realitzats. -Projectes de centre coeducatius aprovats. 	No s'ha realitzat
Potenciar els tallers de prevenció i sensibilització en temes de gènere, i estendre'ls a tots els CEIPs i IESS.	<ul style="list-style-type: none"> -Tallers realitzats: 11 tallers a primària i 14 tallers a secundària, batxillerat i cicles formatius. -Durada dels tallers en hores. -Participants: 220 alumnes a primària i 280 a secundària, batxillerat i cicles formatius. -Coneixements adquirits: no s'ha recollit. 	S'ha augmentat l'oferta, els recursos i la demanda de tallers de prevenció i sensibilització en temes de gènere.
Estendre l'educació per la igualtat a les famílies a través del treball conjunt d'escoles i AMPAs, d'una forma coherent amb els projectes de centre coeducatius.	<ul style="list-style-type: none"> -Tallers realitzats. -Durada dels tallers en hores. -Participants. -Coneixements adquirits. 	No s'ha realitzat
Implantar la coeducació i la mediació cultural a l'Escola d'Adults.	-introducció d'un servei de mediació per cohesionar l'alumnat de diferents	No s'ha realitzat

	<p>procedències culturals.</p> <p>-Canvis en el projecte de centre amb perspectiva de gènere.</p>	
Donar continuïtat a la campanya "Regalem Igualtat, per un consum no sexista. Tu pots decidir". Educar en la igualtat fora de l'àmbit escolar.	-Presència de la campanya al poble: nombre de cartells, fulletons, adhesius, xapes i altres mitjans de difusió.	No s'ha realitzat
Promoure la difusió de la revista EntreDones.	<p>-Nombre d'exemplars de la revista que arriben a Manlleu.</p> <p>-Punts on es pot adquirir.</p> <p>-Participació de manlleuenques al consell de redacció.</p>	No s'ha realitzat
Crear un concurs o beca per la realització d'estudis sobre dones adreçat al jovent.	<p>-Nombre de participants.</p> <p>-Recursos destinats.</p>	No s'ha realitzat
Crear un concurs o beca per la realització d'estudis sobre dones adreçat a persones adultes.	<p>-Nombre de participants.</p> <p>-Recursos destinats.</p>	No s'ha realitzat
Donar continuïtat al Premi de narrativa Frederica Montseny.	<p>-Nombre de participants: no s'ha recollit.</p> <p>-Nombre de dones que participen al jurat: no s'ha recollit.</p>	Té continuïtat però no perspectiva de gènere.

Línia 6: Incloure la perspectiva de gènere al disseny de la ciutat

Acció	Resultats esperats / Indicadors d'avaluació i seguiment	Resultats obtinguts
Elaborar propostes formatives per al personal tècnic municipal per incloure la perspectiva de gènere a l'urbanisme.	<ul style="list-style-type: none"> -Cursos realitzats. -Durada dels cursos -Nombre d'assistents. -Coneixements adquirits. 	No s'ha realitzat
Integrar plenament les àrees d'urbanisme, territori, medi ambient i habitatge en el Pla d'Igualtat.	<ul style="list-style-type: none"> -Assistència a la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat. -Accions realitzades en clau de gènere. 	No s'ha realitzat
Elaborar estudis urbanístics i memòries amb perspectiva de gènere.	<ul style="list-style-type: none"> -El nombre d'estudis i documents d'anàlisi urbanística on es tingui en compte la perspectiva de gènere. -La repercussió que l'indicador anterior pugui tenir en la gestió urbanística de Manlleu. 	No s'ha realitzat
Promoure el nomenclàtor amb noms femenins a les noves construccions del municipi.	-Nombre de carrers amb noms de dones: no s'ha recollit	
Millora l'accessibilitat de la ciutat , i incorporar la perspectiva de gènere al Pla d'Accessibilitat.	<ul style="list-style-type: none"> -Nombre de barreres arquitectòniques eliminades. -Revisions de l'espai urbà des de la perspectiva de gènere. -Nombre de millores de l'espai urbà dutes a terme. 	No s'ha realitzat
Emprendre polítiques de discriminació positiva per facilitar l'accés a l'habitatge de dones en situació vulnerable, d'acord amb el POUM .	-Persones beneficiàries de les polítiques locals d'habitatge segregades per sexe.	No s'ha realitzat

Línia 7: Promoure la salut de les dones

Acció	Resultats esperats / Indicadors d'avaluació i seguiment	Resultats obtinguts
Oferir formació en salut amb perspectiva de gènere en els plans formatius del personal sanitari del CAP.	<ul style="list-style-type: none"> -Cursos realitzats -Durada dels cursos en hores. -Nombre d'assistents. -Coneixements adquirits. 	No s'ha realitzat
Potenciar els espais de promoció de la salut integral i amb perspectiva de gènere.	<ul style="list-style-type: none"> -Nombre de programes de salut, tant física com mental. -Nombre d'usuàries. 	S'ha realitzat el projecte de planificació familiar en el que s'inclouen aspecte de salut sexual i reproductiva, i també es promouen hàbits saludables per tal de prevenir malalties. Hi ha previsió de continuïtat de programa.
Impulsar el servei d'atenció a la salut sexual des del SIAD, incloure-hi la mediació intercultural.	<ul style="list-style-type: none"> -Nombre d'usuàries segregades d'origen cultural. -Enquestes de satisfacció a les usuàries segregades segons origen cultural. 	No s'ha realitzat
Donar continuïtat i dotar dels recursos necessaris a la comissió de seguiment de la mutilació genital femenina. Recollir dades i elaborar informes. Revisar i enfortir el servei.	<ul style="list-style-type: none"> -Recursos destinats: s'ha ampliat la comissió. Es coordina des del PGDM. -Nombre de reunions: es fan trobades anuals. -Nombre de casos detectats de mutilació: -Mesures de prevenció: -Mesures per evitar la mutilació si es detecta que aquesta pot estar programada: 	
Impulsar el Projecte Comarcal de Prevenció de MTS amb persones	<ul style="list-style-type: none"> -Nombre d'intervencions. 	El projecte té continuïtat.

que exerceixen la prostitució.	-Recursos destinats. -Nombre de reunions de coordinació.	
Desenvolupament de programes d'esport femení específics per a totes les etapes de la vida, emfatitzant en l'edat adulta, i a tots els nivells, inclosos els de responsabilitat i decisió.	-Nombre de programes d'esport femení en relació a total de programes. -Nombre de dones en llocs de responsabilitat en la gestió esportiva municipal.	No s'ha realitzat
Fer visible l'esport de les dones a través de jornades, publicitat, difusió mediàtica, campanyes per a la millora de la salut.	-Nombre de canals de difusió de l'esport femení. -Nombre de campanyes de salut a partir de l'esport femení.	No s'ha realitzat
Potenciar els serveis d'ajuda psicològica per a dones i difondre'ls, especialment als serveis de salut.	-Enquestes de satisfacció de les usuàries. -Canals de difusió creats.	No s'ha realitzat
Crear un programa d'acompanyament i d'ajuda mútua entre dones que viuen processos de malaltia i dolor.	-Nombre d'usuàries. -Satisfacció de les usuàries -Satisfacció de les persones que gestionen el servei.	No s'ha realitzat

6.2. PROCESSOS PARTICIPATIUS PER A L'AVALUACIÓ I DIAGNOSI DEL PLA D'IGUALTAT DE MANLLEU

El procés participatiu per a elaborar l'Avaluació del II Pla d'Igualtat per a la ciutadania de Manlleu i la Diagnosi pel III Pla d'Igualtat per a la ciutadania va constar d'un taller amb ciutadania, entitats i personal polític i tècnic. Durant la sessió es va treballar per conèixer el grau de coneixement i la valoració de l'anterior pla d'igualtat, recollir les necessitats que es percebien en relació a la igualtat de gènere i recollir propostes d'acció que poguessin donar resposta a la desigualtat de gènere detectades. Tot seguit, detallarem algunes de les conclusions que se'n van extreure de la sessió, estructurades per diferents línies estratègiques:

- **Impuls de la Política d'Igualtat de Gènere**

En relació a aquesta línia, es va estar d'acord amb el fet que és necessari seguir treballant per incloure els valors de la igualtat i la coeducació, així com la implicació de l'administració i també dels homes en el procés de prendre consciència de desigualtats i de futur. Es va considerar que cal apostar perquè la igualtat de gènere es compregui com a concepte que va més enllà de la problemàtica de la violència masclista.

També es va recollir la idea que és necessari fer visible les diferents polítiques d'igualtat, tant les que fan referència a l'elaboració d'un pla d'igualtat com les que es duen a terme sobretot des del SIAD (Servei d'informació i d'atenció a les dones). Un altre dels aspectes que es va posar més accent van ser les accions dirigides a persones joves, en la prevenció del sexisme i de les relacions abusives, així com l'ús d'una política comunicativa que faci més atractiu el pla d'igualtat per a la implicació de més persones del municipi. Un altre dels aspectes que es va tenir en compte va ser el treball que s'ha de realitzar amb les dones de diversos orígens.

Sobre el Pla d'Igualtat de Gènere, es va demanar que fos un document obert i flexible a implementar durant els 4 anys de vigència i que tingui en consideració diversos agents implicats. Així mateix, es recomana que les accions siguin contínues al llarg de l'any i que es facin esforços per crear espais de debat sobre gènere i igualtat.

- La violència masclista

En la sessió per avaluar el pla anterior, es va afirmar que la violència de gènere ha de continuar essent una línia prioritària, a través del treball que s'està realitzant des del SIAD: vetllar per a la recuperació de les dones víctimes de violència de gènere i del seu accés al món laboral i a l'habitatge així com potenciar els grups d'ajuda mútua. En aquest àmbit, també es va mencionar l'assetjament sexual i per raó de sexe, com pot ser el verbal que pot tenir lloc en molts espais públics o privats.

- Reconeixement del lideratge i la participació socio-política de les dones

Sobre aquest punt, es va considerar que cal treballar per fer visible la participació de les dones en la societat i, especialment, a la ciutat. També es va mostrar la necessitat de crear espais per a poder reunir-se i augmentar, així, la xarxa entre les entitats de dones així com generar visibilitat. I, en relació a aquest punt es va debatre també de com aplicar la transversalitat de gènere en totes les àrees de l'Ajuntament per tal que es dissenyin tot tipus de polítiques (educatives, de salut, urbanístiques...) amb sensibilitat de gènere. En el grup també es va mostrar l'interès per entendre com es pot aplicar la perspectiva de gènere en l'espai públic i definir així accions com pot ser la il·luminació de carrers, places, jardins i parcs de Manlleu de manera que siguin i es percebin segurs i evitin racons i zones fosques, així com la millora de l'accessibilitat i la mobilitat.

- Reformulació dels temps i dels treballs



Quant al mercat de treball, es va manifestar que cal seguir potenciant l'accés de les dones al món laboral i fomentar que ocupin càrrecs de comandament i decisió, ja que l'esfera pública és la millor manera de fer visible als col·lectius històricament menystinguts. També hi va haver força consens a considerar que encara avui, la maternitat pot considerar-se com una dificultat que condiona de manera no només diferent, sinó desigual a dones i homes.

Arrel de la nova reforma horària es va posar damunt la taula la necessitat d'una reformulació dels horaris de serveis i activitats

per tal d'anar corregint les desigualtats que es produeixen en aquest àmbit. Per tant, es va proposar avançar en programes de coresponsabilitat familiar, sobretot adreçat als homes.

▪ Coeducació



Un dels aspectes que més es destaca en les sessions és la coeducació, com es pot treballar una educació en i per a la igualtat des dels centres educatius. Es posa èmfasi al treball amb la gent jove per tal de trencar amb l'imaginari col·lectiu de l'amor romàntic (l'espera d'ella a ser rescatada pel príncep blau que et salvarà i et farà feliç, la casa és el regne de les dones, la maternitat és el màxim a què ha d'arribar una dona per a sentir-se realitzada, tenir cura del marit i els fills aporta plenitud perquè et necessiten, etc.) a través d'un treball transversal entre la família, l'escola, l'entorn social, els mitjans de comunicació (sobretot Internet i Xarxes socials), la publicitat, les sèries, etc. També s'ha mostrat l'interès en treballar la coeducació en coordinació amb les AMPES i el professorat així com seguir treballant i reforçant l'educació afectiva i sexual a les escoles, per trencar estereotips sexistes entre joves i com a prevenció de relacions abusives i altres conseqüències no desitjades de la pràctica de la sexualitat. Finalment, les persones participants van destacar especialment la necessitat de formació al personal tècnic; i per l'altra la formació en perspectiva de gènere i mesures d'igualtat en entitats i associacions, podent-se fer extensible a les empreses, escoles i institucions públiques. A nivell més concret es va proposa introduir més formació en matèria LGTBI.

En les sessions de treball va sorgir la necessitat de posar esforços a augmentar la transversalitat de gènere en totes les àrees de l'Ajuntament, que es traduí en què el personal polític i tècnic adquirís eines per incloure la igualtat; també va emergir la necessitat de proposar accions més realistes i que tinguessin més impacte cap a la ciutadania i, sobretot, es va incidir en la idea d'anar a l'arrel del punt on es creen les desigualtats, l'educació. En aquest sentit, es va plantejar un diàleg profund entorn a si es pot coeducar des de l'àmbit local. De fet, les persones que treballen en l'àmbit de la promoció de polítiques d'igualtat i en l'àmbit de les polítiques públiques, efectivament poden adoptar una perspectiva coeducativa en el seu treball diari. De fet, són

diversos els àmbits i els agents que intervenen fent una tasca educativa d'una ciutat: des de l'espai formal, el no formal i el lleure. A més, el concepte de la coeducació ha evolucionat fins a considerar-se l'educació com a eix transversal de les polítiques municipals perquè una "ciutat coeducadora" implica les famílies, l'escola, l'ajuntament, les associacions, les indústries culturals, les empreses i altres institucions i col·lectius municipals. En aquest sentit, l'educació s'entén com una tasca que ha de ser compartida per les famílies i l'escola i per altres agents que també són corresponsables de l'educació ciutadana (Serveis socials i atenció a les persones, planificació urbana, mobilitat i viabilitat, salut o seguretat, esports, mitjans de comunicació, etc). Per tant, la idea és que la coeducació i la perspectiva de gènere es tingui en compte dins els diferents projectes, posant en el centre el valor d'igualtat com un dels valors democràtics bàsics.

Per tant, en els processos educatius que són inherents a una ciutat, la interdisciplinarietat permetria una anàlisi de la realitat des de la riquesa de diferents disciplines, tot integrant professionals de diferents àmbits en la cerca de solucions per un mateix fenomen social; i la transversalitat, per la seva banda, suposarà una integració en totes les esferes de la vida ciutadana i la gestió de la ciutat.

Així, rere el concepte de "ciutat coeducadora" hi ha els principis de:

- Qualitat de vida del conjunt de la ciutadania
- Igualtat d'oportunitats
- Diàleg intergeneracional
- Formació al llarg de la vida
- Associacionisme
- Participació ciutadana
- Coordinació entre administracions i societat civil.

I, per tant, un dels objectius clau del concepte de "ciutat coeducadora" és la de prendre consciència del paper que té tothom en els processos educatius d'una ciutat, de manera interdisciplinària i transversal.



Font: Fotografia realitzada en un dels grups de treball amb ciutadania al Museu del Ter de Manlleu

7. OBJECTIUS I LÍNIES ESTRATÈGIQUES

7.1. TRETS DEFINITORIS DEL PLA

Els trets definitoris d'aquesta tercera etapa en polítiques d'igualtat al municipi són:

Dissenyar un **Pla de caràcter integrador**, des del qual el conjunt de la ciutadania de Manlleu se'n pugui beneficiar. Per tant, les accions contemplades als diferents eixos d'intervenció s'adrecen al conjunt de persones i agents que conformen el municipi. Dones, homes, joves, dones d'origen estranger, col·lectius LGBTI, teixit empresarial, agents socials i econòmics del municipi.

El Pla **aposta fermament per la transversalitat** de les actuacions en els diferents àmbits: social, econòmic, cultural, educatiu i polític. I a partir d'aquests àmbits de participació, s'articulen les 5 línies d'intervenció. Des d'aquesta lògica, el projecte pretén impulsar i millorar el treball transversal entre el conjunt d'àrees del propi Consistori. Algunes d'aquestes àrees amb més trajectòria de col·laboració i inclusió de la perspectiva de gènere en els seus programes i serveis, poden servir de model d'atracció a d'altres amb menys recorregut.

Així doncs, la necessitat de treballar de manera més efectiva en la implementació de la transversalitat entre les diferents àrees de l'Ajuntament, fa que sigui necessari millorar la capacitat i formació del personal polític i tècnic. És per això que aquest Pla recull un seguit d'accions orientades a sensibilitzar i capacitar els i les professionals de l'Ajuntament en la metodologia que cal adoptar perquè aquesta transversalitat sigui present en tota l'acció política que es porti a terme, així com els mecanismes necessaris per compartir i traslladar aquesta transversalitat a tots els departaments i àmbits d'intervenció.

El present **Pla es tracta d'un projecte consensuat**. L'elaboració del III Pla d'Igualtat de Ciutadania de Manlleu (2018-2021), ha comptat des dels inicis amb el suport tècnic i la participació política del Consistori. Aquest consens s'ha vist reflectit en tot el procés de la diagnosi, en la seva participació activa i en la definició del conjunt de línies i accions a desenvolupar.

7.2. OBJECTIUS I LÍNIES ESTRATÈGIQUES

Aquest III Pla d'Igualtat de Ciutadania es configura com una eina de planificació estratègica per un desplegament efectiu de les polítiques de foment d'igualtat al municipi. El marc temporal per al desplegament d'aquest pla és de quatre anys, del 2018 al 2021.

L'objectiu general del Pla d'Igualtat de Ciutadania de Manlleu és definir un conjunt integrat i sistemàtic de polítiques i mesures que possibilitin que les dones i els homes del municipi puguin assolir el seu màxim potencial i participar en tant que ciutadans i ciutadanes sense que es doni cap discriminació per raó de gènere.

Es tracta de desenvolupar un marc de referència que orienti els continguts i les actuacions del conjunt de l'organització municipal i que s'adreci al ple assoliment de la igualtat de gènere. És a dir, a la incorporació de la perspectiva de gènere en tots els àmbits de les polítiques socials, econòmiques, culturals, etc., per tal d'assolir la igualtat real i efectiva, afavorint l'apoderament de les dones i el ple exercici dels seus drets de ciutadania.

A partir d'aquest objectiu general se n'extreuen sis d'específics:

1. Visibilitzar i aprofundir el compromís polític amb les polítiques d'igualtat de gènere impulsades pel Consistori.
2. Promoure la transversalització de les polítiques de gènere.
3. Plantejar una proposta integrada i sistemàtica de polítiques i actuacions municipals orientades a l'assoliment de la igualtat de gènere.
4. 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 del municipi.
5. Reforçar i atorgar més visibilitat a la tècnica d'Igualtat, com a una de les principals impulsores de les mesures específiques i facilitadora del treball transversal amb la resta de regidories i àrees.
6. Potenciar la participació de la ciutadania i, especialment, de les dones, per tal d'incorporar les seves necessitats, interessos i expectatives.

Les Línies Estratègiques entorn de les quals s'han dissenyat les accions a desenvolupar al llarg dels propers 4 anys són:

Línia 1. Avançar en la visibilització social del compromís polític amb la igualtat de gènere mitjançant l'actuació transversal

ÀMBITS D'ACTUACIÓ:

- Dinamitzar i coordinar el desplegament de les polítiques d'igualtat de gènere al municipi, visibilitzant el compromís polític per la igualtat i l'acció transversal en tots els àmbits: comunicació, difusió i elaboració de nous recursos.
- Consolidar els recursos ja existents que fomenten la igualtat i avançar en la creació de nous serveis des dels quals també s'articulin les polítiques d'igualtat de gènere del municipi.

Línia 2. Reforçar els mecanismes i accions pertinents per combatre i prevenir les violències masclistes

ÀMBITS D'ACTUACIÓ:

- Prestar una atenció integral i de qualitat a les dones i altres col·lectius que pateixen violència de gènere.
- Combatre les diferents violències exercides per raó de gènere contra les persones mitjançant la disposició de recursos d'intervenció i prevenció.

Línia 3. Foment dels Drets civils, la Coeducació i Qualitat de Vida des de la perspectiva de les persones

ÀMBITS D'ACTUACIÓ:

- Contribuir a la generació de programes i actuacions orientades a millorar la qualitat de vida de col·lectius de dones i persones que pateixen desigualtats i discriminacions per raó de gènere i que incideixen en la seva qualitat de vida.

- Incorporar la perspectiva de gènere en les actuacions i programes d'educació, salut, esport i disseny de la ciutat, que es realitzen a nivell local.

Línia 4. Reformulació dels usos dels temps de vida i dels treballs

ÀMBITS D'ACTUACIÓ:

- Recursos per al foment de l'autonomia econòmica i la inserció laboral de les dones.
- Promoure la visibilització i reconeixement del treball productiu i reproductiu i la incorporació de mesures de foment de la conciliació de la vida personal, laboral i familiar.

Línia 5. Reconeixement i foment del lideratge i Participació de les dones

ÀMBITS D'ACTUACIÓ:

- Fomentar la participació activa i sociopolítica de les dones del municipi.
- Donar suport al teixit associatiu del municipi que treballa i fomenta la igualtat.
- Reconèixer i visibilitzar les aportacions de les dones en diferents àmbits professionals, socials i culturals.

7.3 IMPLEMENTACIÓ I MECANISMES DE COORDINACIÓ

No podem deixar de recordar, una vegada més, la importància que té la disposició de recursos i responsabilitats per tal de garantir el correcte desenvolupament del Pla d'Igualtat de Ciutadania. Cal delimitar les responsabilitats i funcions dels nivells polítics i tècnics per tirar endavant el conjunt d'accions contemplades, i alhora, és fonamental destinar els recursos necessaris per tal de poder fer-lo efectiu. Alguns elements o condicionants previs són:

- ✓ Voluntat política i compromís al nivell més alt de la presa de decisions: la igualtat de dones i homes ha de ser un requeriment quotidià i una prioritat política.
- ✓ Sensibilització en igualtat de gènere de totes les persones implicades i destinatàries del pla.
- ✓ Implicació de totes les regidories/ àrees alhora de desenvolupar un treball transversal.
- ✓ Disposició de recursos econòmics, de temps, de capacitat tècnica i política.
- ✓ Difusió, visibilització i valorització de les accions portades a terme, des del punt de vista de projecció i de rendibilitat dels esforços invertits.

Desplegament del Pla: figura referent i comissió de seguiment

De la mateixa manera que durant el procés d'elaboració del present Pla, s'ha comptat amb la col·laboració d'una persona referent que ha ajudat en la coordinació i el bon desenvolupament del procés metodològic, en el moment de la seva implementació, aquesta persona també serà la figura referent a l'hora de garantir el desplegament coordinat de les accions que engloba el Pla.

Per una banda, aquesta persona liderarà aquelles accions que li són pròpies (aquelles específiques com a tècnica d'igualtat: SIAD, etc.), i, per l'altra, impulsarà i dinamitzarà el treball transversal. Aquesta última funció, comptarà amb el suport de la creació d'una comissió de treball transversal (Comissió de Seguiment), que vetllarà pel correcte desplegament de les accions planificades.

Aquesta Comissió hauria d'estar conformada per diferents professionals de la plantilla municipal i per membres de les entitats (teixit associatiu) del municipi que puguin estar implicades directament en el desenvolupament d'algunes de les accions.

La definició i concreció de les persones que hi hauran de participar així com el procediment de funcionament intern i els mecanismes de coordinació finalment establerts, seran les primeres accions del III Pla d'Igualtat de Ciutadania a implementar.

8. DIAGNOSI DE GÈNERE

El coneixement de la realitat que ens envolta, així com l'anàlisi i reconeixement de la trajectòria desenvolupada des de l'Ajuntament de Manlleu en matèria de foment de polítiques d'igualtat de gènere, és un pas cabdal per dissenyar una estratègia integral i continuar avançant en el desplegament de les polítiques d'igualtat al territori.

L'anàlisi de la realitat ens permet conèixer la situació actual de dones i homes del municipi i les necessitats, mancances o potencialitats en els diferents àmbits analitzats des d'una perspectiva de gènere. A la vegada, qualsevol anàlisi també ajuda a posar en relleu la trajectòria desenvolupada al territori i els punts forts de la mateixa, que sense dubte, ens ajudaran a consolidar les polítiques municipals de foment de la igualtat. Per tant, aquest diagnòstic es configura com l'eina fonamental per identificar prioritats d'intervenció segons els diferents àmbits d'anàlisi.

8.1. CONTEXT TERRITORIAL I SOCIODEMOGRÀFIC

Els àmbits relacionats amb l'organització territorial i el context demogràfic es consideren habitualment aspectes que no tenen cap vinculació ni relació amb la igualtat de dones i homes. Però l'espai públic, és a dir, els carrers i places del municipi, així com els transports col·lectius i els equipaments públics, són espais essencials de la nostra vida social. És més, la seva ordenació, la seva qualitat i la seva seguretat, condicionen, en bona mesura, la nostra vida col·lectiva. Per això, la seva planificació ha de tenir en compte les necessitats dels diferents col·lectius de persones que conformen el municipi. La clau rau en pensar el municipi amb els diferents ulls de les persones que hi viuen: dones i homes de diferents edats, orígens, condicions, orientació i identitat sexuals, religions i formes de viure.

Per aquest motiu, en aquest punt realitzarem una aproximació al context territorial i demogràfic del municipi, aspectes clau per entendre com és la població, quines són les seves necessitats o potencialitats i, alhora, com aquesta s'ubica en el territori.

Manlleu és una ciutat de la comarca d'Osona, província de Barcelona, on el riu Ter ha definit els límits del paisatge del terme, així com el seu desenvolupament urbà. És per això que popularment se l'anomena "*La Capital del Ter*". El riu Ter ha definit els límits de la ciutat, forma part dels seus paisatges i al llarg dels anys ha condicionat la seva evolució urbanística. El passat, present i futur de Manlleu manté una relació directa amb el riu Ter, riu que ha estat i és testimoni dels avenços i canvis tecnològics i socials del municipi.

Així doncs, el pas del riu Ter per Manlleu ha condicionat enormement la vida del municipi, esdevenint un impulsor de canvi social que es fa present al llarg dels 4 km de façana fluvial, on a les vores del riu hi trobem la Colònia Rusiñol amb el Cau Faluga, l'antiga residència de tendències modernistes de la família Rusiñol o l'antiga fàbrica de riu de Can Sanglas, avui convertida en el Museu del Ter.

La creació del Canal Industrial de Manlleu entre els anys 1841 i 1848 va encetar el començament del procés d'industrialització a Osona. L'activitat industrial, que ocupava al voltant del 60% de la població activa, ha forjat la personalitat de la població durant més de 150 anys.

A partir de la dècada dels 60 del segle XX, el municipi va experimentar un creixement demogràfic fruit de la immigració procedent d'altres comunitats autònomes de l'Estat. Bona part d'aquesta immigració es concentrà al barri de l'Erm, al nord del nucli urbà de Manlleu. A partir dels anys 80 i 90 les famílies que vivien al barri van anar millorant les seves perspectives laborals i es van anar traslladant a altres barris del municipi o altres poblacions de la comarca. La població fou substituïda progressivament per estrangers, majoritàriament d'origen magrebí, amb un nivell econòmic baix.

L'any 2004 la població del barri de l'Erm era de 3.343 habitants, dels quals un 55% eren d'origen immigrant. El deteriorament dels edificis (aluminosi) i els problemes socials i econòmics de la població, posaven en evidència la necessitat d'una intervenció integral per millorar la qualitat de vida del veïnat. Així doncs, l'any 2004 el barri de l'Erm fou escollit dins la primera convocatòria de la Llei de millora de barris i àrees urbanes que requereixen atenció especial de la Generalitat.

El Pla de millora del barri de l'Erm, redactat per l'Ajuntament de Manlleu, tenia com a principals actuacions l'enderrocament dels blocs de Can Garcia, la rehabilitació de diversos edificis, la construcció d'un centre cívic, la substitució de l'antic mercat per un de nou i programes per

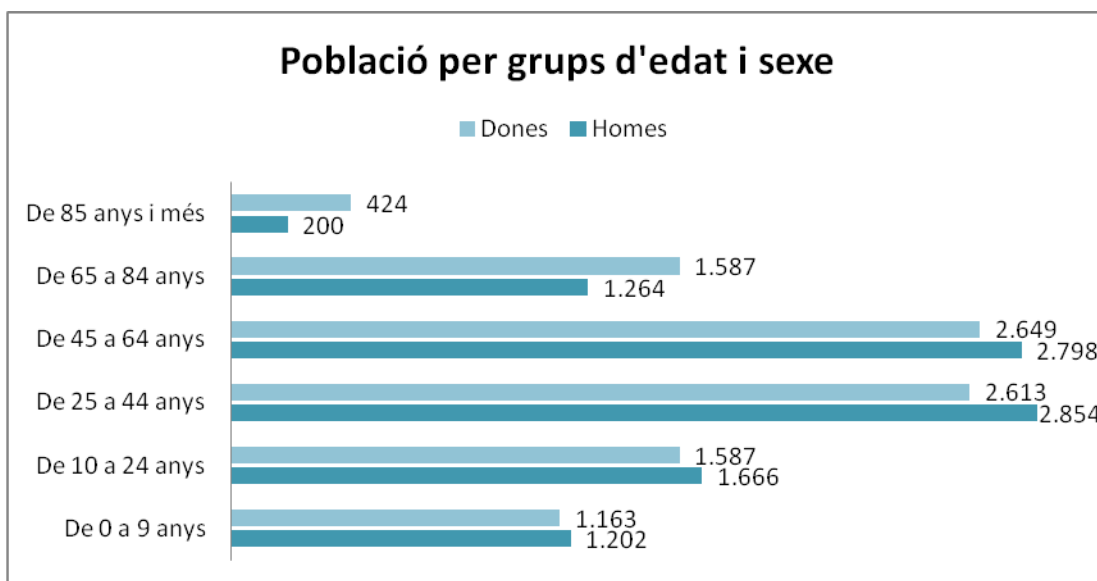
impulsar la cohesió social i la participació. El 21 de desembre de 2016 (10 anys després) es va celebrar el comitè final d'avaluació i seguiment, on es va presentar l'informe d'avaluació final del pla de millora del barri de l'Erm.

La Població de Manlleu

L'any 2017 l'Institut d'Estadística de Catalunya registrava una població de 20.007 persones, segons el padró municipal d'habitants. D'aquestes, 9.984 eren homes i 10.023 dones. Una distribució força homogènia.

Aquesta distribució per grups d'edat ens mostra una estructura piramidal molt semblant a la resta de Catalunya i altres contextos propers, amb unes tendències demogràfiques lligades al descens de la natalitat i a l'increment de l'esperança de vida amb el gruix poblacional en les edats productives.

Gràfic: Població per grups d'edat i sexe



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'Idescat 2017

La distribució per sexes a tots els grups d'edat és força homogènia tot i que a partir dels 65 anys, la presència de dones grans és més alta que la dels homes.

Aquesta dada s'explica per la major esperança de vida que presenten les dones, amb uns índex d'envelliment i de sobreenvelliment molt feminitzats. Tal i com podem veure al Gràfic 1. al 2017 hi ha un total de 424 dones de més de 85 anys al municipi, enfront els 200 homes. Aquesta dada

és molt significativa atès que les dones grans, per les seves característiques i trajectòries de vida, presenten necessitats específiques (en molts casos solitud, aïllament, malaltia, baixos ingressos...) i que en qualsevol anàlisi sociodemogràfic s'haurà de tenir molt present.

L'envelliment progressiu de la població implica que paral·lelament al territori hi va apareixent una necessitat creixent de serveis socio-sanitaris i d'atenció a la dependència, actualment realitzats en gran part per dones, molt sovint estrangeres. Aquest envelliment de la població és un aspecte que fa que s'hagin de reconsiderar elements essencials com la mobilitat i l'accessibilitat als recursos socio-sanitaris i d'altres tipus, existents al municipi.

L'índex d'envelliment és el quocient entre el nombre de persones de 65 anys i el nombre de menors de 15 anys. L'índex sobreenvelliment és el quocient entre el nombre de persones de 85 anys més i el nombre de persones de 65 anys i més.

Taula: Índex d'envelliment

	Dones	Homes	Total
Índex d'envelliment	115,9	83,46	99,6
Índex de sobreenvelliment	26,7	15,8	21,88

Font: Idescat 2017

Aquestes dades de població envellida es relacionen amb els trets sociodemogràfics actuals, amb descens de la natalitat per una banda i per l'altra, la millora de la qualitat de vida que té com a resultat una més alta esperança de vida. L'índex de sobreenvelliment indica el nombre d'habitants majors de 85 anys, sobre el número d'habitants majors de 65. L'índex de Manlleu se situa en un 21,88%, és a dir, que 21,88 de cada 100 persones majors de 65 anys sobrepassen l'edat de 85 anys.

En contraposició a l'evident mostra d'envelliment de la població de Manlleu, la taxa de fecunditat (mostra els naixements vius per cada mil dones entre 15 i 49 anys), se situa en un 45 0/00.

Taula: Índex de dependència infantil i senil

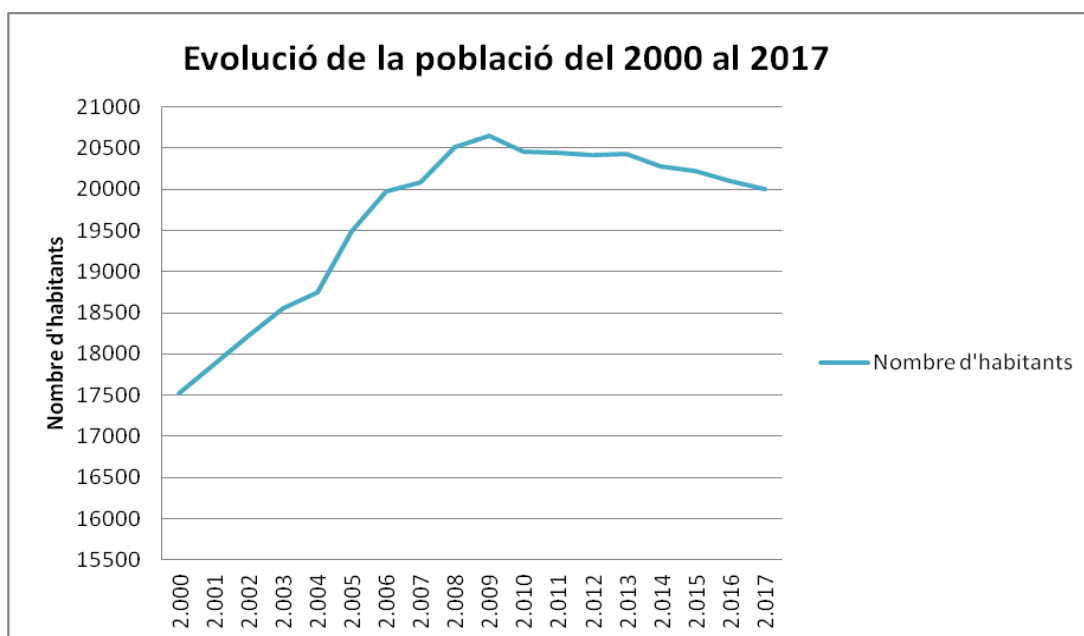
Índex de dependència infantil	Índex de dependència senil
26,74%	26,64%

Font: Idescat 2017

Naturalesa de la població:

La població ha experimentat un significatiu creixement al llarg de la darrera dècada: anys 2000-2010. Arribant al seu màxim l'any 2009, amb 20.647 habitants (Gràfic 2.). A partir del 2009 el descens és progressiu, especialment a partir del 2012. Clar reflex de la greu crisi econòmica viscuda durant aquests anys i que provocà que molta població immigrada decidís tornar al seu lloc d'origen o emigrar a un altre país europeu.

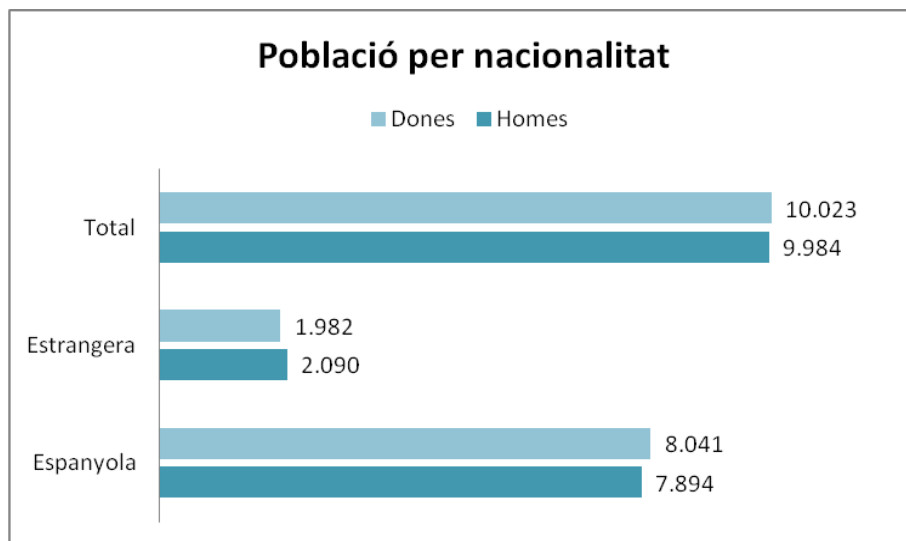
Taula: Evolució de la població del 2000 al 2017



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'Idescat 2017

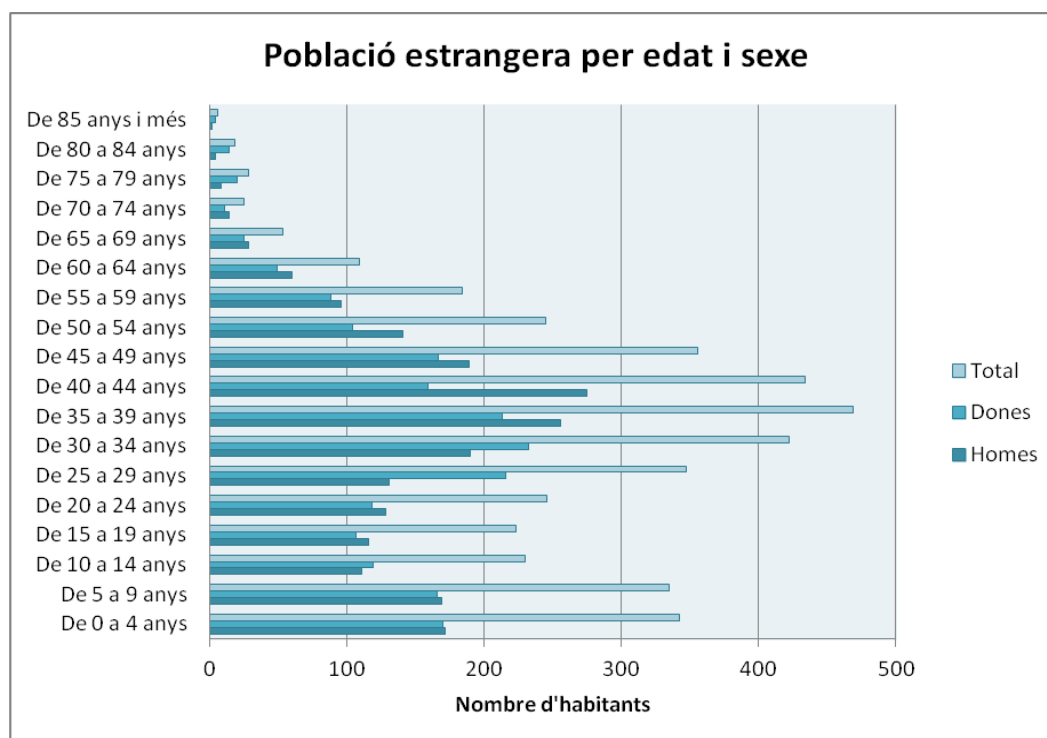
Pel que fa al repunt poblacional dels darrers anys, aquest es deu principalment al fet migratori provinent d'altres països, especialment de la zona del Magreb. La població d'origen immigrant es concentra especialment en períodes com la infantesa i l'edat adulta (en edat de treballar) i poques persones grans. Destaca que entre 35 i 44 anys hi ha una majoria d'homes, per sobre de dones. És la franja dels 25 als 34 anys on les dones superen als homes (Gràfic 4).

Gràfic: Població per nacionalitat



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'Idescat 2017

Gràfic: Població estrangera per edat i sexe



Font: Elaboració pròpia a partir de dades d'Hermes, 2017

La població estrangera que ha arribat a Manlleu és majoritàriament d'origen Marroquí, la qual representa el 68% del total de població d'origen estranger i un 14% del total de la població. Seguidament trobem la població procedent de Romania (1,6%, del total de la població) i Ghana (1,3%). Per una altra banda, també és significativa la presència de població d'alguns països d'Amèrica Llatina, com Colòmbia, Equador i República Dominicana, que destaquen per a una major feminització de la seva immigració. La població estrangera procedent d'Àsia, concretament de la Xina, només representa un 0,4% del total de la població de Manlleu.

El món laboral i situació econòmica:

El primer trimestre de l'any 2018, Manlleu tenia una població activa de 9.713¹ persones i d'aquestes, 1.451² estaven en situació d'atur (registrats com a demandants d'ocupació), del que resulta que la taxa d'atur de Manlleu és d'un 14,9%, quasi un 15%. Si aquest es compara amb les

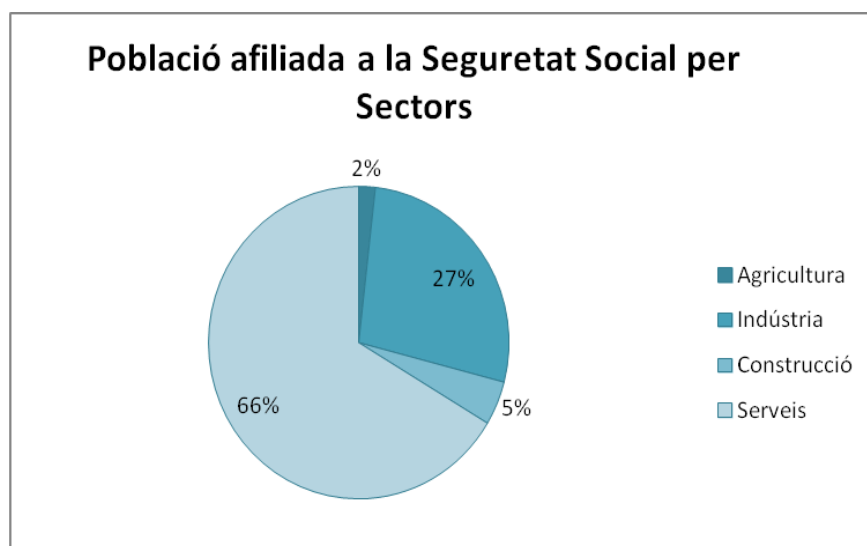
¹ Hermes. Diputació de Barcelona. Dades municipals Manlleu. Dades mercat de treball. Població activa registrada.

² Hermes. Diputació de Barcelona. Dades municipals Manlleu. Atur registrat. Evolució per sexe.

dades del 2010 de l'anterior Pla d'Igualtat, les quals indicaven que hi havia una taxa d'atur d'un 19,23%, podem afirmar que durant aquests anys, hi ha hagut una disminució considerable del nombre de persones que està en recerca de feina a Manlleu. De les persones que actualment estan registrades en el Servei Català d'Ocupació com a demandants de feina, el 57% són dones.

Del total de la població aturada de Manlleu, el 45% (638 persones³) són persones d'origen estranger, de les quals 359 són dones.

Gràfic: Població afiliada a la Seguretat Social per sectors



Font: Idescat 2018 (3/2018)

A l'economia de Manlleu destaca per sobre dels altres sectors, el sector terciari (serveis), que suposa un 66% del total de l'activitat. El pes dels serveis a l'economia del municipi va prenent més força en detriment de la construcció i l'agricultura. Al llarg d'aquests anys, la construcció ha sigut un dels sectors més castigats per la duresa de la crisi econòmica, un sector molt masculinitzat, fet que ha incidit en l'economia familiar de moltes famílies d'origen immigrat, especialment les famílies d'origen marroquí.

³ Hermes. Diputació de Barcelona. Dades municipals Manlleu. Atur registrat estrangers. Evolució per sexe.

Taula: Atur registrat de la població (maig 2016 i maig 2018):

Sexe	Maig'16	Maig'18	Variació	%Atur 1	%Atur 2	%Variació
Dones	951	800	-151	54,56%	57,27%	-15,88%
Homes	792	597	-195	45,44%	42,73%	-24,62%
TOTAL	1743	1397	-346	100,00%	100,00%	-19,85%

Font: Elaboració pròpia a partir de dades d'Hermes maig 2018

Taula: Atur registrat de la població estrangera (maig 2016 i maig 2018):

Sexe	Maig'16	Maig'18	Variació	%Atur 1	%Atur 2	%Variació
Dones	408	359	-49	52,31%	56,27%	-12,01%
Homes	372	279	-93	47,69%	43,73%	-25,00%
TOTAL	780	638	-142	100,00%	100,00%	-18,21%

Font: Elaboració pròpia a partir de dades d'Hermes maig 2018

8.2. COMPROMÍS AMB LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE

ÀMBITS D'ACTUACIÓ:

- Dinamitzar i coordinar el desplegament de les polítiques d'igualtat de gènere al municipi, visibilitzant el compromís polític per la igualtat i l'acció transversal en tots els àmbits del municipi: comunicació, difusió i elaboració de nous recursos.
- Consolidar els recursos ja existents que fomenten la igualtat i avançar en la creació de nous serveis des dels quals també s'articulin les polítiques d'igualtat de gènere del municipi.

8.2.1. COMPROMÍS INSTITUCIONAL

CONTEXTUALITZACIÓ. MARC LEGAL I CONCEPTUAL

Les polítiques públiques d'igualtat de gènere tenen com a finalitat transformar les condicions que fan que encara continuïn les desigualtats entre dones i homes en els diferents àmbits de la vida personal, social, política, econòmica i cultural. El marc legal existent obliga als ajuntaments a introduir la gestió transversal de gènere en les seves polítiques. L'Estatut d'Autonomia de Catalunya del 2006, la Llei orgànica 3/2007 d'igualtat efectiva de dones i homes i la Llei catalana 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes, "obliguen" a dissenyar polítiques transversals de gènere.

La Llei 17/2015, del 21 de juliol d'igualtat efectiva entre dones i homes estableix, entre d'altres, que l'Administració *"ha d'elaborar les disposicions necessàries per a adjudicar l'aplicació de la transversalitat de la perspectiva de gènere als òrgans dels departaments de l'Administració de la Generalitat, als organismes autònoms i als organismes públics vinculats o que en depenen"*. Així mateix, també s'obliga als poders públics a *"adoptar mesures per a una formació bàsica,*

progressiva i permanent en matèria d'igualtat de dones i homes, dirigida a tot el personal i impartida per personal expert, amb la finalitat de fer efectives les disposicions d'aquesta llei i de garantir el coneixement pràctic suficient que permeti la integració efectiva de la perspectiva de gènere en les actuacions públiques”.

Ambdues lleis, representen, doncs, un pas cap a la responsabilitat de les administracions públiques d'assegurar i garantir la no discriminació de les dones en els seus àmbits d'actuació.

Per la seva banda, les institucions públiques han d'assumir un doble compromís:

1. Desenvolupar polítiques transversals de gènere cap a la ciutadania.

2. Posar les bases per corregir les desigualtats existents en l'interior de la pròpia organització, desenvolupant mesures i/o plans d'igualtat interns que permetin assolir la igualtat entre el seu personal i estiguin en consonància amb la projecció exterior de les polítiques municipals en matèria d'igualtat

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

Quan parlem de transversalitat, s'ha d'entendre en dos sentits: d'una banda, com a necessitat que s'incorpori la perspectiva de gènere a totes les polítiques i actuacions municipals que es duguin a terme; de l'altra, que es promoguin mesures específiques de gènere per a la igualtat d'oportunitats des de totes les àrees de l'ajuntament (no només des de les regidories de la Dona, en el cas de que n'hi hagi).

Així doncs, quan parlem de compromís polític, el que pretenem és 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. Per tal d'aconseguir-lo, des del compromís polític i de manera específica

des de les polítiques locals d'igualtat, s'ha de treballar de manera transversal per tal d'incorporar la igualtat en tots els plans, programes i projectes municipals.

ANÀLISI DE MANLLEU

Uns dels elements primordials per tal d'avançar en l'eradicació de les desigualtats en què es troben les dones en els diferents àmbits i contextos de la vida quotidiana, recau en què els ens públics facin una aposta simbòlica i explícita per la consecució de la igualtat de dones i homes. És a dir, que manifestin el seu compromís amb la igualtat de gènere. Per tal d'analitzar aquest aspecte en el municipi de Manlleu, ho farem des de quatre vessants:

1. Compromís polític de l'equip de govern
2. Recursos humans i específics
3. Comunicació
4. Formació

1. Compromís polític de l'equip de govern

És important que existeixi un compromís polític que atorgui poder dins de l'ajuntament a les polítiques transversals de gènere. I aquest compromís polític es tradueix en un lideratge polític clar, element clau perquè no existeixin resistències institucionals.

Així doncs, la responsabilitat política de les polítiques d'igualtat hauria de recaure en una persona compromesa personalment amb aquest objectiu i que tingués pes dins de l'equip de govern, cosa que garanteix la presència en totes les discussions importants de ciutat (Gelambí, M. 2016). En el cas de Manlleu, però, no hi ha una regidoria específica pròpia d'igualtat, sinó que des de l'Àrea de Benestar Social, Salut Pública i Consum, es gestiona el SIAD (Servei d'Atenció i Informació a les Dones). La tècnica d'Igualtat és la persona que gestiona el SIAD i que coordina i vetlla per la progressiva aplicació de l'anterior Pla d'Igualtat municipal a través de la coordinació amb la resta d'àrees o departaments. En aquest sentit, cal posar en valor el fet que el present Pla és el tercer

que s'implementa des del Consistori, i, per tant, existeix un clar compromís polític en fet de donar continuïtat a la transversalitat de gènere a les polítiques públiques locals.

Ara bé, també cal tenir en compte que la tècnica d'igualtat encarregada de realitzar el seguiment sobre la gestió transversal de gènere, treballa a mitja jornada i aquest element pot ser un impediment a l'hora de visibilitzar el compromís del Consistori amb la igualtat de gènere.

La manca d'una regidoria específica que s'ocupi de les polítiques d'igualtat de gènere no sempre és una condició indispensable per desenvolupar correctament aquestes polítiques. El contrapunt a aquest lideratge polític l'exerceix la tècnica d'igualtat, la qual amb el temps ha esdevingut el punt de referència a l'Ajuntament i a la ciutadania en temes d'igualtat de gènere. Per tant, sí hi ha un compromís polític clar i ferm, amb una professional experta i de referència a nivell municipal.

2. Recursos humans específics

La presència de personal tècnic especialitzat en igualtat de gènere és essencial si l'Ajuntament vol potenciar la transversalitat de gènere. En aquesta línia, la consolidació del servei des del 2016 a través d'una estabilitat contractual, permet donar continuïtat a la implementació de les polítiques de gènere. Però implementar polítiques de gènere és un procés lent i que no es fa sol, i, per tant, poder ampliar el nombre d'hores del personal tècnic o ampliar la plantilla, podria ser una opció que permetria dotar de més força i viabilitat a les línies d'actuació del Pla. Reforçar el seguiment de les accions de cada àrea (urbanisme, esport, salut, educació, treball, etc.) i com aquestes es doten d'una perspectiva de gènere, requereix un esforç extra que implicaria una dedicació exclusiva que ajudaria a dur a terme els objectius plantejats.

En aquest mateix sentit, és important esmentar que en el qüestionari on-line realitzat a la plantilla de l'Ajuntament, de les 32 persones que l'han respost, un 16% afirma que no té coneixement que hi hagi un referent en temes d'igualtat de gènere en la plantilla municipal. I un 6,5% afirma que ho desconeix. Tot i no ser una dada molt elevada, sí que és prou rellevant com per destacar que tot i essent aquest el tercer pla d'igualtat de què disposa el municipi, encara hi ha un elevat desconeixement de la seva implementació dins la mateixa estructura del Consistori i a nivell de municipal. En aquesta variable hi intervenen diverses qüestions sobre les quals incidim més endavant, com és la formació i la comunicació.

Per tal de fer el seguiment de com s'implementen les polítiques de gènere a les diferents àrees del Consistori, és molt recomanable la creació d'una **Comissió de Seguiment**, coordinada per la tècnica d'igualtat. És fonamental l'existència d'aquesta comissió per tal d'establir mecanismes d'avaluació contínua, tant de les accions que es porten a terme, com en el disseny de diversos programes. Només d'aquesta manera es pot valorar l'impacte real de les polítiques d'igualtat d'oportunitats.

En el cas de Manlleu, existeix una Comissió d'Igualtat, tot i que les funcions estan centrades exclusivament en l'organització d'activitats concretes que giren al voltant de la commemoració de dues dates importants, el 8 de març (Dia Internacional de les Dones) i el 25 de novembre (Dia Internacional de l'Eliminació de la Violència Contra les Dones). Aquesta comissió està integrada pels tècnics i tècniques de diverses àrees de l'Ajuntament, amb la col·laboració del teixit associatiu del municipi. Per tant, les seves funcions no són les de vetllar pel compliment de les accions del Pla d'Igualtat. En aquest sentit, doncs, seria un pas important la creació d'una Comissió de Seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat que pogués ser interdepartamental, i que inclogués representants de totes les àrees de l'Ajuntament. Les funcions principals serien incorporar la visió de gènere en totes les polítiques de l'Ajuntament i vetllar pel compliment de les accions del Pla d'Igualtat que s'impulsin des de les diferents àrees.

És clau que les polítiques i actuacions de gènere que es duguin a terme des de diferents àrees municipals responguin a una línia d'actuació comuna, coherent i definida per tal de no realitzar accions específiques de gènere aïllades, inconnexes o que puguin donar sensació de confusió. I alhora, per avaluar les polítiques, programes o accions dissenyats, caldrà establir uns mecanismes d'avaluació perquè la Comissió pugui valorar l'impacte real de les polítiques d'igualtat d'oportunitats.

Les entrevistes efectuades als professionals tècnics de la plantilla municipal ha posat de manifest que s'han fet intents per aplicar la transversalitat de gènere en algunes de les polítiques desplegades en els darrers anys (del 2012 al 2016), un exemple és el PEC (Projecte Educatiu de Ciutat) o el Museu del Ter (incorpora la perspectiva de gènere de forma inherent en tots els projectes que s'hi porten a terme). Ara bé, una anàlisi més àmplia del municipi també posa de manifest la necessitat d'aprofundir en aquesta transversalitat, aspecte que anirem veient en el present Pla.

3. Comunicació

Comunicació interna i externa:

Tal i com diu Mònica Gelambí (2016), la comunicació ha estat una de les principals debilitats de les polítiques de gènere. Des de l'àrea d'igualtat no sempre s'ha aconseguit transmetre, ni a l'organització interna de l'ajuntament ni a la ciutadania, dels beneficis que s'obtenen en incorporar la igualtat de gènere en les polítiques municipals.

Les dificultats en la comunicació interna es tradueixen en l'encara desconeixement de l'existència de la figura d'una tècnica d'igualtat en la plantilla municipal, i que un 53,1% de les persones que han contestat el qüestionari on-line, respon que desconeix si des de la seva àrea s'han realitzat accions per promoure la igualtat d'oportunitats entre dones i homes de cara a la ciutadania, i un 15,6% afirma que no se n'han realitzat. Sumada, és una dada prou significativa que indica les dificultats existents a l'hora de visibilitzar les polítiques de gènere i com la manca de recursos humans o sovint econòmics incideix en poder millorar la gestió transversal de gènere.

En aquesta línia de comunicació interna, l'ajuntament de Manlleu difon les polítiques d'igualtat que es duen a terme a través de diverses notes de premsa que es fan arribar a tota la plantilla municipal. Tot i això, seria important poder donar més valor i importància a les millores produïdes gràcies a aquest enfocament. **Crear marca i reivindicar l'autoria de les polítiques de gènere** i l'impacte positiu que aquestes han tingut, és clau per convèncer no només a les àrees del mateix Consistori, sinó també a la ciutadania.

Sovint l'absència de polítiques de comunicació sobre què es fa i quins avantatges han tingut, implica que tampoc hi hagi una demanda per part de la ciutadania. D'altra banda, la inclusió d'aquestes polítiques dins dels serveis d'informació i atenció a les dones (SIAD) en molts ajuntaments, no ajuda a trencar que es tracta de polítiques de dones i per a dones. I aquest pot ser el cas de Manlleu, ja que és fonamental treballar perquè es vegin les polítiques de gènere com a imprescindibles per assegurar la igualtat d'oportunitats de dones i homes en tots els àmbits de la vida.

Tal i com indicàvem amb anterioritat, la tècnica d'Igualtat, a través del SIAD, coordina l'organització i desplegament d'accions/activitats adreçades a tota la ciutadania. Aquesta

celebració de diades ajuda a la sensibilització i visibilització de la importància de les polítiques d'igualtat d'oportunitats, i reforça el compromís del Consistori en aquesta línia.

La programació dels dos actes (8 de març i 25 de novembre) es realitza a través d'una comissió específica de la campanya. Les comissions són formades per representants de diferents àrees de l'ajuntament, col·lectius i entitats (dones, gent gran, joves, culturals, sanitat, etc.). Es plantegen diverses activitats i s'acorda la programació de la campanya en base a la viabilitat de les propostes i d'acord amb els recursos disponibles. En la commemoració d'aquestes diades habitualment es realitzen tallers, xerrades, concerts, exposicions, entrevistes a la ràdio municipal, etc., i compten amb la col·laboració de tot el ventall del teixit associatiu del municipi.

L'impacte d'ambdues celebracions (participació de les activitats i gent implicada en la realització) és força elevat, amb estimacions d'entre 300 i 500 persones.

Ara bé, tot i aquestes dues celebracions d'elevat impacte local, en el qüestionari on-line adreçat a la ciutadania de Manlleu, un 40,6% afirma que no sap si des de l'administració local s'ha realitzat alguna activitat en relació a la igualtat entre homes i dones, i un 30% ho desconeix. Tenint en compte que un 82,4% de les persones que han participat en el qüestionari són dones, és una dada prou significativa que assenyalava que encara existeix una invisibilització de les polítiques de gènere que s'impulsen des del Consistori, invisibilització que sovint és fruit del desconeixement.

“Només conec la Bossa que circula per les escoles bressol amb contes que tracten o fan referència als temes d'igualtat de gènere”. (Dona, de 36 a 50 anys).

Aquesta idea també es veu refermada a través dels diferents grups de treball que s'han realitzat per elaborar la diagnosi. En aquests s'ha fet palès el desconeixement de la ciutadania de l'existència d'un Pla Local d'Igualtat i també de què és el SIAD i quines són les seves funcions. En aquest sentit, per potenciar la difusió dels programes que desenvolupa el Consistori, entre els qual hi ha el SIAD, el fort teixit associatiu de la ciutat és una excel·lent oportunitat. El paper actiu de moltes associacions de dones de Manlleu, esdevenen una bona plataforma per explicar què es fa, com es fa, i quins són els i les beneficiàries de les polítiques que es porten a terme.

De fet, en el qüestionari també s'evidencia la voluntat (un 83,1%) que des de l'Ajuntament es realitzin accions per afavorir la igualtat entre homes i dones i que s'actui per evitar discriminacions de gènere, tant directes com indirectes. Per tant, tot i que l'Ajuntament ja fa anys que

desenvolupa accions per fomentar la igualtat de gènere en el municipi, la sensació de la ciutadania és d'un cert desconeixement.

“Cal que se'n parli a tot arreu i constantment i des de tots els àmbits per anar canviant consciències”. (Dona, de 51 a 65 anys)

Ús del llenguatge no sexista

Tenint en compte que en l'àmbit municipal es genera molta documentació escrita i gràfica (de difusió, comunicació, gestió, etc.), tant adreçada a la ciutadania com d'ús intern per al personal de l'Ajuntament, s'han seleccionat tres fonts per a analitzar la tipologia de llenguatge que es fa servir. En concret s'han analitzat els següents documents/mitjans:

1. Pla d'Actuació Municipal (PAM) 2015-2019 (document d'ús intern)
2. Web de l'Ajuntament de Manlleu⁴ (eina de difusió i comunicació adreçada a la ciutadania).
3. Elter.net, mitjà de comunicació digital públic⁵ (eina de difusió i comunicació adreçada a la ciutadania)

Pel que fa al document d'ús intern de l'Ajuntament (PAM) que conté les línies d'actuació i el desplegament de les polítiques municipals per part de l'equip de Govern, es posa de manifest que hi ha una sensibilitat per fer servir un ús d'un llenguatge no sexista. En aquest sentit, s'utilitzen termes genèrics que apleguen tant a dones com a homes (ciutadania, persones, infants), però a la vegada, també s'utilitzen termes que només fan referència al sexe masculí (p.e. ciutadans, emprenedors, infractor, nens i joves -en referència a la pràctica esportiva-). Així doncs, es veu una intencionalitat i una transició al canvi que cal acabar de polir. Per altra banda, però, cal posar en valor l'exercici de rendiment de comptes que realitza el Consistori, ja que tant el PAM, com la seva avaluació anual i altres documents d'ús intern, estan a disposició de la ciutadania a través del portal de Transparència Manlleu.

Pel que fa al mitjà de comunicació digital Elter.net, s'observa un fenomen similar tot i que amb força més presència del genèric masculí. Per una banda, es fan servir molts termes inclusivament des d'una anàlisi de perspectiva de gènere (p.e. ciutadania, persones, infància, etc.), però per l'altra,

⁴ Web institucional de l'Ajuntament de Manlleu (www.manlleu.cat). Darrera consulta: 18/06/18

⁵ Mitjà de comunicació digital d'àmbit local (www.elter.net). Darrera consulta 18/06/18

ens trobem amb una elevada utilització del genèric masculí (p.e. proveïdors, els representants, els alumnes, els treballadors, els usuaris, directors adjunts, etc.).

En el cas de la pàgina web de l'Ajuntament de Manlleu, l'ús del llenguatge no sexista és força més representatiu en la majoria de textos, tot i que encara hi perviu, de forma molt puntual, la utilització d'algun terme masculí com a universal (p.e. els alumnes).

Per tal de millorar l'ús del llenguatge no sexista i fer-lo extensiu en tota la documentació que genera el Consistori, tant d'ús intern com extern, una eina que resulta d'utilitat és **disposar d'una guia per a l'ús no sexista del llenguatge**. Seria fonamental que aquesta eina es difongués entre tots i totes les agents que elaboren continguts (pàgina web, mitjans de comunicació local, documents d'ús intern, etc.) i que anés acompanyada d'una sessió formativa que sempre ajuda a incorporar aquest nou ús del llenguatge d'una forma més natural i amena.

Si entrem en l'anàlisi de les imatges de la web de l'Ajuntament, la majoria no estan segregades per sexe (segons l'activitat) o s'utilitzen imatges neutres. Tot i això, a la sessió de treball que es realitzà amb els regidors i regidores del Consistori, una de les persones incidí en la importància d'una major visibilització de les dones a la pàgina web de l'Ajuntament, ja que una bona part de les imatges relatives als diferents programes que es porten a terme, estan protagonitzades per homes. Ara bé, en el moment en què s'ha elaborat el present document, aquestes imatges ja no hi eren presents.

Finalment, hem considerat oportú assenyalar la segregació d'activitats en funció del sexe que es realitzà a la Fira de TOT CURSOS a Manlleu (10 de juny de 2018) i de les dues activitats d'exhibició que es realitzaren durant la fira, una d'elles de trial i l'altra d'imatge personal. Les fotografies que acompanyaven a ambdues activitats mostren una certa segregació per sexe en les activitats organitzades per l'Ajuntament.

4. Formació: mirada interna

Per una altra banda, també cal destacar que el mateix Ajuntament s'ha dotat d'una norma interna – Pla Intern d'Igualtat- que obliga a la implementació de la perspectiva de gènere en la pròpia estructura orgànica del Consistori. El fet de portar a terme aquest pla en el si del Consistori ja és un element molt positiu, perquè aquest ha d'haver comptat amb la participació i implicació de tot

el personal tècnic municipal i, per tant, de totes les àrees. És doncs, un excel·lent procés pedagògic per entendre què vol dir treballar amb perspectiva de gènere i aquest ja és un pas molt important alhora d'incorporar la transversalitat. Ara bé, tot i que l'Ajuntament s'ha dotat d'un pla intern, que sovint inclou millores en la formació sobre les polítiques de gènere i en la importància de desglossar les dades per sexe, la majoria de les persones que han respost el qüestionari on-line afirmen no haver rebut cap acció formativa i que no recullen les dades desagregades per sexes. Pertant, en trobem que la pròpia organització municipal no disposa dels recursos específics per introduir la visió de gènere en les polítiques o serveis que realitzen.

De fet, Manlleu al llarg d'aquests anys ha anat fent passos importants per introduir la igualtat de gènere en el disseny d'algunes polítiques locals i ha apostat amb fermesa amb serveis com el SIAD. Tanmateix, s'ha avançat menys en la incorporació de la perspectiva de gènere de forma transversal, és a dir, en el conjunt d'actuacions municipals. En termes generals, encara cal encara superar la idea que s'associa a les dones en el marc de les polítiques que es desenvolupen des de l'àrea de benestar social, i per tant, perviu la idea de fer *polítiques per a dones*, i no *de dones*. En aquest sentit, doncs, cal seguir avançant per a deixar enrere el vincle exclusiu de les polítiques de gènere amb les àrees de benestar social per tal que es fomentin també les actuacions a d'altres sectors.

Així doncs, si tenim en compte les entrevistes realitzades a les persones clau de la plantilla municipal i als grups de treball realitzats amb els i les representants del Consistori, es posa de manifest que hi ha certs aspectes que caldria millorar i que fàcilment es poden incorporar per tal de fer efectiva la transversalitat de gènere:

- 1. Implementació del Pla intern d'Igualtat (organització interna del propi ens local amb perspectiva de gènere) i les principals propostes d'acció que es recomanaren**, com pot ser la inclusió de criteris d'igualtat en la contractació pública i treballar perquè el Consistori sigui una institució exemplificant i coherent de cara a la ciutadania.
- 2. Elaboració d'un Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere**, amb aplicació a qualsevol persona vinculada a l'Ajuntament de Manlleu, encara que no tingui un vincle laboral directe.

3. **Guia per a l'ús no sexista del llenguatge (oral, escrit i visual) i formació sobre el seu ús.**
Difusió extensiva d'aquesta eina a tots els/les agents del municipi que elaboren continguts en els mitjans de comunicació locals. L'Ajuntament i tots els seus serveis han de garantir la promoció de la igualtat de gènere a partir del llenguatge. Això implica vetllar per incloure a totes les persones, evitar la invisibilització de les dones i de les activitats que desenvolupen, així com la reproducció de rols i estereotips de gènere.
4. **Accions formatives amb una enfocament de gènere adreçades al personal tècnic i polític (transversalitat de gènere, indicadors des de la perspectiva de gènere –no androcèntrics-, etc.).** És necessari que tot el personal de l'Administració local adquireixi uns coneixements mínims sobre la perspectiva de gènere, especialment aquelles persones que participen del disseny i implementació de polítiques i programes i aquelles que realitzen atenció a les persones (policia local, oficina d'atenció ciutadana, serveis socials, centres d'atenció primària, etc.). La realització d'accions formatives garanteix que el personal municipal tingui competències per a identificar i corregir biaixos de gènere.
5. **Recollir les dades desagregades per sexe.** És una mesura indispensable per conèixer el possible impacte diferencial de gènere que tenen les polítiques i actuacions que es desenvolupen des de l'Ajuntament, ja que proporciona informació rellevant a l'hora de monitoritzar i planificar tenint en compte la igualtat.

8.3. VIOLÈNCIA MASCLISTA

ÀMBITS D'ACTUACIÓ:

- Prestar una atenció integral i de qualitat a les dones i altres col·lectius que pateixen violència de gènere.
- Combatre les diferents violències exercides per raó de gènere contra les persones mitjançant la disposició de recursos d'intervenció i prevenció.

8.3.1. ATENCIÓ INTEGRAL A LES DONES QUE PATEIXEN VIOLÈNCIA MASCLISTA

CONTEXTUALITZACIÓ. MARC LEGAL I CONCEPTUAL

La violència masclista és una realitat que cada dia afecta a dones i noies dels municipis. Es tracta d'una problemàtica que, només en els casos més greus, té algun impacte en l'opinió pública ja que, sovint, està molt invisibilitzada i normalitzada. L'any 1993, l'ONU declara que la violència contra les dones suposa una clara vulneració dels drets humans. A l'estat espanyol, aquesta igualtat de drets no es reconeix fins la Constitució de 1978, i en els codis penals es va considerar fins el 1983 un atenuant la relació conjugal en els maltractaments de l'home sobre la dona.

La violència contra les dones pren diferents formes: física, sexual i psíquica i s'ha consentit socialment en el marc de la família patriarcal sobre la base de la suposada superioritat de l'home sobre la dona.

És un aspecte que cal afrontar cap al conjunt de la societat i, per això, s'han d'entendre les seves causes per poder-la identificar i combatre. És per això que es recomana com a bàsic per a totes les violències de gènere, la coeducació que ha de venir per part de la família, l'escola, les institucions i els mitjans de comunicació.

Segons l'ONU Dones:

“Les causes de la violència contra les dones es troben en la discriminació de gènere, les normes socials i els estereotips de gènere que la perpetuen (...). La prevenció ha de

començar en les primeres etapes de la vida, mitjançant l'educació dels nens i les nenes que promogui les relacions de respecte i la igualtat de gènere. El treball amb joves és la millor opció per aconseguir un progrés ràpid i sostingut en matèria de prevenció i eradicació de la violència de gènere”.

En la lluita per a l'eradicació de la violència de gènere, cal destacar un dels primers instruments que va tenir caràcter vinculant a Europa. Es tracta del **Conveni d'Estambul** que es va aprovar el 7 d'abril de 2014 i es va convertir en el tractat internacional més ampli en relació a les diverses formes que pot prendre la violència contra les dones. El Conveni es basa en el marc de les mesures de la CEDAW i la jurisprudència que es va desenvolupar en el Comitè CEDAW. La definició de violència contra les dones assenyala en l'article 3.f que el terme *dona* inclou les nenes menors de divuit anys i defineix a l'article 3.a. la violència contra les dones com:

“(...) tots els actes de violència basats en el gènere que impliquen o puguin implicar per a les dones danys o patiments de naturalesa física, sexual, psicològica o econòmica, incloent les amenaces de realitzar els actes, la coacció o la privació arbitrària de llibertat, a la vida pública o privada”.

A la vegada, en la definició de violència domèstica inclou les relacions de parella que no impliquen convivència com:

“(...) tots els actes de violència física, sexual, psicològica o econòmica que es produeixen en la família o a la llar o entre cònjuges o parelles de fet antics o actuals, independentment que l'autor del delictes comparteixi o hagi compartit el mateix domicili que la víctima (article 3.b.).

El Conveni d'Estambul també inclou diferents manifestacions de violència cap a les dones i el fet que han de ser sancionades pels estats com a delictes:

- **Violència psicològica:** el fet d'atemptar greument contra la integritat psicològica d'una persona mitjançant coacció o amenaces (article 33).
- **L'assetjament o *stalking*:** el fet d'adoptar, en diverses ocasions, comportament amenaçador contra una altra persona que la faci témer per la seva seguretat (article 34).

- **La violència física:** el fet d'exercir actes de violència física sobre una altra persona (article 35).
- **Violència sexual i violació** (article 36).
- **El matrimoni forçat** (article 37).
- **La mutilació genital femenina** (article 38).
- **L'avortament forçat i l'esterilització forçada** (article 39).
- **L'assetjament sexual:** tota forma de comportament no desitjat, verbal, no verbal o físic, de caràcter sexual, que tingui per objecte o resultat violar la dignitat d'una persona, en particular quan el comportament creï un ambient intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu (article 39).

En la lluita contra la violència masclista a Catalunya, hem de mencionar tres lleis principals⁶:

- **Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista.** I, d'acord amb aquesta llei, és l'Institut Català de les Dones l'instrument vertebrador per eradicar la violència masclista i té la funció també de liderar les polítiques del Govern en aquest àmbit. Aquesta llei va ser aprovada amb el suport de totes les formacions polítiques i va ser una norma pionera i decisiva per al reconeixement del dret de les dones a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, maltractaments i tota mena de discriminació.
- **Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.** Aquesta llei té per objecte actuar contra la violència que, com a manifestació de la discriminació, la situació de desigualtat i les relacions de poder dels homes sobre les dones, exerceixen sobre aquestes els qui siguin o hagin estat els seus cònjuges o els qui estiguin o hagin estat lligats a elles per relacions similars d'afectivitat, fins i tot sense convivència. Estableix mesures de protecció integral la finalitat de les quals és prevenir, sancionar i eradicar aquesta violència i prestar assistència a les víctimes. I,

⁶ Institut Català de les Dones. Normativa sobre violència masclista: <https://bit.ly/2NWsCZn>

finalment, la violència de gènere a què es refereix aquesta Llei comprèn qualsevol acte de violència física i psicològica, incloses les agressions a la llibertat sexual, les amenaces, les coaccions o la privació arbitrària de llibertat.

- **Decret 60/2010, d'11 de maig, de la Comissió Nacional per a una Intervenció Coordinada contra la Violència Masclista.** Aquesta Comissió té l'objectiu d'impulsar, fer el seguiment i avaluar les actuacions sobre violència masclista que duu a terme la Generalitat. També s'encarrega de fomentar la participació i la col·laboració del Govern amb les entitats i òrgans de la societat que treballen en aquest àmbit. La Comissió impulsa un treball en xarxa de tots els agents que intervenen davant aquesta problemàtica. La Comissió va ser creada per la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista (article 82). Posteriorment, mitjançant el Decret 60/2010, d'11 de maig, se n'ha regulat el seu règim jurídic, la composició, el funcionament, les competències i la coordinació de la Comissió amb altres òrgans.

La Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista proporciona un pes legal a un seguit d'actuacions que ja s'anaven portant a terme a Catalunya amb l'objectiu d'eradicar aquesta violència. La Llei 5/2008 recull les actuacions que els poders públics catalans han de realitzar contra aquest tipus de violència i permet actuar de manera integral contra totes les formes que pren i els àmbits on es pot exercir.

La Llei posa en el centre a les dones, com a subjectes de ple dret i considera la violència masclista com una vulneració dels drets humans i les llibertats fonamentals, esdevenint un obstacle per a assolir la plena ciutadania, autonomia i llibertat.

A continuació, mostrem alguns aspectes clau d'aquest text legal:

- Aborda integralment totes les maneres d'exercir aquesta violència i tots els àmbits en els que es pot produir.
- Posa l'accent en la prevenció i subratlla les mesures de sensibilització, prevenció i detecció precoç com a principis fonamentals en l'eradicació d'aquesta violència.

- Regula la Xarxa d'atenció a les Dones en situació de violència masclista, defineix cada servei, les funcions a desenvolupar, quina administració en té la competència i quines han de ser les beneficiàries.
- Estén l'àmbit de drets a les filles i fills de les dones que es troben en situació de violència masclista.

Per entendre conceptualment les diferents formes que pot prendre aquesta violència, les defineix de la següent manera:

- a) **Violència física:** comprèn qualsevol acte o omissió de força contra el cos d'una dona, amb el resultat o el risc de produir-li una lesió física o un dany.
- b) **Violència psicològica:** comprèn tota conducta o omissió intencional que produeixi en una dona una desvaloració o un patiment, per mitjà d'amenaques, d'humiliació, de vexacions, d'exigència d'obediència o submissió, de coerció verbal, d'insults, d'aïllament o qualsevol altra limitació del seu àmbit de llibertat.
- c) **Violència sexual i abusos sexuals:** comprèn qualsevol acte de naturalesa sexual no consentit per les dones, inclosa l'exhibició, l'observació i la imposició, per mitjà de violència, d'intimidació, de prevalença o de manipulació emocional, de relacions sexuals, amb independència que la persona agressora pugui tenir amb la dona o la menor una relació conjugal, de parella, afectiva o de parentiu.
- d) **Violència econòmica:** consisteix en la privació intencionada i no justificada de recursos per al benestar físic o psicològic d'una dona i, si escau, de les seves filles o fills, i la limitació en la disposició dels recursos propis o compartits en l'àmbit familiar o de parella.

I, a la vegada, es té en compte que la violència masclista es pot manifestar en els àmbits següents:

1. **Violència en l'àmbit de la parella:** es tracta de la violència física, psicològica, sexual o econòmica exercida contra una dona i perpetrada per l'home que n'és o n'ha estat el cònjuge o per la persona que hi té o hi ha tingut relacions similars d'afectivitat.
2. **Violència en l'àmbit familiar:** consisteix en la violència física, sexual, psicològica o econòmica exercida contra les dones i les menors d'edat en el si de la família i perpetrada

per membres de la mateixa família, en el marc de les relacions afectives i dels lligams de l'entorn familiar. No s'hi inclou la violència exercida en l'àmbit de la parella, definida en l'apartat primer.

3. **Violència en l'àmbit laboral:** consisteix en la violència física, sexual o psicològica que es pot produir en el centre de treball i durant la jornada laboral, o fora del centre de treball i de l'horari laboral si té relació amb la feina, i que pot adoptar dues tipologies:

a. **Assetjament per raó de sexe:** el constitueix un comportament no desitjat relacionat amb el sexe d'una persona en ocasió de l'accés al treball remunerat, la promoció en el lloc de treball, l'ocupació o la formació, que tingui com a propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat de les dones i de crear-los un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

b. **Assetjament sexual:** el constitueix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una dona o de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.

4. **Violència en l'àmbit social o comunitari:** comprèn les manifestacions següents:

a. **Agressions sexuals:** consisteixen en l'ús de la violència física i sexual exercida contra les dones i les menors d'edat que està determinada per l'ús premeditat del sexe com a arma per demostrar poder i abusar-ne.

b. **Assetjament sexual.**

c. **Tràfic i explotació sexual de dones i nenes.**

d. **Mutilació genital femenina o risc de patir-la:** inclou qualsevol procediment que impliqui o pugui implicar una eliminació total o parcial dels genitals femenins o **hi produeixi lesions, encara que hi hagi consentiment exprés o tàcit de la dona.**

e. **Matrimonis forçats.**

- f. **Violència derivada de conflictes armats**: inclou totes les formes de violència contra les dones que es produeixen en aquestes situacions, com ara l'assassinat, la violació, l'esclavatge sexual, l'embaràs forçat, l'avortament forçat, l'esterilització forçada, el contagi intencionat de malalties, la tortura o els abusos sexuals.
- g. **Violència contra els drets sexuals i reproductius de les dones**, com ara els avortaments selectius i les esterilitzacions forçades.

A mode de resum, també mencionarem que les persones lesbianes, gais, transsexuals/transgènere, bisexuals i intersexuals també han de disposar i gaudir de ls mateixos drets i oportunitats que el conjunt de tota la ciutadania, així com del dret a viure emparades pels principis d'igualtat i no discriminació. I, per tant, també han de ser lliures de viure sense sexisme i sense violències sexuals. A nivell local, fa temps que diversos municipis estan desenvolupant accions de sensibilització i prevenció d'actituds LGTBIfòbiques, actes de visibilitat i reconeixement o disposen d'espais d'atenció i acompanyament específic per a persones LGBTI. Pel que fa a les principals competències de llurs polítiques a nivell local, la pionera **Llei 11/2014 del Parlament de Catalunya**, les defineix així a l'article 1: Aquesta llei té per objecte establir i regular els mitjans i les mesures per a fer efectiu el dret a la igualtat i la no-discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, en els àmbits, tant públics com privats, sobre els quals la Generalitat de Catalunya i els ens locals tenen competències.

En aquest marc, les administracions s'han dotat d'eines com **els protocols** amb que amplia la seva capacitat local d'incidir en la prevenció i actuar enfront de les agressions masclistes, en aquesta ocasió, en el context dels espais d'oci i festes de la ciutat. Aquests protocols consten d'un procés d'intervenció, on hi ha actuacions vinculades a la prevenció, la detecció i l'actuació en espais festius i l'atenció i és per això que volem dedicar un espai a profunditzar en les violències sexuals.

Violències sexuals

La comprensió de les violències sexuals, en tant que expressió bàsica de la dominació patriarcal cap a les dones, és molt recent i es troba en el procés de ser assumida social i institucionalment. Al llarg de la història, les violències masclistes cap a les dones han gaudit de legitimitat per part de les institucions i fins i tot regulades en un marc normatiu que permetia la subordinació de les dones als homes.

Per tant, és important comprendre tant els elements teòrics com normatius per poder elaborar un marc de comprensió d'aquesta violència i poder enfocar les accions. No obstant, parlar només del marc normatiu no és suficient perquè, tot i haver assolit importants avenços a nivell jurídic en relació als drets de les dones, la comprensió d'aquesta violència encara està marcada per un pensament i un context patriarcal.

Imaginari cultural de les violències sexuals

Un dels principals problemes per a la comprensió de les violències sexuals ha estat la “naturalització” d'aquestes, fent que sovint es considerin les violències sexuals com una “expressió natural” del comportament humà. Aquesta visió ha fet que sovint aquests fets es justifiquin en bases biologicistes i no culturals, tal i com es pot veure en moltes lleis europees, que no són prou clares quan parlen de violències sexuals.

Un dels elements per a comprendre aquesta violència és *el poder*. Seguint el raonament de Foucault (1979) el vincle entre les violències sexuals i la sexualitat es configura al voltant del concepte *foucaultà* de micropoder, atorgant a dones i a homes formes generalitzades de relacionar-se i, per tant, condicionen el món simbòlic associat a la sexualitat.

La rellevància del context és primordial per entendre totes les violències basades en el gènere, i en particular les violències sexuals. I el context és rellevant tant per les violències sexuals cap a les nenes en el si de les famílies, sinó també quan ens referim a les violències a l'àmbit comunitari. Per exemple, tant les mutilacions genitals femenines com en els matrimonis forçats, els contextos culturals són el marc en què es produeixen aquestes vulneracions dels drets humans. I en contextos culturals més propers també s'observa el pes d'aquest context cultural, en la “naturalització” i la impunitat dels assetjaments sexuals a l'espai públic com per exemple els assetjaments als carrers o a les festes) o les violències sexuals en l'àmbit de la parella.

Per això és important fugir de les anàlisis basades en idees naturalístiques o de determinisme biològic (Kelly, 1988) que construeixen una anàlisi sobre una base freudiana o essencialista, com si tot allò sexual tingués a veure amb un impuls no controlat, natural, primari, innat per descriure les agressions sexuals.

Autores com Catherine Mackinnon⁷ posen de relleu que la sexualitat és una dinàmica de control a través de la dominació masculina a través d'un espai íntim i també institucional. Una perspectiva que permet entendre la violació des d'aquesta òptica de la dominació que "a més de la cerca del plaer físic, és també la voluntat de demostrar una superioritat sobre un ésser dèbil" (Vigarello, 1999: 44-45)⁸.

L'agressió sexual no respon a l'agressió agressiva de la sexualitat sinó a l'expressió sexual del poder masculí, que esdevé un mecanisme de reforç de les relacions desiguals de poder, tal com apunten Alberdi i Matas (2002)⁹ i, finalment, l'OMS¹⁰ afirma que el principal objectiu de la violència sexual és expressar el poder i domini sobre la persona atacada.

"La violencia sexual abarca actos que van desde el acoso verbal a la penetración forzada y una variedad de tipos de coacción, desde la presión social y la intimidación a la fuerza física".

I es detalla un llistat de violències sexuals:

- Violació en el matrimoni o en cites amoroses;
- violació per desconeguts o coneguts;
- insinuacions sexuals no desitjades o assetjament sexual (a l'escola, al lloc de treball, en l'espai públic –transport, carrers, etc-.);
- violació sistemàtica, esclavitud sexual i altres formes de violència particularment comuns en situacions de conflicte armat (per exemple fecundació forçada);
- abús sexual de persones física o mentalment discapacitades;
- violació i abús sexual de nens;
- i formes "tradicionals" de violència sexual, com matrimoni o cohabitació forçada" i "herència de viuda".

⁷ Mackinnon, Catherine. *Sexualidad*. Difusión herética Ediciones.

⁸ Vigarello, Georges. *Historia de la violación*. 1999. Trilce

⁹ Inés Alberdi y Natalia Matas. La violencia doméstica. Informe sobre los malos tratos a mujeres en España. (Fundación «la Caixa», 2002).

¹⁰ Organizació Mundial de la salut. <https://bit.ly/2NkLGiS>

La Prevenció de la violència masclista en l'espai públic (espais d'oci)

L'anàlisi de les violències que tenen a veure en entorns on es produeix el consum de drogues i drogues necessiten la perspectiva de gènere. En els darrers anys s'ha observat que les dones han tendit a consumir més substàncies legals com el tabac, l'alcohol i els hipnosedants i, en el context cultural, acostumen a ser culpabilitzades o estigmatitzades amb més facilitat per les possibles conseqüències relacionades amb aquest consum. Per tal d'abordar els riscos als quals s'exposen les noies i dones necessiten una mirada de gènere. Es fa necessària una òptica que tingui en compte la manera en la que les dones perceben, reaccionen i es posicionen en aquest espai i en el consum de drogues. Sense aquesta mirada no podrem oferir programes i actuacions preventives efectives, que les apoderin en la gestió dels seus riscos i també plaers. I, evidentment, un dels riscos específics per a les dones, tant si consumeixen o no drogues, és esdevenir víctimes de violències sexuals.

Per aquest motiu, en els darrers anys i en diferents municipis de l'estat espanyol i d'àmbit internacional s'han dissenyat campanyes de prevenció de les violències sexuals en contextos d'oci nocturn i festes.

ANÀLISI DE MANLLEU

En aquest punt s'analitzen els recursos que es duen a terme a Manlleu en la prevenció i sensibilització entorn a les violències masclistes. També es fa un recull dels serveis que treballen amb les dones víctimes de violència i veure com es pot millorar l'assistència de totes les àrees implicades en la seva eradicació des de l'àmbit local.

Per tant, l'abordatge de la violència masclista a Manlleu es duu a terme a través de diferents serveis i accions que detallem a continuació:

- 1. Abordatge integral de la violència domèstica i de gènere des del Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes**
- 2. Serveis i Recursos d'Atenció a la Violència de Gènere**
 - Protocol de Violència Domèstica i de Gènere

- Servei d'atenció psico-social per a dones
- Servei d'assessorament jurídic per a dones

3. Accions de Prevenció i Sensibilització (commemoració de dates assenyalades com el 25 de Novembre, dia contra la violència masclista i tallers de prevenció i sensibilització amb joves.

1. Abordatge integral de la violència domèstica i de gènere des del Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes

L'anterior pla d'igualtat (2012-2016) contemplava en la línia 2 la *Lluita contra la Violència masclista* a través d'analitzar els recursos necessaris i viables per poder prevenir i sensibilitzar entorn a aquest tipus de violència en el municipi, posant èmfasi en:

1. El treball que es feia amb les persones adolescents,
2. Dotar al municipi dels serveis específics per treballar amb les dones que pateixen violència de gènere
3. Millorar el treball que es duu a terme des de les diferents àrees implicades.

L'assistència específica per a dones que es troben en situació de violència masclista l'analitzem amb més profunditat en un punt específic, però podem avançar que el fet que s'hagin augmentat les hores dedicades a aquest servei, ha repercutit positivament en molts aspectes:

- Garantir una atenció psico-social, assessorament jurídic i acompanyament en aquest procés a les víctimes de violència masclista;
- Es pot oferir un servei específic i consolidat per a les dones que es troben en aquesta situació;
- El servei és molt necessari perquè dona a conèixer el dret de les dones i els recursos dels quals disposen per afrontar aquestes situacions personals;
- Es pot realitzar un treball d'acompanyament en el procés per viure sense violència;

- El servei pot oferir un espai d'acollida primordial que ofereix seguretat, escolta i confidencialitat;
- Existeix una coordinació consolidada amb els diferents serveis del municipi i de la comarca.

L'any 2017 es van atendre 81 dones. D'aquestes, el 83,95% van ser ateses per violència masclista dins l'àmbit de la parella; es van obrir 51 expedients i es van programar 372 visites, de les quals 223 es van presentar a les citacions i 149 no ho van fer.

Anualment es realitzen memòries sobre l'activitat del SIAD on es detallen molts aspectes rellevants que permeten una bona avaluació.

2. Serveis i Recursos d'Atenció a la Violència de Gènere

Protocol de Violència Domèstica i de Gènere

Una de les accions que ja contemplava l'anterior pla d'igualtat era *Vetllar pel bon funcionament del Protocol de Violència Masclista dins la parella*”.

Aquest protocol segueix treballant, des de la seva creació l'any 2014, amb la implicació de personal tècnic de diferents àrees que tracten la violència: Àrea Bàsica de Salut, Serveis Socials, Servei d'Informació i Atenció a les Dones de Manlleu, representants d'educació i Àrea de Promoció Social i Personal, Policia Local de Manlleu, Àrea d'Atenció a la Víctima de Mossos d'Esquadra,

Per tant, s'ha consolidat l'objectiu bàsic que era millorar la qualitat d'atenció i ajuda de manera multidisciplinària a la víctima de violència de gènere i s'està treballant en la victimització secundària que podia produir la descoordinació o la desinformació dels serveis que es tractaven la problemàtica de la violència masclista.

Per tant, des de la Comissió de Treball del Protocol de Violència Domèstica i de Gènere, s'han consolidat les funcions de:

- Fer el seguiment per part de la **Comissió de violència masclista dins l'àmbit de la parella de Manlleu** en relació a la implementació del protocol (s'ha revisat el

contingut per detectar possibles millores en funció de la realitat del municipi, de les situacions i dels casos);

- S'ha adaptat a la realitat actual del circuit per adaptar-lo a la normativa legal vigent;
- S'han compartit i treballat nous recursos i eines a través de diferents reunions de la comissió (febrer, maig, setembre i desembre) a través de diferents casos.
- S'han establert les col·laboracions amb els organismes comarcals, supracomarcals i nacionals que també treballen en aquest àmbit amb la finalitat de fer més operatives les eines de treball i els circuits d'atenció a les víctimes.

3. Accions de Prevenció i Sensibilització (commemoració de dates assenyalades com el 25 de Novembre, dia contra la violència masclista i tallers de prevenció i sensibilització amb joves.

En aquest apartat, des de l'Ajuntament de Manlleu es duen a terme diferents accions amb l'objectiu de sensibilitzar de la situació de desigualtat i discriminació de gènere; donar a conèixer quines formes diverses pot prendre al violència; potenciar la participació ciutadana a través de les entitats i associacions del municipi i fer difusió del servei especialitzat d'informació i atenció a les dones; compartir la tasca per eradicar les violències masclistes des dels diferents agents del territori.

Les campanyes específiques de sensibilització entorn a la commemoració dels dies internacionals, sobretot el **25 de Novembre, dia contra la Violència masclista**, es segueix organitzant des de la comissió específica. Aquesta comissió està formada per professionals de diferents àrees de l'ajuntament (Regidoria de l'Àrea de Promoció Social i personal, docents, Cossos de Seguretat) i compta també amb els col·lectius i entitats i associacions (dones, gent gran, culturals, joves, etc.). En aquest sentit, es plantegen diferents activitats i es consensua una programació i uns recursos humans i econòmics. L'any 2017 se van realitzar un total de 10 activitats i un concurs comarcal d'espots relacionats amb la violència masclista.

A més, des del 2012, el SIAD de Manlleu té una exposició itinerant "**Cap cop més** " que es pot sol·licitar des de diferents entitats.

En el marc de la commemoració el 25 de Novembre es va fer també una gimcana “**Dones fortes, filles i fills valent**” per conscienciar sobre la victimització de les criatures menors d’edat que viuen situacions de violència masclista a la llar. Es va organitzar des del SIAD, l’Institut del Ter i la col·laboració de Maresmon

Tallers de prevenció i sensibilització amb joves

A Manlleu també s’estan realitzant tallers als centres educatius de Manlleu per fer prevenció de violències masclistes. De fet, aquest punt també pot analitzar-se dins l’apartat de coeducació ja que, quan fem accions per educar en i per a la igualtat (coeducació) ja estem fent prevenció de violències masclistes. En aquest sentit hi ha un ampli ventall d’accions que tenen per objectiu sensibilitzar, conscienciar i prevenir les relacions abusives entre la gent jove de municipi. Per això, fan falta espais de reflexió entorn el sexisme i les relacions desiguals i es fan dinàmiques que inviten a la gent jove a participar en la transformació del masclisme en actituds d’igualtat.

Des de l’Ajuntament, tal i com també s’indicarà a la part de Coeducació, es dissenya un catàleg amb una oferta de tallers per primària i secundària com “Salut emocional, habilitats socials i educació per a la igualtat”. El SIAD de Manlleu ha ofert un total de 11 tallers per primària i 14 per secundària, batxillerat i cicles formatius¹¹. El funcionament d’aquests tallers es fa a través d’una aplicació on els diferents centres poden sol·licitar-los d’acord amb les necessitats i interessos del centre i classes.

L’any 2017, tots els centres van sol·licitar aquest recurs i també ho va fer l’alumnat del PTT-PFI de Manlleu. Així, es van realitzar un total de 35 tallers.

En aquest punt també hem de parlar de les campanyes de prevenció i actuació davant les agressions sexuals en els entorns d’oci. I, en aquest sentit, l’Ajuntament ha col·laborat i donat suport a la realització del **Protocol de prevenció de l’assetjament sexual en espais d’oci** que han elaborat les entitats de joves del municipi que es va realitzar el juliol del 2017. I, en aquest marc,

¹¹ Dades extretes de la Memòria SIAD 2017 que elabora el SIAD de l’Ajuntament de Manlleu.

es van desenvolupar diferents accions de prevenció, actuació i avaluació per tal que el pla es pugui anar implementant en el municipi.

8.3.2 SERVEIS ESPECÍFICS PER A DONES

CONTEXTUALITZACIÓ. MARC LEGAL I CONCEPTUAL

Els SIAD (Servei d'Informació i Atenció a les Dones) són serveis que depenen dels ens locals i compten amb la col·laboració i subvenció econòmica de l'ICD (Institut Català de les Dones) segons el nombre de població de la seva àrea d'acció.

L'objectiu dels SIAD és apropar a les dones de tot el territori serveis d'assessorament psicològic i jurídic que donen resposta, de manera coordinada, a les necessitats d'informació, orientació i assessorament en tots aquells aspectes relacionats amb la vida de les dones (laboral, social, personal, familiar i altres).

Aquests serveis també fan detecció, prevenció i sensibilització de la violència masclista. Els SIAD formen part de la Xarxa d'atenció i recuperació integral per a les dones en situacions de violència masclista, conjunt de serveis específics per a l'atenció integral d'aquesta xarxa establerts per al Llei 5/2008 del dret de les dones a eradicar la violència masclista.

ANÀLISI DE MANLLEU

El SIAD, amb l'objectiu de contribuir a l'eliminació de les desigualtats i discriminacions envers les dones de Manlleu, ofereix informació i atenció sobre temes de gènere, afavorint la participació de les dones, impulsant polítiques d'igualtat i promovent campanyes de sensibilització ciutadana.

El SIAD ofereix diferents serveis:

- **Informació i orientació:** informació dels recursos especialitzats en temes de gènere i violències masclistes, i dels actes i activitats que es realitzen al municipi i comarcal en temes de sensibilització, prevenció i treball per a la igualtat. En cas de presentar-se una dona en situació de violència masclista s'activen els diversos recursos (acolliment

urgència, casa d'acollida, teleassistència, etc.) i derivacions pertinents d'acord amb la realitat de la dona.

- **Atenció psicològica:** per a totes les dones, preferentment aquelles que es troben o s'han trobat en situació de violència masclista o tenen risc de patir-la.
- **Assessorament jurídic:** informació, orientació i assessorament jurídic per a dones sobre: àmbit familiar i de parella, custòdia de fills i filles, impagament de pensions, règims de visites, maltractaments, separacions i divorcis, i causes penals

L'Ajuntament de Manlleu disposa de la figura coordinadora del SIAD que alhora també és la tècnica d'igualtat. Tal i com hem esmentat anteriorment, la seva dedicació horària ha anat evolucionant al llarg d'aquests anys de funcionament. Actualment, però, el servei que ofereix el SIAD està assegurat a través de la mitja plaça d'agent d'igualtat, com a membre de l'estructura de l'Ajuntament.

Des de l'Àrea de Promoció Social i Personal de l'Ajuntament de Manlleu s'ha treballat a nivell intern i en coordinació amb l'Institut Català de les Dones per poder comptar amb un contracte programa estable pel servei i la persona referent del mateix. A tal efecte, i per poder comptar amb l'assessorament psicològic en les mateixes condicions, des de l'any 2013 la plaça del SIAD és de doble funció: com a tècnica d'igualtat i com a psicòloga. Des l'any 2013 (i fins desembre de 2015), l'estabilitat del servei i de la persona de referència ha permès donar a conèixer el servei i accions sobre gènere i violències masclistes realitzats o coordinats des del SIAD; convertint-se el servei en punt de referència sobre temàtica de gènere i violències masclistes al municipi, la comarca i la Catalunya Central (Osona, Berguedà, Bages i Anoia). A l'abril de 2016 es consolida el servei amb un contracte programa indefinit amb una mateixa persona de referència fins que es pugui convocar oficialment la plaça de funcionariat.

Cada any es realitza al municipi de Manlleu una Memòria sobre violència de gènere, on es recullen els casos que tenen lloc dins de l'àmbit de la parella (VMP) a Manlleu i que s'atenen a través dels professionals del municipi i comarca que es troben implicats en l'atenció de la VMP. Els casos de violència masclista es treballen conjuntament a través de les Comissions de VMP de Manlleu: Mossos d'Esquadra, Centre d'Atenció Primària, Policia Local, Serveis Socials, Educació i Servei d'informació i Atenció a les Dones.

L'any passat es van atendre 81 dones. D'aquestes, 51 es van donar d'alta i eren ateses per primera vegada el 2017. Els altres 40 casos ja venien d'anys anteriors. I, durant el 2017 es donaven de baixa 10 casos.

Nombre de dones ateses

TAULA. Casos atesos 2017

Casos provinents d'anys anteriors	40
Altes 2017	51
Baixes durant l'any 2017	10
Total dones ateses 2017	81

Font: Memòria de violència de gènere 2017 de Manlleu

El perfil de dones ateses

El 90,12% dels casos es corresponen a la nacionalitat espanyola (51,85%) i la marroquina (38,27%). Les altres dones es corresponen a nacionalitats de Colòmbia, Equador, Ghana, República Dominicana, Veneçuela i Xile. El 74% de les dones està casada amb l'agressor i convivint amb aquest.

Edat de les dones ateses

L'edat de les dones ateses és molt diversa: Dels 19 als 29 anys (32%), dels 30 als 45 anys (36%) i dels 46 als 65 anys (30%). En aquest sentit, es percep un nombre més gran de dones que es troben en la franja d'edat on té lloc la criança d'infants. I un dels aspectes també a considerar que recull la Memòria de Violència de Gènere 2017 és el fet que s'observa un augment de les dones que han

assistit al SIAD que tenen entre 19 i 29 anys. El 2017 es van atendre 8 dones més (26) respecte el 2016 (18).

Fills i filles de les dones ateses

Una altra consideració important a tenir en compte pel fet que ens permetrà veure les accions que són necessàries per atendre a les criatures que viuen en un entorn de violència masclista és saber el nombre de dones que tenen fills i filles a càrrec. El 60,49% de les dones que es van atendre el 2017 tenien criatures. Per tant, 112 infants van patir les conseqüències de la violència de gènere en l'entorn familiar.

Situació econòmica i laboral

Es té en compte si les dones gaudeixen d'independència econòmica respecte de l'agressor. En aquest sentit, un 36% de les dones eren independents econòmicament, un 36% rebien ajudes socials i un 28%. Per tant, un 64% de les dones que es van atendre es troben en una situació de vulnerabilitat econòmica i social.

Tipus de maltractament

El 51,47% de les dones han patit violència psicològica i física, un 38,24% han rebut violència psicològica, un 7,35% violència múltiple i un 2,94% violència sexual.

El SIAD disposa d'un registre actualitzat de casos de violència de gènere que es detecten en el municipi i es posa molt interès a conèixer les característiques de les dones que es troben en aquesta situació per poder adaptar i crear els recursos adequats per a una intervenció efectiva. Per tant, s'ha fet un treball amb Serveis Socials per detectar noves necessitats, recollir dades de violència masclista i poder donar més qualitat al servei.

8.4. DRETS I QUALITAT DE VIDA

ÀMBITS D'ACTUACIÓ:

- Contribuir a la generació de programes i actuacions orientades a millorar la qualitat de vida de col·lectius de dones i persones que pateixen desigualtats i discriminacions per raó de gènere i que incideixen en la seva qualitat de vida.
- Incorporar la perspectiva de gènere en les actuacions i programes d'educació, salut, esport i disseny de la ciutat, que es realitzen a nivell local.

8.4.1. COEDUCACIÓ I FORMACIÓ AL LLARG DE LA VIDA

CONTEXTUALITZACIÓ. MARC LEGAL I CONCEPTUAL

Diferents estudis¹² que expliquen com es produeix, des dels primers anys de vida, la socialització de gènere a través de diferents agents socialitzadors (família, escola, mitjans de comunicació...). Des d'aquests es transmeten missatges diferents i molt clars en funció del sexe dels infants. Es tracta de pautes de gènere adquirides a través de les persones adultes de l'entorn de nens i nenes perquè aquestes també han interioritzat de forma natural què és allò que els correspon als nens i què és allò que es correspon a les nenes. Aquest procés es produeix, no de forma voluntària i conscient, sinó tot al contrari, és una forma tan natural de fer que ha impregnat gran part de la cultura. És una manera de fer que forma part dels gestos més habituals i senzills del nostre dia a dia.

La coeducació en la legislació

Les legislacions al voltant de la igualtat de gènere recullen la necessitat de treballar per introduir la coeducació a través de l'escola. La Llei Orgànica d'Educació la introdueix ja en el seu Preàmbul:

“(…) entre los fines de la educación se resaltan el pleno desarrollo de la personalidad y de las capacidades afectivas del alumnado, la formación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y de la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres, el reconocimiento de la diversidad afectivosexual, así como la valoración crítica de las desigualdades, que permita superar los comportamientos sexistas”.

S'esmenta en altres articles com per exemple en el 17 del Capítol II:

“La educación primaria contribuirá a desarrollar en los niños y niñas las capacidades que les permitan”, entre otras cosas, “conocer, comprender y respetar las diferentes culturas y las diferencias entre las personas, la igualdad de derechos y oportunidades de hombres y mujeres y la no discriminación de personas con discapacidad”. Artículo 102, Capítulo III. “Los programas de

¹² Subirats, Marina i Brullet, Cirsitina (1988). *Rosa y Azul. La transmisión de los géneros en la escuela mixta*. Madrid: Ministerio de Cultura. Instituto de la Mujer.

Subirats, marina i Tomés, Amparo (1992), *Pautes d'observació per a l'anàlisi del sexisme en l'àmbit educatiu*. Quaderns per a la Coeducació, n. 2. Bellaterra: Institut de Ciències de l'Educació. Universitat Autònoma.

formación permanente” (del profesorado) “deberán incluir formación específica en materia de igualdad”.

La importància de la coeducació també s'esmenta en la Llei 1/2004, de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere on s'inclouen mesures de sensibilització i prevenció per l'àmbit educatiu partint d'uns objectius que ha de complir el sistema per a la transmissió de valors de respecte a la dignitat de les dones i el foment de la igualtat entre sexes a l'alumnat en cada etapa educativa. A més, insta a les Administracions Educatives a incloure en aquest tipus de continguts en els plans inicials i permanents de formació del professorat.

Finalment, a nivell de l'estat espanyol, la coeducació es reflecteix en la Llei 3/2007, de 22 de març, d'Igualtat Efectiva d'homes i dones. En el capítol II del Títol II s'estableixen com a finalitats del sistema educatiu:

“l'educació en el respecte dels drets i llibertats fonamentals i en la igualtat. També insta a les administracions educatives a garantir el dret a l'educació en condicions d'igualtat, evitant que per comportaments sexistes o estereotips sexistes, es produeixin desigualtats entre dones i homes.”

La llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes a Catalunya, defineix Coeducació com:

“Acció educadora que potencia la igualtat real d'oportunitats i valora indistintament l'experiència, les aptituds i l'aportació social i cultural de dones i homes, en igualtat de drets, sense estereotips sexistes, homofòbics, bifòbics, transfòbics o androcèntrics ni actituds discriminatòries per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere”.

En el capítol IV estableix les **polítiques públiques per a promoure la igualtat efectiva en els diferents àmbits d'actuació**: la secció primera es destina a la participació política i social per a fer efectiu el dret a la participació social de les dones. La secció segona determina les garanties per a assegurar una formació educativa basada en la coeducació, i estableix les obligacions amb relació a les manifestacions culturals, els mitjans de comunicació i les tecnologies de la informació i la

comunicació, en l'àmbit universitari i de la recerca, amb la incorporació transversal de la perspectiva de gènere a tots els estudis universitaris i en l'àmbit esportiu.

I en l'Article 21 diu que l'Administració educativa, per a fer efectiu el principi de coeducació i foment de la igualtat efectiva de dones i homes que estableixen els articles 2.1.m i 43.1.d de la **Llei 12/2009, del 10 juliol, d'educació**, ha d'incorporar la coeducació a tots els nivells i modalitats del sistema educatiu i l'ha d'introduir en la programació educativa i els currículums de tots els nivells, a l'efecte d'afavorir el desenvolupament de les persones al marge dels estereotips i rols en funció del sexe, garantir una orientació acadèmica i professional lliure de biaixos sexistes i androcèntrics i evitar tota discriminació associada al sexe. Així mateix, ha de promoure la investigació en matèria de coeducació i vetllar per incloure-la en els currículums, els llibres de text i els materials educatius

Aquest marc legislatiu entorn la coeducació esdevé una oportunitat, per tant, per donar impuls a accions igualitàries i creatives que complementin les intencions recollides a la Llei. Malgrat els canvis que s'han produït a favor de la igualtat de gènere en molts àmbits: el món laboral, l'educació, l'àmbit legislatiu, etc., segueix present la transmissió d'estereotips de gènere, de forma involuntària la majoria de vegades. Una Llei és relativament senzilla de canviar, però les mentalitats, els pensaments i les tradicions -tan ben arrelades- necessiten acompanyar-se d'un treball de reflexió i de presa de consciència que permeti encendre un altre foc per la igualtat.

Volem coeducar, i pensem que cal fer-ho el més aviat possible. Cal anar a l'arrel, a l'inici i començar a donar eines i elements per tal que les criatures construeixin la seva identitat des d'una base equitativa. L'experiència ens diu que els infants, a infantil i a primària, ja han començat a interioritzar desigualtats i aprenen molt abans quins són els estereotips de gènere (per exemple, que els nens juguen a futbol i les nenes a juguen nines) que les diferències reals entre nens i nenes, que són només diferències de caràcter fisiològic i físic. Han iniciat el procés d'instal·lació d'hàbits i pensaments sexistes. En altres paraules, han començat ja a normalitzar les diferències de gènere a través de la cultura.

Quan anem a secundària, es pot observar que les desigualtats entre nois i noies s'han fet encara més evidents fruit de l'acumulació de missatges rebuts pels agents socialitzadors (família, escola, mitjans de comunicació, etc.). Així, per exemple, detectem maneres de ser diferenciats en funció

el sexe, nois i noies segueixen escollint estudis relacionats amb el seu gènere, observem com han après a viure i percebre l'amor, les relacions de parella i la sexualitat de forma estereotipada. Aquestes desigualtats són importants perquè els hem ensenyat a establir relacions basades en la desigualtat i en vincles poc sans basats. En aquest sentit, si haguéssim iniciat aquest treball de reflexió abans, ara no hauríem de desconstruir actituds, comportaments i gestos que no afavoreixen l'equitat entre les persones.

La coeducació és un concepte que fa referència a una intervenció escolar transformadora i també a una lluita cap a una igualtat real entre dones i homes. Quan parlem de coeducació hem de fer referència a l'evolució de l'escola de forma paral·lela als canvis polítics que han tingut lloc durant el segle XX.

La coeducació implica una intervenció a través de la qual es potenciï de forma integral la personalitat de nenes i nens, sense les barreres del gènere. Es tracta d'oferir una educació que ofereixi les nenes l'oportunitat d'experimentar a través de l'aventura, la valentia, l'expressió de l'agressivitat, sense que siguin acusades de fer quelcom que no els pertoca pel seu sexe. I, a la vegada, pretén que els nens puguin relacionar-se des de la tendresa, el contacte físic, potenciar la cura sense rebre la censura social que es comporten de forma contrària al seu sexe. La coeducació pretén abordar el sexisme cultural a través de la pràctica quotidiana, qüestionant els prejudicis i les desigualtats de gènere.

ANÀLISI DE MANLLEU

El municipi de Manlleu compta amb els següents centres d'educació:

- **Centres públics d'educació infantil i primària:**
 - Escola Casals Gràcia
 - Escola Pompeu Fabra
 - Escola Puig-Agut
 - Escola Quatre Vents
- **Centres públics d'educació secundària i batxillerat:**
 - Institut Antoni Pous i Argila
 - Institut del Ter

- **Centres privats-concertats d'educació primària i secundària:**
 - o Col·legi La Salle Manlleu
 - o Vedruna Manlleu
- **Escoles bressol públiques:**
 - o Escola bressol municipal Colors
 - o Escola bressol municipal Els Picarols
 - o Escola bressol Sol-Solet
- **Escola Municipal de Música de Manlleu**
- **Pla de Transició al Treball de Manlleu**

Àrea d'Educació

La incorporació de la perspectiva de gènere a través de l'educació es realitza a través de de l'Àrea d'Educació que gestiona diferents serveis que depenen d'educació: *Escoles Bressol, Oficines d'escolarització*, etc. I la resta són projectes amb les escoles o amb altres entitats (Projecte Educatiu de Centre), AMPES...

I, a través del treball conjunt amb la tècnica d'igualtat, s'ofereix el catàleg amb unes 100 activitats a les escoles que inclou formació diversa per l'alumnat relacionada amb la igualtat de gènere. Amb les AMPES també es treballa una oferta conjunta d'extraescolars i es té especial cura que sigui variada i no segregada per sexe i s'ofereix una activitat que es diu "*Multiesports*" que pretén donar l'oportunitat a nens i a nenes a practicar qualsevol tipus d'esport i no només el més popular, com és el futbol.

En relació a les AMPES es pot observar que estan molt feminitzades i el col·lectiu marroquí s'estableix principalment una relació amb les mares, que són les que s'ocupen de portar els infants a l'escola. La participació de les mares no és senzill. Hi ha un gruix de dones que els manca formació bàsica i això limita la participació (sobretot barrera idiomàtica, no dominen el sistema i se senten insegures). I, en aquest sentit, hi ha la necessitat de poder trobar un espai on se sentissin segures, com el que es treballa a l'Escola Puig-Agut, les dones immigrades es troben a les tardes per compartir experiències. Hi ha una agent d'acollida de l'Ajuntament que fa la tasca

d'acollir a la gent nouvinguda i els informa d'aquells aspectes més bàsics. En aquest àmbit, es mostra la necessitat de poder reforçar algun projecte o servei de mediació.

Hem de destacar el projecte Vincles, que consta de diverses parts i en el que en formen part dones d'origen immigrant. Aquest projecte té una part que preveu formació a entitats i a gent individual per donar-nos eines teòriques i pràctiques per treballar la diversitat amb perspectiva intercultural i també de gènere. Aquest projecte permet anar desenvolupant petites accions perquè l'objectiu és tenir una base de gent formada i sensibilitzada i a la llarga poder una xarxa que inclogui entitats, dones, escoles, etc. L'inici de Vincles es troba en uns tallers vivencials, amb un grup d'unes 15 persones que no es coneixien massa entre elles i es va fer un treball per trencar estereotips i prejudicis.

Catàleg d'activitats educatives

Des de l'Ajuntament, s'ofereix un catàleg d'activitats on es treballen diferents temàtiques, entre les quals es treballa la igualtat de gènere.

Catàleg de les activitats educatives per a les escoles bressol que proposa l'Ajuntament de Manlleu Curs 2018-19.

Dins aquest catàleg, hi ha una bossa de contes per treballar la igualtat de gènere i els continguts s'enfoquen a introduir conceptes relacionats a la igualtat de gènere, estereotips i rols masculins/femenins, coresponsabilitat, jocs no sexistes, diversitat familiar, diversitat d'identitat i orientació sexual.

Catàleg de les activitats per a centres de segon cicle d'educació infantil i primària que proposa l'Ajuntament de Manlleu Curs 2018-19

Conté un ampli apartat sota el títol ***Igualtat de gènere i prevenció de violències masclistes*** amb 10 recursos educatius sobre igualtat de gènere:

- Els jocs i les joguines: de nens o de nenes.
- Contes no sexistes: la història dels bonobos amb ulleres

- Contes no sexistes. Rosa Caramelo.
- Joc per la igualtat
- L'amor romàntic: *Arturo i Clementina*.
- Tu sí que ets guai
- Un món d'emocions
- Com som?
- Jo de gran vull ser
- Estratègies per afavorir el desenvolupament de les competències personals a les escoles

El programa educatiu en ESS

El programa en ESS és una eina dirigida al personal docent per tal d'assolir els continguts del Catàleg i tal de fomentar els valors i principis que sustenten l'economia social i solidària. En la lectura dels ***Principis i valors de l'economia social i solidària*** es troben incorporats diferents valors que, de manera explícita i també implícita, es treballen principis per caminar cap a una societat més equitativa i justa.

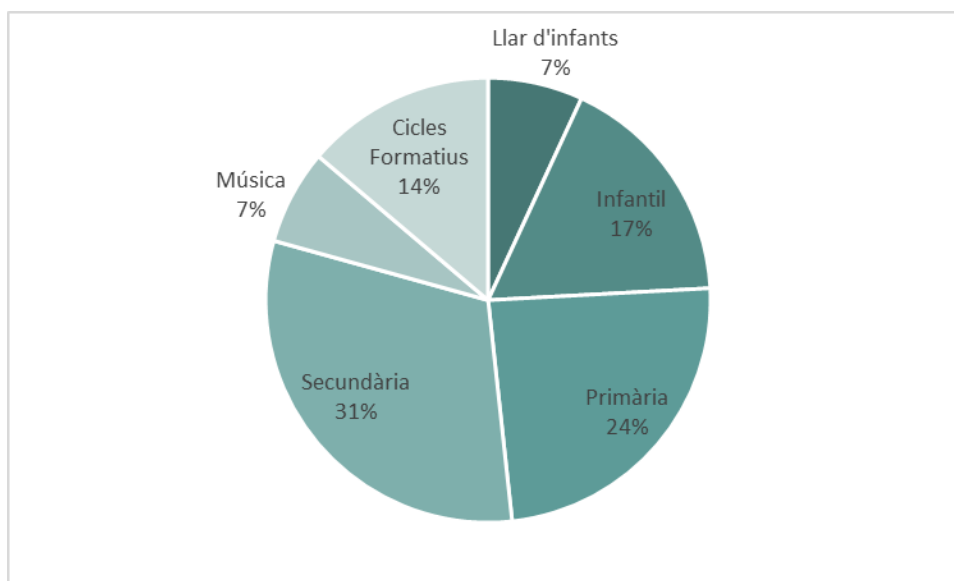
- **Principi d'equitat:** És un valor que reconeix a totes les persones amb la mateixa dignitat i amb el dret de no ser sotmeses a relacions de dominació per raó de condició social, gènere, edat, origen, capacitat, creences... Quan es vincula la idea que totes les persones som iguals en drets i possibilitats i es respecta la diferència entre les persones i/o grups, estem parlant d'equitat.
- **Principi de treball.**
- **Principi de sostenibilitat ambiental**
- Principi de cooperació: afavorir la **cooperació** enlloc de la **competència**, buscant la **col·laboració** amb altres empreses basada en les relacions comercials justes, la igualtat, la confiança, la coresponsabilitat, la transparència, la presa de decisions conjuntes.
- **Principi "sense fins lucratiu"**
- **Principi de compromís amb l'entorn**

D'altra banda, des de Manlleu també s'han fet accions de sensibilització i prevenció en cursos de formació de l'Ajuntament per tal d'integrar la perspectiva de gènere en les diferents àrees, projectes i serveis. En total, s'han fet 5 sessions formatives en matèria de gènere: Reconeixement de l'Entorn, Curs d'atenció sociosanitària a persones dependents en institucions socials, Curs d'atenció sociosanitària a persones dependents en domicilis, tallers de relacions igualitàries en el curs de Carretoner (des de Càritas ofertat pel SOC i l'OPE de Manlleu).

Qüestionaris: La coeducació a les escoles

Per tal de valorar la incorporació de la coeducació en els espais educatius de Manlleu, es va passar un qüestionari a diferents centres educatius de Manlleu per valorar la incorporació del principi d'igualtat i la coeducació. En aquest sentit, un 31% de les respostes les vam obtenir de secundària, seguit d'un 24% de primària, un 17% d'infantil, un 14% de Cicles Formatius, un 7% de Llar d'Infants i un altre 7% de l'Escola de Música.

GRÀFIC: Centres Educatius de Manlleu enquestats

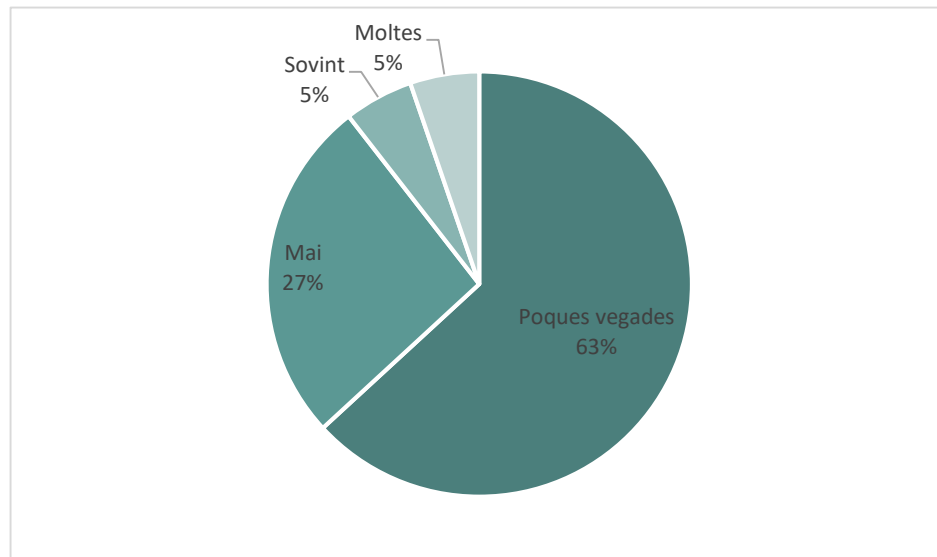


Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta per a centres educatius

En general, el personal docent considera que s'incorpora la igualtat d'oportunitats i la coeducació en el centre. Només en 4 de 19 respostes van considerar que no es treballen les discriminacions relacionades amb el col·lectiu LGBTI. Però, majoritàriament el professorat va respondre que s'utilitza un llenguatge inclusiu i que el professorat incorpora la perspectiva de gènere.

Per tant, en general es considera que en el centre es treballa amb un model coeducatiu. Vam formular aquesta pregunta perquè sovint es percep que l'escola mixta, és a dir, la que disposa en un mateix espai a nens i nenes, és de per se una escola coeducativa. Ara bé, molts dels coneixements que formen part del *currículum formal* tenen biaixos androcèntrics, en els que els sabers o la cultura que s'ha associat tradicionalment a les dones és invisible. També, a través del *currículum ocult* podem transmetre de forma inconscient trets sexistes perquè el sexisme impregna els nostres gestos, la manera com transmetem els coneixements, el valor que donem a diferents activitats, etc. I, per aquest motiu, per tal d'aprofundir més en l'anàlisi de com s'incorpora la coeducació en els centres educatius, es va preguntar de quina manera. En alguns casos van indicar que es fa a través dels jocs, racons, dels lavabos, dels contes, en la dansa i en la música. Es considera que es dediquen hores lectives o bé dins l'àrea d'educació en valors a fer xerrades sobre LGBTI o persones amb discapacitat, emocions, rols, estereotips, etc. En d'altres casos, es considera que la coeducació forma part del Projecte de Centre i que s'aplica amb l'alumnat.

TAULA: Heu detectat actituds sexistes i/o comportaments estereotipats o menysvaloració de les nenes?

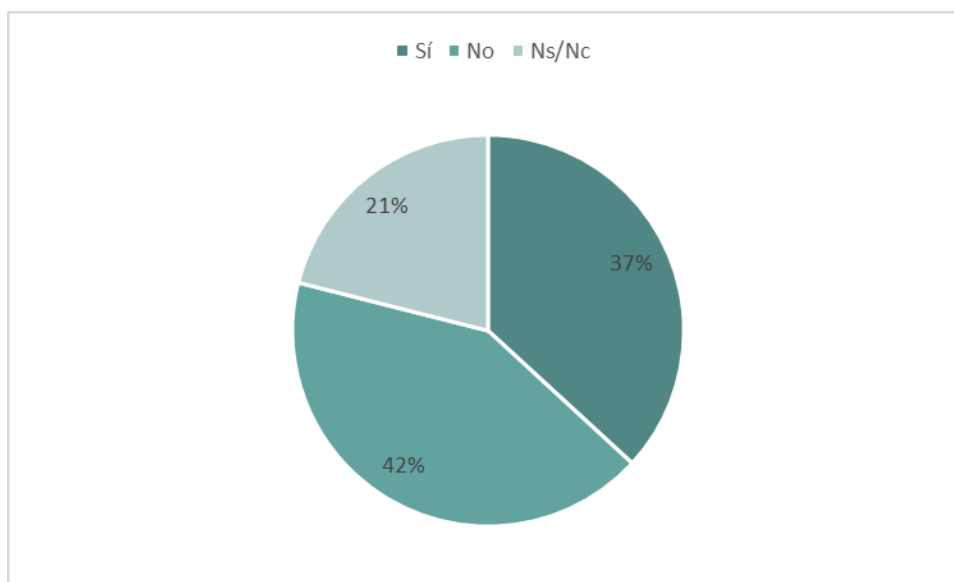


Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta per a centres educatius

Una altra de les qüestions que es van plantejar va ser la de si havien detectat actituds sexistes i/o comportaments estereotipats o menysvaloració de les nenes. Els resultats davant aquesta qüestió van ser en un 63% "poques vegades", un 27% "mai" i un 5% "moltes" i "sovint".

Des de la Llei 3/2007 d'Igualtat entre dones i homes, es proposava la creació d'una figura en els centres escolars que vetllés per a la incorporació de la coeducació a les aules i als patis. En aquest sentit, un 37% tenen aquesta figura, mentre que hi ha un 42% de centres que no en tenen i un 21% no coneix si hi ha aquesta figura.

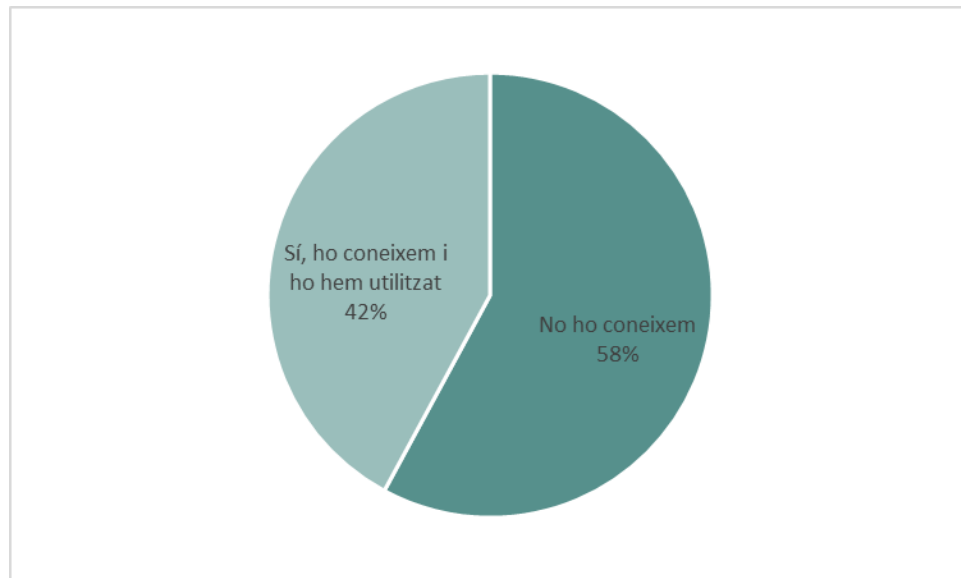
TAULA: Hi ha alguna persona referent en coeducació al centre?



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta per a centres educatius

En general, quan es pregunta a les escoles si consideren que treballen des d'un model coeducatiu, les respostes acostumen a ser afirmatives, pensant que es transmeten els mateixos coneixements, que no fem cap diferència per raons de sexe, etc. Però moltes vegades, quan eduquem, podem practicar o transmetre missatges diferents o podem tenir expectatives diferents d'un nen o una nena. I això és així perquè el sexisme impregna tots els àmbits de la vida, el món educatiu i fora d'ell. No es tracta d'assenyalar a cap professional, ja que és una forma molt arrelada de fer. No és quelcom que es pugui aïllar fàcilment perquè aquesta educació forma part de la llengua, dels nostres gestos, de les nostres categories mentals, dels nostres hàbits, de les nostres relacions, de la nostra vida i s'ha transmès a través de l'educació i la cultura. D'aquí la importància d'adquirir materials que ens ofereixin les eines necessàries per qüestionar-nos les desigualtats de gènere.

TAULA: Coneixeu guies o materials d'igualtat de gènere (coeducació), d'identitat de gènere i diversitat afectiva?



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta per a centres educatius

Finalment, es van voler recollir les necessitats entorn a la implementació de la igualtat de gènere als centres. La majoria de centres no van escriure necessitats en aquest sentit però sí que vam obtenir tres respostes que van comentar que el professorat van comentar que necessita guies i materials pedagògics per seguir treballant la coeducació, després d'haver incorporat la figura de referència en coeducació, així com eines per poder dur a terme un treball amb la família tenint en compte, també, les desigualtats d'origen cultural.

8.4.3 PROMOCIÓ DE LA SALUT

CONTEXTUALITZACIÓ. MARC LEGAL I CONCEPTUAL

La Carta d'Ottawa (OMS, Ginebra, 1986) defineix la promoció de la salut com el procés polític i social global que inclou no solament les accions adreçades directament a enfortir les habilitats i les capacitats de les persones, sinó també les adreçades a modificar les condicions socials, ambientals i econòmiques, amb el fi de mitigar-ne l'impacte en la salut pública i individual.

Així mateix, identifica les cinc àrees d'acció prioritàries:

1. Establir una política pública saludable.
2. Crear entorns que donin suport a la salut.
3. Enfortir l'acció comunitària per la salut.
4. Desenvolupar les habilitats personals.
5. Reorientar els serveis sanitaris.

La Declaració de Jakarta¹³ afegeix el concepte d'apoderament¹⁴ de les persones i de les comunitats, i el de participació com a part essencial per sostenir els esforços.

Els aspectes culturals i les creences limiten en moltes ocasions la cultura en què s'està immers i les creences sobre la vàlua de l'autoestima personal. La societat patriarcal ha posat límits al desenvolupament de les dones ja que les considera inferiors, amb més malestars o més debilitats que els homes, i això fa que l'abordatge de la salut de les dones estigui esbiaixat. Per canviar aquesta situació, les intervencions de promoció de la salut han de tenir una informació de més qualitat. S'ha d'investigar i divulgar els resultats dels estudis i, sobretot, s'ha de comptar amb la participació de les dones¹⁵.

¹³ Declaración de Yakarta sobre promoción de la salud en el siglo XXI. Accessible a: http://www.who.int/hpr/NPH/docs/jakarta_declaration_sp.pdf.

¹⁴ L'apoderament, en promoció de la salut, és un procés, mitjançant el qual les persones arriben a tenir un major control sobre les decisions i les accions que afecten la seva salut. Glossari de l'OMS.

¹⁵ *La promoció de la salut des d'una perspectiva de gènere*. Reflexions en femení. Barcelona: Diputació de Barcelona.

Pel que fa a l'aspecte psicològic, hem de tenir en compte que és en la psicologia on més prevalen els estereotips de gènere. Com es construeix la subjectivitat femenina?

L'informe de l'OMS, "Gènere i salut mental de les dones" alerta sobre que "(...) les taxes d'alteracions psicològiques de qualsevol classe són més altes del que es pensaven i estan augmentant i afectant a quasi la meitat de la població.". Les diferències per sexe es donen particularment en les taxes de trastorns mentals comuns: depressió, ansietat, alteracions psicològiques i queixes somàtiques. Aquests trastorns afecten a 1 de cada 3 persones, i les pateixen el doble de dones que d'homes. A més, els episodis depressius són entre les dones, molt més llargs, més freqüents i amb major tendència a la cronificació que entre els homes. La major afectació de les dones es deu tant a factors psicològics, com socials i de gènere, en la mesura en què "el paper tradicional de les dones en les societats les exposa a més tensions, alhora que els resta capacitat per a modificar el seu entorn estressant, així com l'alta taxa de violència domèstica i sexual a la qual estan exposades"¹⁶.

La major dedicació de les dones a la llar i a la cura, la manca de reconeixement social d'aquest treball, les condicions d'aïllament en què es realitza, la manca d'altres rols i tasques o la falta de temps per desenvolupar-los és una evident limitació a les oportunitats de desenvolupament personal de les dones i que té efectes nocius sobre la seva salut tant física com mental. La salut, doncs, està íntimament lligada a les condicions de vida i aquestes són diferents i desiguals entre dones i homes. De fet, l'assumpció de les tasques domèstiques de manera unilateral i la necessitat de compaginar amb la vida professional té un impacte de sobrecàrrega física i mental en les dones que han d'afrontar la doble o triple jornada (atenció persones grans dependents). Aquesta realitat pot suposar baixes laborals i malalties associades amb l'estrès (ansietat, depressió, mal d'esquena etc.).

Els ajuntaments, com a actors responsables de promoure la salut en la ciutat i garantir la màxima qualitat de vida que sigui possible a la seva ciutadania, han d'intervenir en aquest àmbit i han d'incloure la perspectiva de gènere per dissenyar polítiques més efectives i sobretot, inclusives (Gelambí, M. 2016).

¹⁶ Velasco, Sara (2005). "Síndromes de malestar de las mujeres en atención primaria". Dins la revista *Mujeres y Salud*. Num.16. Barcelona

ANÀLISI DE MANLLEU

El SIAD de Manlleu no realitza actuacions específiques en l'àmbit de la salut, més enllà de posar a disposició de les dones del municipi informació sobre els recursos existents. Tot i això, no podem oblidar que la intervenció psicològica que realitza el SIAD té molt a veure amb les diferències de gènere i les condicions de vida que pateixen moltes dones relacionades amb les desigualtats de gènere. Cal tenir present que l'atenció psicològica és un dels serveis més demandats que ofereix el SIAD. És evident que la contradicció entre les condicions de vida i de treball, la doble i a vegades triple jornada, amb la responsabilitat de la cura de criatures, ancians i malalts en les famílies i la manca de suport social, provoquen una gran sobrecàrrega de treball i que donen lloc a un estrès físic i mental. No hi pot haver una bona promoció de la salut sense una millor organització de la societat, i per tant, l'estrès psicosocial que es genera per les condicions de vida i de treball de les dones és un dels factors essencials que afecten la seva salut.

Una bona manera per baixar l'alt nivell d'estrès, és l'exercici físic. Per exemple, s'ha descobert que caminar de pressa durant una hora és tan beneficiós per prevenir malalties cardiovasculars com l'exercici vigorós, amb l'avantatge que no és tan dur i no requereix anar al gimnàs. I aquest, si es fa de forma conjunta, també ajuda a crear noves xarxes socials i en alguns casos, a reduir la solitud. Cal tenir present que Manlleu compta amb un elevat nombre de dones majors de 65 anys. L'activitat física o l'exercici físic per tal de reduir el sedentarisme de la població, i sobretot, si pensem en determinats col·lectius, pot ser una bona oportunitat de generar nous vincles a través d'activitats saludables i alhora conèixer l'entorn del municipi. Manlleu compta amb un excel·lent entorn natural, com és el Passeig del riu Ter, a tocar del medi urbà, el qual ja forma part d'un itinerari lúdic, o itinerari saludable. Els camins saludables, degudament senyalitzats i il·luminats, estan pensats per promoure l'activitat física entre la ciutadania i facilitar la incorporació de l'exercici físic a la vida diària.

En el disseny d'aquests camins saludables s'han de tenir en compte alguns elements que es converteixen en essencials per facilitar el seu ús per part de la població femenina de la ciutat: la seguretat de les persones que accedeixin al recorregut, aspecte que també estarà estretament lligat amb la il·luminació, per tal de garantir que sigui un espai segur i agradable. Dissenyar la ruta pensant directament en les dones, ha de tenir com a objectiu el potenciar l'activitat física entre les

dones de Manlleu i alhora fomentar espais per compartir el temps lliure d'una forma lúdica i saludable. El fet que el recorregut sigui a tocar del nucli urbà, fa que en faciliti l'accessibilitat a qualsevol hora, element que s'ha de tenir en compte, especialment per les dificultats en la conciliació laboral i familiar que viuen moltes dones.

Una bona iniciativa per començar a treballar aquestes qüestions d'una forma transversal i implicant a les associacions de dones, podria ser la celebració del **Dia mundial de la Salut de les Dones, que es realitza el 28 de maig**. Aquesta pot ser una bona oportunitat, tal i com ja es fa el 8 de març i el 25 de novembre, per realitzar accions de sensibilització, informació i prevenció. La celebració d'aquest dia pot ajudar a impulsar una coordinació intersectorial, és a dir, a potenciar l'intercanvi d'informació i la col·laboració en les activitats endegades des dels àmbits de la salut pública, de l'assistència primària, de l'assistència hospitalària, de benestar social, d'educació, del medi ambient, de joventut i esports. Aquesta coordinació intersectorial pot ser l'inici d'un punt de trobada a partir del qual es puguin planificar noves accions o activitats (xerrades, tallers, formacions, excursions, etc.). Pot arribar a sorprendre, però l'òptica a partir de la qual s'enfoca la salut de les dones encara parteix d'una mirada molt androcèntrica, tenint com a referent un home blanc, heterosexual i de classe mitja. I, evidentment, aquesta visió pot arribar a perjudicar la salut de les dones: excés de medicalització, diagnòstic erroni d'algunes malalties, poca capacitat de decisió sobre el propi cos, dret a decidir amb llibertat, etc.

L'objectiu final d'aquesta coordinació podria ser la creació d'un espai per compartir coneixements, crear xarxa i visibilitzar la salut de la dona: oferir xerrades sobre salut amb perspectiva de gènere a les associacions de dones del municipi (si així ho sol·liciten), a la gent gran, o incorporar-ho dins l'oferta formativa de tallers pedagògics que s'ofereixen als centres educatius del municipi. En aquest sentit, la XARXAMPA (Escola de Mares i Pares de Manlleu) és també un espai on es pot introduir tallers formatius sobre salut i gènere i donar a conèixer el SIAD. Un altre petit espai informal que pot generar un important efecte multiplicador són les trobades que s'organitzen des de l'AMPA de l'escola Puig-Agut, on també hi participen dones d'origen immigrat. Aprofitar aquestes trobades per introduir petites formacions de caire informal i amè, pot ser una bona manera per introduir un tema tant important com és la salut, des d'una perspectiva de gènere i alhora, informar també dels serveis que ofereix el SIAD a nivell d'atenció psicològica (salut emocional).

Cal tenir present que promoure la salut i prevenir futures conductes o actituds de risc, obre un ventall molt ampli de qüestions que sovint no es relacionen directament amb la salut. Algunes d'elles són:

- Proporcionar les habilitats i els coneixements necessaris per prendre decisions responsables respecte a la pròpia salut, així com afavorir actituds positives cap a l'adquisició d'estils de vida saludables.
- Prevenir l'aparició de les principals conductes de risc, relacionades amb el consum de drogues, l'alimentació, sexualitat i afectivitat dels i les adolescents.
- Fomentar el diàleg, el respecte i la tolerància, com a garantia per a la prevenció de la violència.
- Fomentar l'eliminació d'estereotips o idees preconcebudes sobre la imatge corporal que han de projectar els nois i les noies.

Aquesta visió global i multidisciplinària de la salut, implica també abordar-la des del col·lectiu jove. Tal i com assenyalava l'informe que s'elabora des del PEC (Projecte Educatiu de Ciutat), a la ciutat de Manlleu existeix una mancança d'espais de trobada per a joves o adolescents. Un lloc de referència a nivell informal, però també a nivell formatiu, d'assessorament, de difusió de les activitats que es porten a terme a Manlleu. En aquest sentit, caldria doncs una major inversió en recursos humans (educadors i educadores) i d'equipaments (un recurs municipal) per generar un espai de trobada per aquest col·lectiu. **Un centre jove on també es pugui treballar a partir de tallers i activitats puntuals sobre la salut psicoafectiva i sexual, l'educació per a la prevenció, el consum de substàncies tòxiques i orientació en l'alimentació saludable.**

L'Ajuntament de Manlleu amb l'objectiu de poder donar resposta a les noves situacions i canvis pel que fa a la salut del municipi, ha dissenyat un Pla Local de Salut, per tal de planificar futures actuacions de promoció, prevenció i protecció de la salut de la població, tenint en compte la perspectiva de gènere en el seu disseny. Alhora d'elaborar el Pla, és clau poder garantir la participació de les dones, per tal de conèixer i descobrir dificultats o problemes que no sempre es detecten si el Pla no s'ha elaborat a través d'un procés participatiu: percepció de l'estat de la salut

dels homes i les dones, problemes que els i les afecten, coneixement dels recursos municipals i propostes de millora, valoració de les accions de l'Ajuntament, etc.

Per una altra banda, dins del mateix Pla Local de Salut, també s'està realitzant una actualització del *Protocol de prevenció de la mutilació genital femenina*, actualització que s'està elaborant des de l'àrea de Diversitat del Consistori. Una proposta de consens (entre les diferents àrees del municipals) que incorpori activitats preventives i d'educació per a la salut.

En aquest àmbit cal destacar el *Protocol de mutilació genital femenina* com un recurs de salut que es va configurar el 2013 a través d'una Taula de tractament de la Mutilació Genital Femenina en el municipi de Manlleu. A partir del 2014 es va fer una primera línia de treball dirigida a sensibilitzar el conjunt de famílies locals i serveis i recursos del municipi. El 2015 es van dissenyar i impulsar activitats socioeducatives per a famílies originàries de les zones de risc. I, actualment, es convoca de forma permanent la Taula i els diferents recursos i serveis del municipi hi participen per tal de prevenir la pràctica i posar en marxa el circuit de prevenció i actuació quan se'n detecta un cas.

8.4.4. PRÀCTICA ESPORTIVA

CONTEXTUALITZACIÓ. MARC LEGAL I CONCEPTUAL

L'esport a la nostra societat, en origen, es desenvolupava sobre un sistema androcèntric, en el que les dones tenien l'accés restringit. Actualment l'àmbit de l'esport segueix essent un àmbit masculí en el qual predominen estructures, activitats i estils de funcionament adaptats a les necessitats i gustos dels homes. I tot i que cada vegada són més les dones que realitzen una activitat física organitzada o practiquen esport en estructures federatives, municipals o escolars, encara existeixen nombroses situacions de desigualtat que dificulten una practica esportiva en igualtat de condicions amb els homes.

Així doncs, a l'àmbit esportiu, la segregació per sexe encara és molt evident. D'una banda, les dones practiquen menys esport que els homes i continuen sent minoritàries en molts esports. Al mateix temps, són precisament aquells esports que practiquen majoritàriament les dones els que reben menys atenció i valoració, en contrast amb l'esport masculí, que gaudeix d'un alt

reconeixement social. A Catalunya els homes federats en el conjunt d'esports tripliquen les dones, que només són majoria en les federacions de gimnàstica, voleibol, hípica i patinatge.

Per a corregir i evitar situacions de discriminació i impulsar una pràctica esportiva basada en criteris d'igualtat, és convenient dissenyar les polítiques incorporant la perspectiva de gènere i realitzant plantejaments d'intervenció tenint en compte les necessitats i els obstacles que afecten tant a homes com a dones. Fomentar i donar accés a les dones en esports considerats "masculins" és complir amb l'article 30.1. a) i b) de la Llei catalana d'igualtat efectiva de dones i homes, Llei 17/2015¹⁷:

Article 30. Esports

1. Les polítiques esportives s'han de planificar d'acord amb el que estableix l'article 1. I, en concret han de:
 - a. Garantir la igualtat efectiva de dones i homes per practicar activitat física i esport, tant de lleure com de competició, a tots els nivells, (...).
 - b. Fomentar la incorporació, la participació i la continuïtat de les dones en l'esport en totes les etapes de la vida (...).

ANÀLISI DE MANLLEU

Manlleu disposa d'un pavelló municipal (amb dues pistes poliesportives), dues piscines (una coberta i una d'estiu), diversos itineraris marcats pel centre urbà i les afores, i parcs lúdics. Alhora, també compte amb 18 entitats esportives de pràctiques diverses.

Ara bé, tot i aquest gran ventall d'opcions esportives, no sempre es treu el màxim profit de les infraestructures existents al municipi, tenint en compte la pràctica esportiva que s'hi realitza i la realitat de la vida quotidiana de les persones que hi viuen.

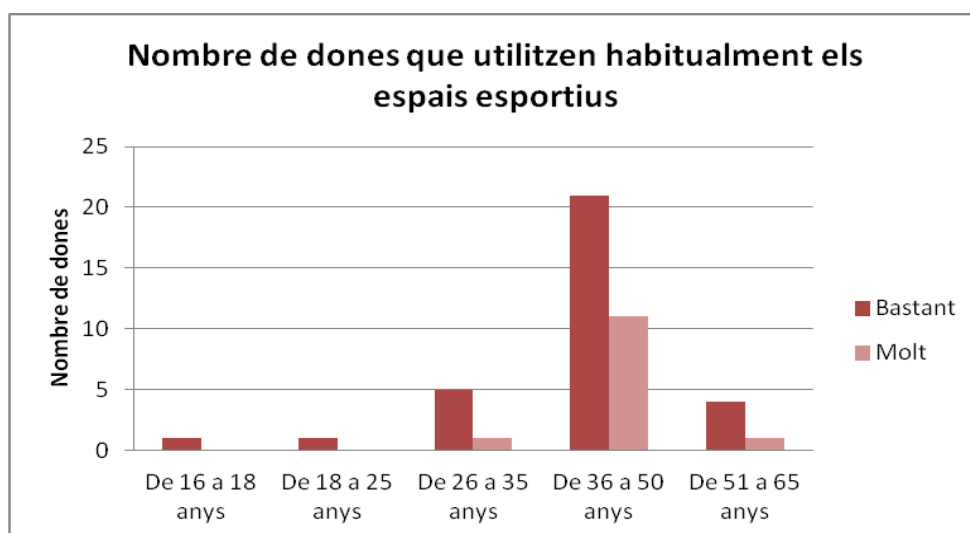
El qüestionari on-line, tot i no ser una mostra molt elevada, sí que és força representativa de l'ús que fa la ciutadania dels equipaments esportius, especialment les dones. En aquest cas ens hem volgut fixar en la freqüència d'ús que en fan les dones de les instal·lacions esportives de Manlleu.

¹⁷ Gelambí, M (2016). *Guia pràctica per a la realització de polítiques transversals de gènere en l'àmbit municipal*. Barcelona: Diputació de Barcelona.

De les 229 dones que han respost el qüestionari, **només 45 afirmen que utilitzen bastant sovint o de forma molt habitual el pavelló i altres equipaments esportius del municipi.**

El grup d'edat majoritari és la franja dels 36 als 50 anys, del qual 21 persones han respost que utilitzen bastant sovint les instal·lacions esportives i 11 afirmen que de forma molt habitual. Són doncs, xifres força baixes que denoten les dificultats de moltes dones del municipi que, o bé no disposen de prou temps per practicar esport als espais esportius, o que l'oferta esportiva no s'adequa a la seva demanda.

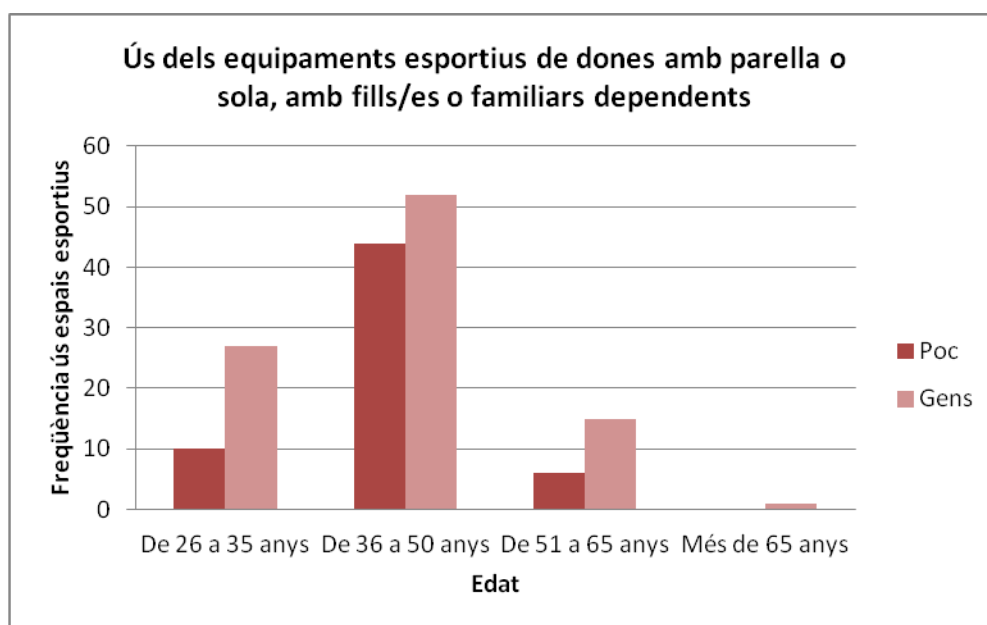
Taula: Nombre de dones que utilitzen de forma habitual els espais esportius



Font: Elaboració pròpia. Qüestionari on-line adreçat a la ciutadania

De les dones que han respost que utilitzen poc o gens els espais esportius de Manlleu, en són un total de 184. I si analitzem al detall les variables que poden condicionar les dificultats de les dones a la pràctica esportiva, podem veure que d'aquestes 184 persones, 155 tenen fills/filles a càrrec o altres parents dependents. Per tant, existeix una evident dificultat de moltes dones del municipi de participar de l'oferta esportiva existent, molt probablement degut al poc temps personal de què disposen.

TAULA: Ús dels equipaments esportius de dones amb parella o sola, amb fills/es o familiars dependents



Font: Elaboració pròpia. Qüestionari on-line adreçat a la ciutadania

La realització d'una oferta esportiva municipal adreçada a les dones en general i a dones amb condicions específiques de salut és una política de gènere que intenta pal·liar les desigualtats de gènere en la pràctica esportiva. Molts estudis han demostrat que les dones d'entre 30 i 50 anys, degut a les tasques domèstiques i de cura que assumeixen, practiquen menys esport que els homes de la mateixa edat, aspecte que també ha evidenciat el qüestionari. I, per tant, l'oferta esportiva ha de contemplar la diversitat de gènere (edat, origen, classe...) i els usos de les diferents instal·lacions.

Un pavelló on hi puguin entrenar totes les categories de hoquei i patinatge artístic. (Dona, de 26 a 35 anys)

Espais de bàsquet. Els que hi ha estan compartits amb el futbol (Home, de 36 a 50 anys)

Pel que fa als horaris dels entrenaments d'alguns equips femenins, aquests han passat d'entrenar a les 20h a les 18h, gràcies a la gestió que realitza el personal tècnic de l'Ajuntament. De la mateixa manera que també han canviat els horaris d'alguns partits, a petició de les pròpies

jugadores. L'adaptabilitat horària és una mesura que pot incentivar a una major participació de les noies a determinades pràctiques esportives.

Per una altra banda, l'ús dels vestuaris també és un element important que no es pot menystenir. És important que siguin vestuaris respectuosos amb la diversitat sexual i de gènere, que també tinguin en compte l'afluència de persones dependents (mainada) que van acompanyades d'un/a familiar, i l'ús del canviador del bebè que està exclusivament al vestuari o lavabo femení. L'ús dels vestuaris, doncs, ha de donar resposta a aquesta problemàtica.

Cal posar en valor el fet que Manlleu també disposa d'altres equipaments que permeten a la població realitzar activitats esportives a espais oberts, naturals o urbans, de forma espontània i no reglada. En aquest sentit, els gimnasos a l'aire lliure com l'espai lúdic per a la gent gran, el rocòdrom, els parcs lúdics i de salut i el passeig del Ter, afavoreixen la pràctica esportiva saludable a determinats segments de la població. Ara bé, també és important habilitar o adequar aquests espais a nivell d'accessibilitat, seguretat, il·luminació, etc. En aquest sentit, la pista poliesportiva està força allunyada del nucli urbà, fet que pot implicar una major sensació d'inseguretat i en conseqüència, una menor afluència de determinats segments de la població, principalment dones.

La il·luminació d'aquests espais esportius, és clau en la percepció de la seguretat per part de les persones usuàries, tant dels espais a l'aire lliure (parcs lúdics de salut, passeig del Ter, Rocòdrom...), com dels voltants de la pista poliesportiva (accés, aparcament, etc.).

En algunes ocasions, segons quina oferta esportiva hi hagi (sovint segregada per sexe), qui la proporciona, quin cost té i la tipologia d'usuaris/es, pot ser un impediment a l'hora de fer-ne un us més extensiu. Per tal d'afavorir l'ús de la pràctica esportiva dels col·lectius que hi són menys presents (dones de totes les franges d'edat, origen, etc.), l'Ajuntament també hi pot col·laborar fomentant l'esport femení en les bases de les subvencions destinades a l'àmbit esportiu. A través d'aquestes subvencions es poden afavorir els col·lectius menys presents, les pràctiques esportives minoritàries o les més majoritàries però representatives de la heterogeneïtat del municipi (elevat nombre de participants, de totes les edats i gèneres), pràctiques esportives mixtes, o valorar positivament aquelles entitats o federacions la junta directiva de les quals estigui integrada per dones.

En aquesta mateixa línia de promoció o d'afavorir la pràctica esportiva de les dones, amb l'impuls de l'Ajuntament, través de l'àrea d'Esports i l'àrea de Promoció Social i Personal, es podria dissenyar una campanya que tingués per objectiu l'apropament de la pràctica de l'esport a les dones de la ciutat. La iniciativa s'emmarcaria dins del Pla municipal d'igualtat d'oportunitats de les dones.

Pel que fa a les entitats o federacions esportives, molt sovint estan marcades per un funcionament molt androcèntric, i tendeixen a subratllar molt més les activitats masculines que les femenines. Un exemple pot ser la notorietat que s'atorga als resultats obtinguts pels equips masculins, molt més que als femenins i el ressò que se'n fa els mitjans de comunicació locals. Per tant, és important que les entitats esportives a l'hora de visibilitzar les activitats que realitzen, tinguin en compte:

- L'ús del llenguatge en el missatge.
- L'ordre en el qual es presenta la informació –s'acostuma a donar més rellevància als equips masculins que femenins-.
- Les imatges utilitzades.
- L'espai destinat als equips masculins i als femenins.

Les polítiques esportives municipals han d'assegurar que tota la ciutadania realitzi esport i tenint en compte que hi ha més oferta d'esports amb molta més presència d'homes que de dones, és clau que des de l'Ajuntament s'aposti per fomentar les pràctiques esportives mixtes o la major presència de dones a la diversa oferta esportiva.

Tot i que el municipi disposa d'un ventall força ampli d'equipaments esportius, a través del qüestionari s'ha fet palesa la sensació de la ciutadania que encara persisteix una mancança d'aquests espais o que l'oferta esportiva que ofereixen no respon a les necessitats del municipi. Sovint la infrautilització d'alguns espais esportius respon al seu ús excessivament segregat per sexe i amb una oferta poc diversificada que pugui respondre a les diferents necessitats de la població. Per tal de ser conscient d'aquest buit en l'oferta esportiva, un pas important pot ser la recollida de dades desagregades per sexe i d'aquesta manera poder saber qui no utilitza les instal·lacions esportives municipals.

A Manlleu es practiquen una gran varietat d'esports, alguns masculinitzats i d'altres feminitzats. En els darrers anys s'han creat alguns equips esportius femenins (hoquei, tenis, etc.), fet que trenca algunes barreres per a les noies que volen practicar aquests esports. Tot i això, continua havent-hi una segregació per raó de sexe en la pràctica de molts esports (patinatge artístic) especialment a partir de certa edat, quan moltes federacions deixen d'acceptar els equips mixtes (hoquei).

Alguns municipis de Catalunya han apostat per utilitzar determinats equipaments esportius, com la piscina municipal, que facilita la realització de la pràctica esportiva de les famílies i alhora, serveix com a mesura de conciliació familiar. Es tracta d'un servei gratuït per a les persones abonades a la piscina municipal, que permet que els adults facin esport amb tota la tranquil·litat mentre uns/es professionals organitzen jocs, tallers, esports... per als seus fills i filles. Les activitats es realitzen en horari de tarda, que és la franja horària en que hi ha més problemes a l'hora de conciliar vida familiar i vida laboral. Tot i que en aquest cas parlem de persones ja abonades a la piscina municipal, sempre es podria ampliar a les persones que no ho són i a un cost relativament reduït, o a altres equipaments que no sigui la piscina, sinó els pavellons esportius, diversificant l'oferta esportiva per a totes les edats. Així doncs, a aquestes instal·lacions esportives s'hi podria habilitar alguns espais com a ludoteca o espai de jocs infantils, fet que permetés conciliar les responsabilitats familiars amb la pràctica esportiva. En el qüestionari on-line, s'ha esmentat en més d'una ocasió la necessitat que el municipi pogués tenir una ludoteca infantil, sobretot durant l'hivern.

Activitats a preus assequibles per infants i adults (Dona, de 36 a 50 anys)

Tenint en compte que tenim molts mesos de fred, s'agrairia molt tenir una ludoteca a Manlleu perquè a l'hivern no hi ha cap lloc on poder portar els nens (Dona, de 26 a 35 anys)

En algunes ocasions, la manca d'espais esportius es pot suplir a través de la iniciativa que ja porta a terme l'Ajuntament (emmarcada dins del PEC), com són els patis oberts. Els patis dels centres educatius poden ser un espai idoni per introduir la pràctica d'un esport mixt, o d'esports que no són del tot majoritaris, i que en conseqüència, no disposen de les instal·lacions adequades.

Finalment, també és important destacar que l'oferta esportiva del municipi relativa a les activitats extraescolars (Multi-esports), incorpora diverses activitats, tant per nens com per nenes, fet que permet trencar amb els estereotips existents, i alhora, descobrir altres pràctiques esportives

menys segregades i més inclusives. És fonamental que l'administració local procuri organitzar activitats esportives de diversa naturalesa, garantint així que tota la població escolar, amb independència del seu gènere, classe, origen o habilitats motrius, tingui accés a una pràctica esportiva de qualitat.

En aquesta mateixa línia, cal posar en valor que a nivell municipal, hi ha un elevat nombre d'infants que participen a alguna activitat esportiva. Així ho relata un membre de la plantilla tècnica de l'Ajuntament:

“El 80% dels infants de Manlleu practicaven esports (lliure, extra-escolars, municipal). Totes les escoles també fan natació. I el percentatge de joves que practiquen esport al municipi també és molt alt.”

Davant d'aquesta important fortalesa de la qual disposa Manlleu i tenint en compte que la valoració de l'activitat esportiva per part de la ciutadania sempre és vista com a quelcom positiu i educatiu, la promoció d'una Escola Esportiva Municipal seria una forma d'arribar a tota la mainada i joves, de forma assequible, on es treballés la multi-esportivitat, amb un rerefons educatiu i inclusiu. La creació d'un espai municipal i no exclusivament competitiu o privat (com són els Clubs), seria clau per arribar a molts joves d'origen immigrant els quals actualment no tenen accés a la pràctica esportiva. Una bona oferta pública esportiva transversal, diversa i oberta a tota la heterogeneïtat ciutadana.

8.4.5. URBANISME EN CLAU DE GÈNERE: ACCESSIBILITAT, MOBILITAT I SEGURETAT CONTEXTUALITZACIÓ. MARC LEGAL I CONCEPTUAL

El disseny de l'espai, l'ús que se'n fa, el mobiliari urbà que s'hi ubica, la proximitat o llunyania de les infraestructures respecte de la nostra llar, etc., són elements que poden facilitar o dificultar la vida quotidiana dels diferents col·lectius que viuen la ciutat: menors, persones grans, persones joves, persones amb responsabilitats productives, persones amb responsabilitat reproductives,

persones amb responsabilitats productives i reproductives, persones amb diversitat funcional, persones migrades, etc.¹⁸

Al llarg d'aquest àmbit analitzarem les experiències de planificació, regeneració i rehabilitació urbana de Manlleu i si aquestes han incorporat la perspectiva de gènere. Experiències participatives que han tingut en compte la vida quotidiana de les persones en la regeneració i rehabilitació dels espais. Les reformes que es puguin realitzar a nivell urbà, sempre seran més enriquidores si es fan des de l'experiència participativa ja que els diferents col·lectius del territori s'ho podran sentir més propi i més viscut.

Tenir presents aquests aspectes, també vol dir complir amb les indicacions recollides en l'article 31 sobre polítiques urbanes, d'ordenació territorial i habitatge de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. I també seguir les indicacions de la secció cinquena de la Llei Catalana d'Igualtat 17/2015, de 21 de juliol, sobre medi ambient, urbanisme, habitatge i mobilitat.

Al llarg d'aquests anys, per resoldre les necessitats creixents de mobilitat de les regions urbanes, s'ha prioritzat la importància del vehicle privat, introduint-lo en la vida quotidiana dels europeus durant la reconstrucció postbèl·lica de la ciutat, sota les premisses del funcionalisme i la suburbanització. L'adaptació de l'entorn urbà al vehicle privat es va realitzar amb la construcció d'infraestructures viàries que permetien una circulació fluida i ràpida, amb un èmfasi especial en els eixos radials i en els centres urbans, on es prioritzava aquest mitjà en detriment dels altres transports. Aviat aquesta opció urbana va mostrar les primeres disfuncions; la més visible, la congestió, però també la pèrdua de temps, els accidents de trànsit o la contaminació atmosfèrica o acústica, eren costos relacionats amb el mitjà de transport privat. A aquestes disfuncions cal afegir l'exclusió social lligada a les opcions d'ús del vehicle privat, en relació amb l'organització de la ciutat i l'oferta d'altres mitjans de transport. La ciutat té una influència directa en les opcions de mobilitat de les persones que es reflecteix en les pautes i estratègies utilitzades per resoldre els desplaçaments quotidians. Les diferents característiques de cada àrea urbana dibuixen un territori desigual en relació amb el grau de dependència del cotxe. Així, doncs, allà on l'ús del vehicle privat sigui necessari per als desplaçaments quotidians caldria organitzar estratègies d'acord amb

¹⁸ Gelambí, M (2016). *Guia pràctica per a la realització de polítiques transversals de gènere en l'àmbit municipal*. Barcelona: Diputació de Barcelona.

aquest. En canvi, allí on la dependència sigui menor, els ciutadans podran resoldre la seva mobilitat quotidiana per mitjà d'estratègies autònomes¹⁹.

Segons el rol de gènere assignat a cada persona, la vida quotidiana podrà desenvolupar-se de forma més o menys complexa. Una persona encarregada de la cura d'altres persones realitzarà un nombre major d'activitats quotidianes respecte d'una altra persona que només s'encarregui d'ella mateixa. Aquesta diferència es veu reflectida directament en l'ús de l'espai. Una persona que s'encarrega, a més, d'altres persones, efectuarà moviments més complexes i poligonals en enllaçar, per exemple, l'anada i sortida de la feina amb altres activitats, com acompanyar a persones dependents. Els moviments lineals són característics del gènere masculí i els poligonals del gènere femení.

El barri guanya rellevància quan es llegeix com l'entorn pròxim als habitatges on es realitzen la majoria de les tasques quotidianes de la reproducció per al desenvolupament de la vida de les persones i com l'espai immediat de les persones dependents. Des de l'habitatge és necessari accedir a peu als espais públics on ens relacionem i socialitzem, establint vincles d'ajuda mútua; als equipaments que ofereixen suport a les tasques quotidianes i milloren la qualitat de vida; als comerços on ens abastim; i al transport públic, necessari per desplaçar-nos cap a la resta d'activitats²⁰.

Les polítiques de mobilitat evidencien la importància de conèixer les diferències de gènere existents en l'ús dels transports públics i en les pautes de mobilitat de la ciutat i la necessitat d'incloure tant les necessitats productives com reproductives en el disseny de la política de mobilitat i la importància d'incidir en les polítiques que fomenten un menor ús del vehicle privat i una major socialització amb el mateix barri.

Per altra banda, incloure en l'anàlisi la percepció d'inseguretat també permet prendre consciència i respondre com la por limita la llibertat i la mobilitat de les dones, principalment en les activitats nocturnes, tant en àmbits de recreació com de treball. Però també especialment en els trajectes i l'ús de determinats espais, provocant que el sentiment de pertinença sigui menor i, per tant, es

¹⁹ Miralles-Guash, C (2006). "Transport i accessibilitat". A: *Urbanisme i gènere. Una visió necessària per a tothom*. Barcelona: Diputació de Barcelona

²⁰ Ciocchetto, A (2014). *Espais per a la vida quotidiana*. Col·lectiu Punt 6. Barcelona: Ed. Comanegra i Diputació de Barcelona.

doni menys participació activa de les dones. Analitzar la seguretat urbana des de la perspectiva de gènere també passa per reconèixer com la violència masclista i la percepció d'(in)seguretat diferencial de dones i homes estan estretament vinculades i són el resultat del sistema patriarcal i, per tant, per millorar la situació cal un treball en profunditat per fomentar un canvi social cap a una societat més equitativa (Ciocoletto, 2017).

Així doncs, al llarg d'aquest apartat, analitzarem les diferències de gènere existents amb la mobilitat, l'accessibilitat, i la seguretat, i com aquestes estan interrelacionades i entrelaçades les unes amb les altres.

ANÀLISI DE MANLLEU

L'arquitecte Anna Bofill²¹ ens convida a preguntar-nos: Des que s'aixeca al matí fins que se'n va a dormir, una dona què fa?

En respondre aquesta pregunta posem de manifest que hi ha molts tipus de dones: casades, solteres, joves, grans, sanes, malaltes, de diferent classe social, educació, ètnia, etc. Cada una organitza el dia d'una manera diferent. Tanmateix, hi ha una sèrie d'accions, de funcions, d'itineraris, de moviments, de sensacions, de vivències, que en diferents moments les faran pràcticament totes: anar a comprar, gestions administratives, portar a una familiar al metge, anar a buscar a les criatures a l'escola, cura de la llar, netejar, rentar, cuinar, etc.

Les tasques relacionades amb la gestió domèstica, doncs, esdevenen també activitats que es desenvolupen en els espais urbans, i, per tant, cal visibilitzar-les i incorporar-les en el disseny urbanístic.

²¹ Bofill, A. (2008). *Guia per al planejament urbanístic i l'ordenació urbanística amb la incorporació de criteris de gènere*. Col·lecció Eines nº11. Barcelona: Generalitat de Catalunya. Institut Català de les Dones, Departament de Política Territorial i Obres Públiques.

Urbanisme en clau de gènere

Des de ja fa uns quants anys, Manlleu està desenvolupant un **POUM (Pla d'Ordenació urbanística Municipal)**. El POUM inclou una memòria social i un procés de participació obert a la ciutadania, però també d'informació pública, per tal de fer-ne partícip a la població del municipi. En aquest sentit, cal posar en valor l'obertura d'aquest procés a la ciutadania i en tot moment, però hagués pogut suposar un gran avenç incorporar la perspectiva de gènere en les diferents fases del POUM. Incorporar aquesta perspectiva no sempre és fàcil, així que rebre assessorament o un seguit de recomanacions, pot ajudar a fer una primera introducció de la igualtat de gènere en el disseny urbanístic del municipi. Seria altament recomanable poder incorporar al POUM l'experiència de les dones a Manlleu, ja que massa sovint aquesta experiència o coneixement ha estat menystingut. Introduir la perspectiva de gènere en la diagnosi del territori i en disseny del pla urbanístic (POUM) de la ciutat, implicar estar disposats a dissenyar una ciutat que tingui en compte les necessitats quotidianes de tots els seus habitants.

A través de la tècnica d'Igualtat i l'Àrea de Serveis Territorials es podria organitzar un taller participatiu d'urbanisme des de la perspectiva de gènere amb les dones del municipi. Els tallers es podrien dividir per temàtiques, les mateixes que analitzem al llarg d'aquest àmbit:

- **Urbanisme i espai públic:** els espais de relació pensats per a l'equitat de gènere afavoreixen l'autonomia i la socialització de les persones. S'han de millorar o crear espais de manera inclusiva, pensant en l'heterogeneïtat ciutadana.
- **Mobilitat i accessibilitat:** L'oferta de mitjans de transport i les característiques dels espais de suport de la mobilitat determinen les formes i la qualitat de vida. S'ha de procurar la màxima varietat de mobilitat i privilegiar els recorreguts de vianants.
- **Seguretat:** La percepció de seguretat està vinculada a la capacitat de les dones d'apropiar-se de l'espai adquirint autonomia.

En aquesta mateixa línia de reforma urbana, **la Llei 2/2004, de 4 de juny (coneguda com la Llei de Barris)**, de millora de barris àrees urbanes i viles que requereixen una especial atenció, és la primera llei que busca la millora de barris o àrees que s'hagin trobat o puguin trobar-se en processos de degradació urbanístics, amb pèrdua o envelliment de població i amb problemes

econòmics o socials greus, que incorpora la perspectiva de gènere com a punt a valorar en les actuacions a subvencionar i a realitzar posteriorment (Gelambí, 2017). Aquesta Llei posa de manifest que els projectes urbanístics han d'anar acompanyats de programes socials que atenguin a les necessitats reals de les persones i que aquestes se sentin partícips del procés de millora, ja que els municipis s'han de construir amb i per a les persones. En el barri de l'Erm de Manlleu s'hi desenvolupà un projecte emmarcat en la Llei de Barris, un projecte de reforma urbana que també incloïa paral·lelament un "Pla de Convivència" compost per cinc taules de treball principalment al voltant de temes com l'educació, la inclusió i la participació ciutadana. L'objectiu d'aquestes taules és crear un marc social que condicioni la presa de decisions urbanístiques. Fou, doncs, una bona experiència que garantia la implicació i participació dels veïns i veïnes del barri, enfortint el teixit social i la comunitat.

Una altra estratègia o programa que s'està impulsant des de l'Ajuntament de Manlleu com un excel·lent recurs per aprofitar al màxim les infraestructures dels centres educatius en horari no lectiu i resoldre d'una forma econòmica la mancança d'espais públics a determinats barris són "**els patis oberts**". Projecte impulsat des del PEC, es valora molt positivament. Tot i que originalment està destinat a un espai lúdic en horari extraescolar, una bona opció seria redirigir l'activitat d'algun pati, amb la implicació d'educadors/es, cap a joves que passen moltes hores sols al carrer. Ara bé, també cal tenir present als infants i les seves famílies. Des del qüestionari on-line adreçat a la ciutadania de Manlleu s'ha fet palesa la necessitat de tenir més espais familiars, zones de jocs infantils, ludoteques, etc. Una bona resposta a aquesta demanda pot ser a través del projecte "Patis oberts", esdevenint un espai de trobada i de joc pels infants i les seves famílies. Ara bé, essent el pati un espai d'aprenentatge i relació clau en el desenvolupament i l'educació dels infants (tant durant l'horari lectiu, com no lectiu), es pot aprofitar el projecte de "Patis oberts" com una activitat redirigida per a l'eradicació d'aquells elements físics i pedagògics transmissors d'estereotips i rols de gènere, que perpetuen les situacions de discriminació i les desigualtats presents (discriminació de gènere i afectiva-sexual).

Una bona aposta del Consistori i relacionada amb els infants i les seves famílies són **els camins escolars**. Tanmateix, si en aquest mateix projecte s'aconsegueix que els camins siguin segurs, sense trànsit de vehicles, facilitarà no només la mobilitat i l'accessibilitat, sinó que alhora ajudarà a

la conciliació laboral i familiar. Aquestes polítiques, que no suposen un enorme cost econòmic, poden ajudar a millorar el benestar quotidià de diferents col·lectius del municipi.

Pel que fa a l'ús que se'n fa dels espais públics, l'arquitecta Zaida Muxí²² ens convida a preguntar-nos un seguit d'interrogants que ens ajuden a reflexionar-hi. En aquest sentit, doncs, creiem interessant fer un petit incís en algunes de les reflexions que exposa l'autora i que poden ajudar a repensar alguns dels equipaments o espais públics del municipi i si el seu ús és inclusiu a la diversitat ciutadana. A vegades un seguit de preguntes molt concretes poden posar de manifest moltes mancances i alhora ajuden a ampliar la mirada des d'una altra perspectiva :

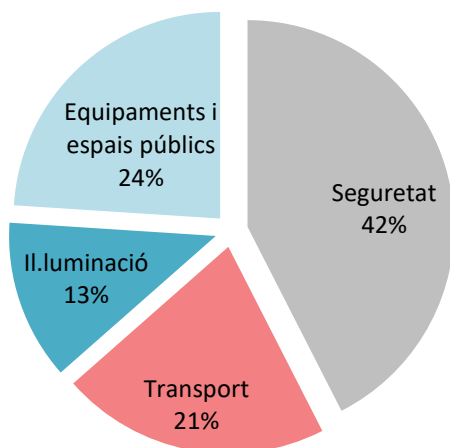
“Els espais de joc infantil tenen en compte les diferents edats? Són suficients? S'ha previst adequadament els espais per a les cuidadores i cuidadors? Hi ha espais de trobada i activitat per a joves? Hi ha espais d'estància tranquil·la que permetin la xerrada, la lectura i el descans? Hi ha espais d'esbarjo per a dones i homes de diferents edats (incloent rutines físiques per a gent gran)?” (Muxí i altres, 2010)

A continuació mostrem aquelles mancances del municipi que ha volgut destacar la ciutadania a través del qüestionari:

²² Muxí, Z.; Casanovas, R.; Ciocoletto, A.; Fonseca, M. (2010). *Recomanacions per a la implantació de la perspectiva de gènere al projecte urbà*. Barcelona: Col·lectiu Punt 6

GRÀFICA: Principals mancances del municipi

Principals mancances del municipi



Font: Elaboració pròpia. Qüestionari on-line adreçat la ciutadania

Mobilitat i accessibilitat

Tot i que Manlleu disposa d'un **Pla d'Accessibilitat**, i s'han adaptat al llarg d'aquests anys diferents punts de via pública i passos de vianants, seria clau dotar a aquest Pla d'una perspectiva de gènere i millorar les condicions dels carrers per a la xarxa quotidiana de moltes dones. Ara bé, l'accessibilitat no només fa referència a la via pública o els edificis municipals, sinó també al transport, un dels punts febles que s'ha assenyalat a través del qüestionari.

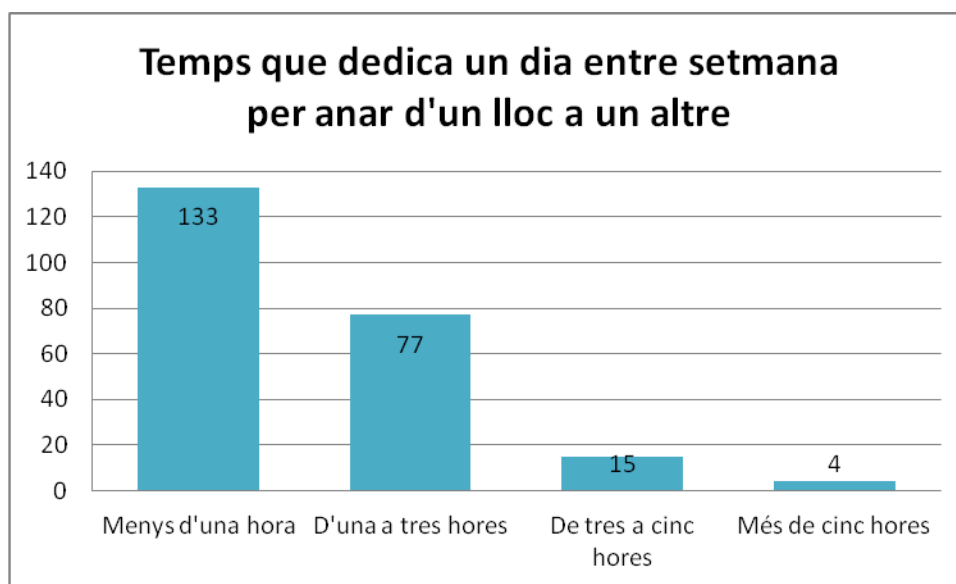
La preeminència de l'ús del vehicle privat, en un territori on l'accessibilitat universal està organitzada a través d'aquest mitjà de transport, no només dificulta la possibilitat de desplaçar-se, sinó que incideix en tots els àmbits de vida de les persones: la feina, el lleure, les compres, i per tant, limita les possibilitats de beneficiar-se dels drets bàsics i universals, redueix l'autonomia i provoca aïllament. En conseqüència, les dones sense accés a la motorització privada, visquin on visquin, independentment de la seva categoria social, treballin o no, se senten presoneres d'un model de ciutat que, en aquest sentit, es pot qualificar d'excloent. A aquest element, cal sumar-hi que molt sovint el teixit comercial de proximitat va desapareixent a favor de les grans àrees

comercials o d'una capital a tocar del municipi que disposa d'un teixit comercial més sòlid i complert.

Pel que fa als desplaçaments, les dades indiquen que les dones són el col·lectiu que més prioritza la proximitat a l'hora d'accedir a una feina, a fi d'escurçar els temps de desplaçament i poder compatibilitzar més còmodament la feina domèstica amb la feina remunerada, que en la majoria de llars recau principalment en el sector femení. Per tant, les dones tendeixen a treballar més a prop de casa que els homes. És a dir, no només treballen ocupades al municipi on viuen amb més freqüència que el col·lectiu masculí, sinó que també acostumen a fer-ho més al seu barri de residència, en comparació amb els homes de la seva mateixa localitat²³.

Aquesta informació també es veu corroborada amb les respostes obtingudes del qüestionari adreçat a la ciutadania, on la majoria de dones destina menys d'una hora al dia als desplaçaments.

GRÀFIC: Temps que dedica un dia entre setmana per anar d'un lloc a un altre



Font: Elaboració pròpia. Qüestionari on-line adreçat a la ciutadania

²³ Miralles-Guash, C (2010). *Dones, mobilitat, temps i ciutats*. Quaderns de l'Institut, 14. Barcelona: Institut Català de les Dones.

Recuperant la Gràfica 1., relativa a les principals mancances detectades al municipi, és important subratllar el fet que l'element de la seguretat és un dels aspectes que sembla generar més inquietud a les dones del municipi. En aquest sentit, una persona integrant de la plantilla municipal així també ho manifestava:

“Els espais públics no estan pensats en perspectiva de gènere. Els últims anys s’han arreglat totes les voreres. Però hi ha llocs que a la nit són molt foscos i hi ha zones que a la nit no hi pots anar.”

Seguretat vs percepció d'inseguretat

La política de gestió de la seguretat ha de considerar, en primer lloc, que les dones i els homes aprenen a relacionar-se amb les persones i amb l'entorn de manera diferenciada, i que aquestes diferències tenen un impacte decisiu en la percepció de la seguretat. Des d'aquesta premissa, les polítiques de seguretat han de visibilitzar les necessitats i demandes específiques de les dones, i actuar sobre les relacions de gènere per pal·liar discriminacions estructurals que puguin obstaculitzar l'accés efectiu de les dones a la seguretat.

Una de les característiques que diferencien la socialització de les dones de la dels homes respecte de l'ús de l'espai públic i de les relacions personals, és l'aprenentatge de nombroses estratègies d'autoprotecció per part de les dones. Apreses al llarg de la infància, les estratègies d'autoprotecció incideixen davant la menor exposició de les dones al risc a l'espai públic. Però aquestes no són innòcues. Limiten la seva llibertat de moviment i d'ús dels espais públics. No sortir de nit, no transitar per determinats carrers, controlar la forma de vestir-se, són estratègies que limiten greument la llibertat i l'autonomia personal.

Els principals efectes del sentiment d'inseguretat a la vida ciutadana de les dones són els següents²⁴:

- Restriccions en la seva mobilitat
- Obstacles per a la participació a la vida social

²⁴ CAFSU (2002). *La seguridad de las mujeres. De la dependencia a la autonomía*. Montreal.

- Dependència de la protecció d'altres persones (generalment homes)
- Manca d'autoconfiança i desconfiança en altres persones
- Aïllament
- Transmissió del sentiment d'inseguretat a les nenes
- Sentiment de culpabilitat i de responsabilitat davant d'un incident
- Invalidació de la seva pròpia experiència (no hauria de tenir por...)

És a dir, un dels elements essencials que haurien de caracteritzar les polítiques de seguretat amb perspectiva de gènere és reconèixer la importància del component subjectiu (el sentiment, la percepció) de la seguretat i identificar les diferències degudes al gènere, així com l'edat, la discapacitat, o la condició migratòria.

Els carrers amb vitalitat, on la gent hi transita lliurement i a diferents hores, en un cert sentit acaben essent entorns vigilats per la pròpia gent, per la pròpia activitat comercial. Quan en els carrers d'un municipi hi ha molt teixit comercial o serveis de proximitat, el trànsit de gent és molt més elevat i les persones que viuen en el barri coincideixen sovint les unes amb les altres. El contacte diari entre els veïns, les veïnes, comerciants i altres persones que utilitzen el mateix espai, fa que es generin relacions de confiança i ajuden a crear una major sensació de seguretat.

Algunes de les opinions del qüestionari on-line indiquen el següent:

Hi ha molts habitatges buits, falten incentius per renovar-los i habitar-los. (Dona, de 51 a 65 anys)

M'agradaria que hi haguessin més botigues i/o locals d'oci, especialment al casc antic, que de tan poques botigues com hi ha, fa tristor de passejar-hi. És una pena que els locals tanquin i no n'obrin de nous, ja que el casc antic de Manlleu, amb edificis modernistes, és molt bonic, i els establiments hi donarien vida. (Dona, de 36 a 50 anys)

Teixit comercial de proximitat. (Dona, de 36 a 50 anys)

Cura dels edificis i comerç abandonat. Dona sensació de pobresa i deixadesa. Falta neteja i agents cívics, (Dona, de 26 a 35 anys)

Per tal de gestionar i pal·liar aquesta percepció d'inseguretat i dissenyar una bona política local que pugui donar una resposta integral, és clau poder implicar diferents àrees del Consistori (urbanisme, transport, serveis a les persones...) i promoure un treball coordinat alhora de dissenyar la gestió urbana. Però sens dubte, també és essencial aconseguir la implicació de la societat civil. Comptar amb les associacions de dones o altres moviments del municipi que ajudina incorporar la perspectiva de gènere, pot ser una excel·lent oportunitat per democratitzar la gestió municipal i considerar-les un interlocutor vàlid per a la generació de propostes.

Les metodologies participatives són un instrument molt útil per aconseguir la participació del teixit associatiu i alhora, obtenir resultats fiables.

Una de les metodologies participatives més exitosa i enriquidora, i endegada i impulsada pel Govern basc, és l'elaboració del ***Mapa de la Ciutat Prohibida***. Aquesta experiència participativa ajuda a detectar els punts negres del municipi a través de la participació de les dones. Es consideren els punts negres aquells que no es corresponen als criteris de qualitat i seguretat que voldrien les dones. **El procés participatiu combina tallers de reflexió, passejades per meditar conjuntament sobre els espais detectats com a insegurs i treballar propostes per millorar-los.**

Tal i com exposa el manual metodològic elaborat pel Govern Basc, l'elaboració del mapa ajuda a motivar a les joves a participació en la realització d'un projecte atractiu, reflexionar sobre la violència a les dones a l'espai públic, posar de manifest la por de moltes dones a l'hora de gaudir la nit, reivindicar millores urbanístiques (il·luminació, abandonament, etc.) i la sensibilització social.

Pel que fa a les respostes obtingudes en el qüestionari, un 64,7% ha respost que en alguna ocasió ha tingut por de tornar sol/a a casa i un 74,8% afirma que hi ha espais urbanitzats a on no hi aniria sol/a de nit. D'entre aquests espais, els més presents en moltes de les respostes són: el Passeig del Ter, el pavelló esportiu, el barri de l'Erm, la Plaça de Sant Antoni (i voltants), l'estació de tren (i voltants) i pisos de Can Garcia. Alguns d'aquests espais també estan relacionats amb àmbits que hem treballat anteriorment, com és el pavelló esportiu o el Passeig del Ter. El fet que ambdós espais siguin considerats com a espais insegurs, inevitablement condiona la presència de la dona a activitats esportives o de l'entorn natural (anar a córrer al Passeig del Ter quan ja és fosc) o en la seva mobilitat (estació de tren). Així doncs, veiem com la mobilitat de les dones sovint es veu paralitzada a la nit per por a ser agredides: eviten certes parts del municipi, no utilitzen certs

mitjans de transport, limiten la seva participació a activitats, etc. De fet, les estacions de tren o les parades d'autobusos són elements de l'espai públic que no sempre han tingut en compte el "veure i ser vistes". Per una banda, la tipologia de disseny d'aquests espais o bé la connexió amb l'entorn urbà, sovint pot contribuir a la percepció d'inseguretat

Per tant, les caminades exploratòries o les auditories urbanes participatives, poden esdevenir una eina de treball molt eficaç alhora de detectar els punts més complicats del municipi i donar resposta al dret de les dones a gaudir de Manlleu tant de dia com de nit. Les aportacions de les dones en el taller participatiu *Mapa de la ciutat prohibida*, podrien esdevenir essencials per saber quins són els punts negres en relació a la il·luminació i la visibilitat de l'entorn (ser vistes) que condicionen la percepció de seguretat i, en conseqüència, en l'ús que fan les dones de l'espai públic.

Junt amb aquesta experiència, una altra eina que pot reforçar la intervenció pública per a la prevenció de les agressions sexistes a l'espai públic, és l'elaboració per part del Consistori de Manlleu d'un *Protocol d'actuació enfront les agressions sexistes a l'espai públic*. En aquest sentit, Manlleu disposa d'un protocol contra les agressions sexistes, però està centrat en el marc de la Fes-te Jove i elaborat per l'associació La Xinxà. Tot i ser un protocol no institucional, ha comptat amb l'assessorament del SIAD, els Mossos d'Esquadra, la Policia Local, el CAP i la Regidoria de Seguretat. El protocol inclou l'organització i ubicació de punts liles en diversos actes de les festes, com a espais segurs, d'assessorament i denuncia de possibles agressions masclistes

Però per tal de millorar l'atenció, l'acompanyament i la gestió davant la denúncia d'una agressió sexista, de cara aquest i altres anys, es pretén realitzar alguna sessió formativa a les persones que hi són voluntàries, en el Punt Lila, i fer-ne partícips els locals d'oci del municipi.

8.5. TREBALL I USOS DELS TEMPS

ÀMBITS D'ACTUACIÓ:

- Recursos per al foment de l'autonomia econòmica i la inserció laboral de les dones.
- Promoure la visibilització i reconeixement del treball productiu i reproductiu i la incorporació de mesures de foment de la conciliació de la vida personal, laboral i familiar.

8.5.1. FOMENT DE L'OCUPACIÓ

CONTEXTUALITZACIÓ. MARC LEGAL I CONCEPTUAL

“El temps no és només una percepció subjectiva. És una qualitat objectiva que podem estudiar, ordenar i planificar per tal de millorar la vida al barri i al conjunt de la ciutat. Adequar el temps de les ciutats a les necessitats de les persones fa que cadascú senti que el tema no és quelcom que li manca per sentir-se millor, si no que és quelcom del què pot disposar per distribuir-lo de manera harmònica entre els diferents àmbits de la seva vida”.

www.laboratoridelttemps.org

La presència femenina en el mercat de treball, en les darreres dècades, ens ha fet replantejar alguns dels paràmetres que durant un temps organitzaven la vida en les societats desenvolupades. Un d'aquests paràmetres és el de l'**organització temporal de la societat**. Aquest replantejament té lloc en un context on els referents que organitzen la nostra vida quotidiana també estan canviant profundament. Molts d'aquests canvis socials tenen a veure amb els canvis en l'organització temporal del treball, el que anomenem el **treball productiu o assalariat**. Es tracta del treball de l'àmbit de la producció, de les empreses, en definitiva, el treball que de manera clara pauta la majoria de vides i els ritmes del conjunt de la societat.

La **flexibilització de la jornada laboral**, el treball a torns, però també les noves demandes en relació a l'oferta d'activitats d'oci que tenen lloc fora de l'horari laboral, estan modificant les pautes temporals de les persones. La divisió sexual del treball que caracteritza les societats capitalistes ha fet que les dones tinguessin un paper com a sustentadores de la llar. Les dones,

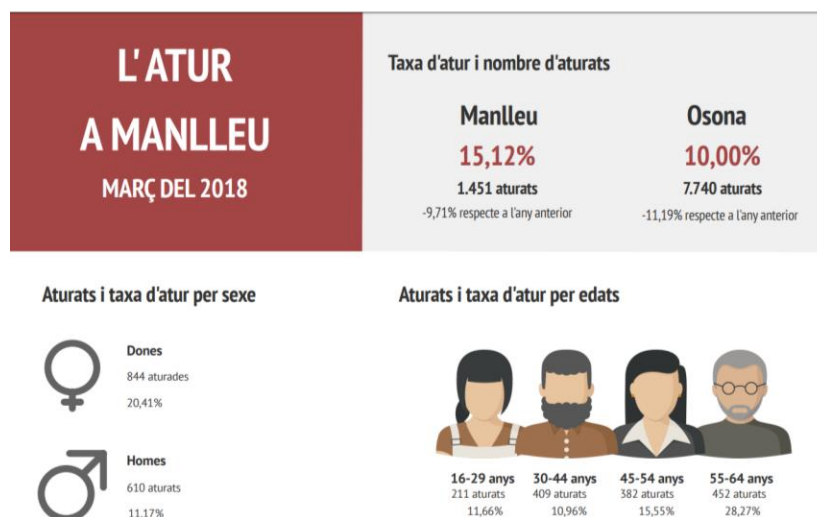
tradicionalment i encara avui tal com demostres les dades estadístiques, han sigut les encarregades de garantir la disponibilitat quotidiana cap el treball productiu de la mà de l'obra masculina. Per tant, aquesta organització ha garantit el funcionament de la resta de necessitats domèstiques. És a dir, s'ha organitzat el temps per atendre a les distintes gestions domèstiques (compra, tràmits administratius, etc.) o a les necessitats de cura (anar al centre de salut, a les reunions escolars...).

I és aquest, precisament, el tipus d'engrenatge que canvia. Per una banda, perquè encara són avui les dones les que estan sotmeses als horaris i als ritmes productius. La problemàtica lligada a la conciliació de la vida laboral, familiar i personal forma part de tot aquest context de canvi. També, en aquest context es planteja la possibilitat d'una intervenció per tal d'intentar regular i, potser, reorganitzar els temps socials. **Unes intervencions que es plantegen, no només en el terreny de les empreses, sinó també des dels governs o les administracions locals.**

ANÀLISI DE MANLLEU

Una vegada exposat el marc conceptual, és moment de veure com es planteja la intervenció des de l'administració local en relació a aquest àmbit per tal d'incidir en una regulació o reorganització dels temps socials. Per tant, les eines metodològiques emprades han volgut copsar si en l'entorn de Manlleu, la ciutadania mostra que s'estan produint els canvis assenyalats, com viuen els seus temps i activitats personals, familiars i laborals.

Per tant, alguns dels eixos a considerar amb la informació adquirida a través de l'enquesta a la ciutadania és que, efectivament, es produeix una major presència i visibilitat de les dones en el mercat laboral. Aquest fet es fa palès a través de la presència de dones en el mercat laboral i les dades d'ocupació que ens mostren diferents observatoris:

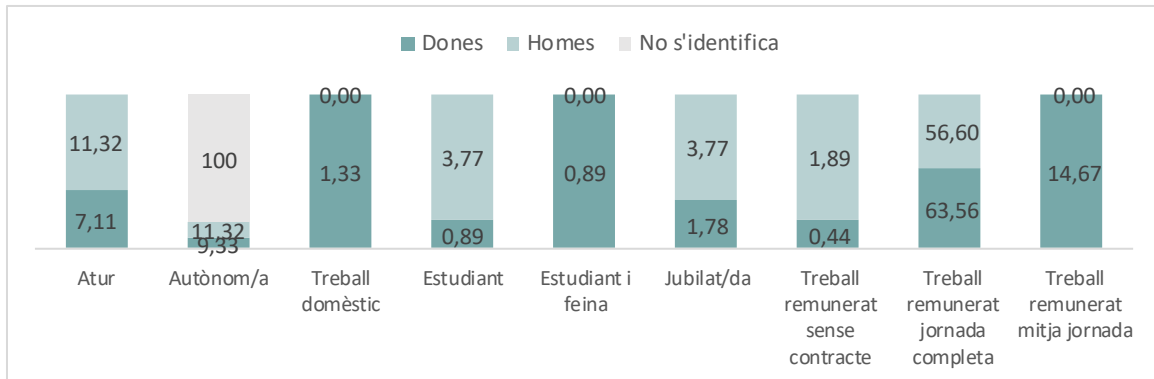


Font: Imatge extreta de l'Observatori Socioeconòmic d'Osona

Segons l'Observatori Socioeconòmic d'Osona, hi ha un 20,41% de dones aturades i un 11,7% d'homes. Per tant, es produeix una clara desigualtat en l'accés al mercat laboral en funció del sexe de les persones.

I aquesta era la situació laboral de les persones que van respondre a l'enquesta a la ciutadania on recordem que van contestar 229 dones, 48 homes i 1 persona que no s'identificava amb el gènere femení o masculí:

TAULA: Situació personal i professional



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta a la ciutadania de Manlleu

La distribució en percentatges de la situació personal i professional indica que les dones que han contestat al qüestionari es troben repartides en relació a aquest aspecte de la següent manera:

- El 63,56% amb un treball remunerat a jornada completa;
- El 14,67% amb un treball remunerat a mitja jornada;
- El 9,33% són autònomes;
- El 7% es troba a l'atur;
- El 1,78% jubilades;
- El 1,33% dedicades al treball domèstic;
- El 0,89% estudiant i estudiant i treballant.
- I un 0,44% treballant sense contracte.

Quant als homes, la seva distribució és:

- 56,6% fent un treball remunerat a jornada completa;
- Un 11,32% a l'atur;
- Un 3,77 jubilat i també estudiant;

- Un 1,89% fent un treball remunerat sense contracte;
- Cap home està dedicat al treball domèstic exclusivament.

La persona que no s'identifica com a home o dona és autònoma.

Tot i que estadísticament no es poden extrapolar les dades extrems de la mostra de l'enquesta perquè no és prou representativa, sí es percep que la presència de les dones en l'activitat productiva no suposa un abandonament del mercat laboral. Aquestes transformacions es perceben com a positives en tant que suposen la possibilitat d'una major autonomia i independència de les dones. Pertant, aquest canvi en l'actitud femenina cap al treball remunerat sembla garantir una tendència cap a la disminució de les desigualtats de gènere i la subordinació femenina. Ara bé, en aquest sentit, les desigualtats de gènere en el treball no disminueixen, sinó que perviuen i es reproduïxen, malgrat que no s'expressin de la mateixa manera. En aquest sentit, hi ha un conjunt d'indicadors que ens permeten mesurar aquesta desigualtat: l'atur és un dels indicadors per mostrar aquestes desigualtats, també la segregació ocupacional (vertical i horitzontal), la discriminació salarial o l'assetjament sexual. En gran mesura, aquestes desigualtats s'expliquen pel fet que segueixen essent les dones les que majoritàriament s'ocupen del treball domèstic i familiar. Això és degut a les relacions patriarcales que encara avui perviuen en la nostra societat. El fet és que no hi ha un repartiment atzarós de les activitats productives i reproductives entre dones i homes, sinó transmeses culturalment. Tampoc és casualitat que identifiquem unes feines (àmbit públic) més prestigiades, valorades i millor remunerades que les altres, les que s'associen a les dones i les que es realitzen en el marc de la llar (àmbit privat).

També, cal posar atenció a la interseccionalitat, és a dir, veure com les desigualtats es van multiplicant a partir de diferents factors com ser dona, provinent d'un altre país d'origen, etc. En aquest sentit, hi ha bosses molt importants de població immigrant que està a l'atur des de fa molt de temps, entre la qual hi ha moltes dones que no treballen i la seva inserció laboral es fa especialment complicada perquè hi ha un conjunt de barreres que ho impedeixen: manca de formació, mancances idiomàtiques, prejudicis per part de l'empresariat, etc.

En aquest àmbit hem de destacar la realització per part de l'Ajuntament del **Pla Intern d'igualtat 2018-2021** per tal de fer una diagnosi sobre la realitat en diferents aspectes, sobretot laborals, en relació a la plantilla de l'Ajuntament.

I, finalment, per tal de promoure la igualtat de tracte i oportunitats en l'accés al treball, la formació, la promoció professional i les condicions de treball dins les empreses del municipi, es van fer un conjunt d'accions transversals amb l'Oficina de Promoció Econòmica (9 de novembre) que va consistir en la realització d'una jornada amb l'empresariat a càrrec de Josep Maria Canyelles, coordinador de respon.cat i els tècnics i tècniques de l'Oficina de Promoció Econòmica.

- El mes de desembre es van fer visites a dues empreses del municipi, amb recollida d'indicadors de gènere i assessorament sobre mesures i accions per assolir la igualtat d'oportunitats;
- També es van publicar 6 articles al Femxarxa, que incloïen informació per a la sensibilització i recomanacions per fomentar la igualtat dins l'àmbit laboral;
- Es va elaborar d'una guia amb un recull d'accions i mesures per fomentar la igualtat. Aquesta s'entrega a totes les persones que sol·liciten assessorament per emprendre un negoci.
- Publicació d'un article sobre treball i usos dels temps en diari comarcal i a la web respon.cat

8.5.2. CONCILIACIÓ DEL TREBALL I VIDA QUOTIDIANA

CONTEXTUALITZACIÓ. MARC LEGAL I CONCEPTUAL

Les polítiques de conciliació i nous usos de temps faciliten l'equilibri del temps laboral, familiar i personal a partir d'un nou concepte d'organització de les empreses i de la planificació de l'entorn en relació amb la vida quotidiana dels homes i de les dones: és doncs, compartir el temps de treball, el temps personal i el temps familiar.

Així doncs, quan s'esmenta la famosa paraula “conciliar”, fa referència a un objectiu, que en el pla teòric és ben senzill: buscar l'equilibri i la coexistència dels tres temps: el temps de vida laboral, el temps de vida familiar i el temps de vida personal. Però a la pràctica, i per desgràcia, aconseguir conciliar en la vida de moltes persones, sobretot dones, s'ha convertit en una utopia que només aspira a millorar la qualitat de vida de les persones.

De fet, no es pot entendre per què avui la capacitat de gestió del temps és una qüestió de primer ordre dins l'agenda política sense tenir en compte el context actual i els grans canvis que en els darrers anys s'han produït (o que s'estan produint) a Catalunya i a molts d'altres països d'arreu del món.

D'alguna manera, es podria afirmar que el conflicte entre els temps laborals i personals s'ha incrementat pels importants canvis que s'han donat en una multiplicitat d'àmbits com l'econòmic, el demogràfic, el laboral, el social, etc. i que han modificat de forma irreversible les preferències de les persones i, també, les seves expectatives vitals i d'autorealització. Així, factors com l'augment de la presència de la dona al mercat laboral, les transformacions en els models i les estructures familiars o l'increment de la proporció de treballadors i treballadores amb responsabilitats d'atenció i de cura a familiars, juntament amb la combinació d'un entorn econòmic més competitiu i més basat en les persones i el capital cultural i educatiu, han situat el fenomen de la gestió i distribució dels temps en un punt clau de l'agenda política, social i econòmica²⁵.

Però quins són els agents que poden promoure i implantar les polítiques de conciliació?

²⁵ Generalitat de Catalunya (2008). *Pla estratègic sobre els usos i la gestió dels temps a la vida quotidiana 2008-2018*.

- ✓ Un ens públic o la mateixa administració.
- ✓ Els àmbits institucionals locals, autonòmics i estatals.
- ✓ Les persones treballadores o la ciutadania.

S'han de regular mitjançant **ACORDS SOCIALS** entre els diferents agents institucionals, econòmics i socials, en funció de les responsabilitats i disponibilitats econòmiques de cadascun d'aquests. I han d'aplicar-se partint de l'**INTERÈS COMÚ**: per a la persona, per a la societat, per l'entorn local i per l'empresa²⁶.

ANÀLISI DE MANLLEU

Per tal de saber com implementar polítiques de nous usos del temps, és clau entendre quina és la situació sociodemogràfica de Manlleu. L'equilibri entre la vida laboral i personal, per a un millor benestar social, ha de respondre a les demandes d'una societat cada vegada més diversa i amb més particularitats i que requereixen actuacions diferenciades.

Variables sociodemogràfiques:

Augment de l'envelliment de la població

En el cas de Manlleu, tal i com s'ha esbossat en l'anàlisi sociodemogràfica, és un municipi amb un increment del nombre de persones grans (Catalunya no n'és exempta), majoritàriament dones grans. Un dels principals efectes del procés d'envelliment de la població és, inevitablement, l'increment del nombre de persones dependents i l'increment de les responsabilitats d'atenció i de cura als propis familiars. L'envelliment progressiu de la població també provoca un gran increment del temps lliure, per part de la població jubilada. Cada cop es viuen més anys i cada cop es viuen en millors condicions de salut. Aquests anys de més, són anys que es poden aprofitar per desenvolupar activitats de creixement personal, de participació política i social, d'oci, etc.

Augment de població d'origen immigrat

²⁶ Generalitat de Catalunya (2007). *Conciliació i nous usos dels temps*. Institut Català de les Dones. Col·lecció Eines, 8.

Pel que a la població d'origen immigrat, a Manlleu la comunitat marroquina continua sent la més nombrosa, tot i que ha anat perdent pes al llarg d'aquests anys, i actualment hi ha altres nacionalitats que han anat guanyant importància com és la procedent de Romania o de Ghana. Davant d'aquesta diversitat ciutadana, és evident que també apareixen nous reptes a l'hora de gestionar les polítiques de conciliació: la tipologia de treballador/a ha canviat (amb interessos i necessitats diversos) i també els models familiars. I, per una altra banda, l'ús que es fa dels temps i dels espais públics, segons l'origen, també és enormement divers.

Noves estructures familiars

Els canvis econòmics en una societat condicionen inevitablement la vida laboral, familiar i personal de les persones. L'actual funcionament del mercat laboral i les poques prestacions socials que ofereixen les administracions públiques, és un aspecte que determina la configuració de les unitats familiars i com aquesta s'organitzen en el seu dia a dia.

En relació al col·lectiu immigrat, la compaginació laboral i familiar s'agreuja, quan sovint no disposen de les xarxes de parentiu que s'han convertit en el coixí indispensable per a moltes famílies.

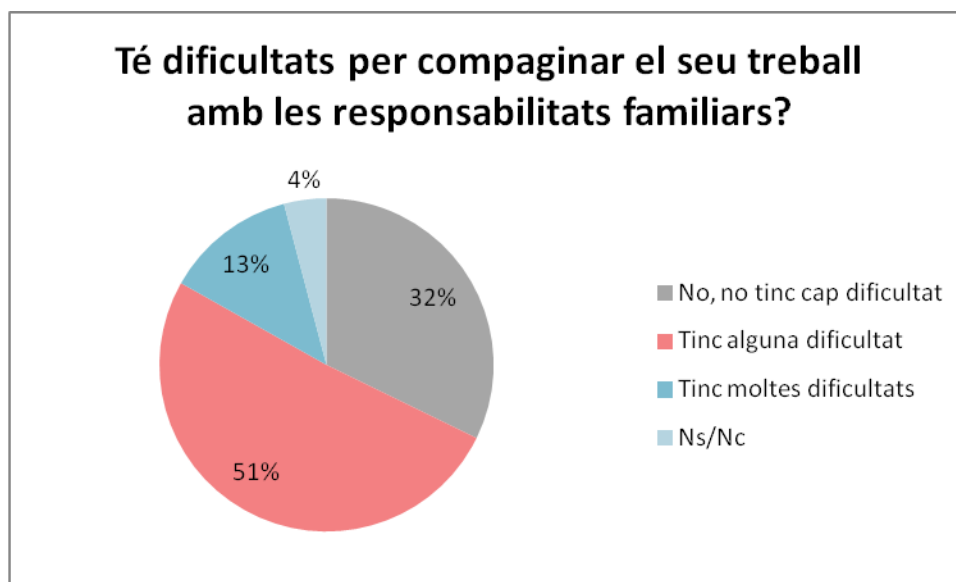
Pel que fa a les llars monoparentals, les dificultats s'incrementen quan es vol tenir cura dels infants o d'un familiar dependent. Aquests són elements que poden condicionar la vida laboral de moltes persones, especialment dones. De fet, les llars monoparentals amb fills/es (formades gairebé en la seva totalitat per dones) són un dels col·lectius amb majors nivells de precarietat econòmica i amb major risc d'exclusió social, sobretot en aquelles llars més envellides. En aquest sentit, cal valorar una **acció de discriminació positiva** que es va dur a terme des de l'Ajuntament: a totes les famílies monoparentals se'ls va concedir la beca de menjador escolar per permetre que les mares amb fills i filles poguessin seguir compaginant la seva vida laboral amb les seves responsabilitats familiars.

Sort en tinc dels avis que els cuiden quan jo treballo. (Dona, de 36 a 50 anys. Persona amb fills/es a càrrec)

La diversificació de models familiars, la multiplicitat de les formes d'organització del treball o l'arribada de col·lectius d'origen immigrat amb les seves pròpies pautes culturals han incorporat una gran complexitat a l'hora d'implementar polítiques de conciliació.

En aquest mateix sentit, les respostes del qüestionari on-line també corroboren les dificultats actuals de conciliar la vida familiar i la vida laboral.

GRÀFIC: Té dificultats per compaginar el seu treball amb les responsabilitats familiars?



Font: elaboració pròpia. Qüestionari on-line adreçat a la ciutadania

En els últims anys, els canvis que s'han generat a nivell econòmic i l'augment de la precarització social, han provocat un augment de les incompatibilitats entre l'esfera laboral, familiar i personal. La sensació, és doncs, d'una constant dificultat per trobar un equilibri entre les diferents esferes de la vida, que genera desgast i poca sensació de benestar general.

Així ho relaten dones que han respost el qüestionari on-line:

Ser dona i voler tenir fills afecta la vida professional. En el meu cas jo hagués tingut els fills abans, però queda lleig quedar-te embarassada quan no portes gaire temps a l'empresa i en d'altres potser canviaries de feina però per horaris i temes logístics acabes prioritant la vida familiar a tenir una millor vida professional.

(Dona, de 26 a 35 anys. Parella amb fills/es)

Durant el dia he hagut de adaptar la meua jornada laboral a les necessitats dels meus fills, portar -los a l'escola, fer dinars, etc.. (Dona, de 36 a 50 anys. Parella amb fills/es)

Conciliació familiar i laboral dolenta... Horaris excessius, diumenges, etc. És un gran problema personal que es permetin fer aquests horaris. Les meves filles no tenen el temps suficient els seus pares. (Dona, de 36 a 50 anys. Persona amb fills/es)

He deixat responsabilitats i he reduït el meu horari per adaptar-me a les necessitats familiars. (Dona, de 36 a 50 anys. Parella amb fills/es)

He rebutjat feines pels horaris (Dona, de 36 a 50 anys. Persona sola amb fills/es i altres parents dependents)

El treball a temps parcial pot ser la solució per a moltes persones per a compatibilitzar ambdues esferes de la seva vida, sobretot en determinades etapes de la seva vida com per exemple, en el moment de tenir fills i filles. Ara bé, el problema d'aquesta tipologia de contracte és que majoritàriament ha estat ocupat per dones que han hagut de compatibilitzar el seu rol de treballadora amb el seu rol de cuidadora, i massa sovint en detriment de la seva carrera professional.

Polítiques de nous usos del temps a l'àmbit local: Manlleu

Les experiències conegudes en relació amb les noves polítiques dels temps als entorns locals demostren que aquest és l'espai / territori més adient per actuar si tenim en compte la seva proximitat amb la ciutadania.

Donar resposta a aquesta situació ha d'assegurar una millor qualitat de vida de la ciutadania, una major qualitat i rendibilitat dels ens públics, i una major qualitat i eficiència dels serveis a la ciutadania. Per assolir aquest objectiu es fa necessària la RESPONSABILITAT i la CORRESPONSABILITAT de tots els agents implicats. Empreses, organitzacions sindicals i institucions públiques han de treballar conjuntament per aconseguir implementar mesures i polítiques que facilitin conciliar i compartir els temps de vida de les persones²⁷.

Per tant, les polítiques a implementar en l'àmbit local han de possibilitar un major equilibri entre les diferents esferes de la vida de les persones. El disseny d'aquestes polítiques es poden centrar

²⁷ Generalitat de Catalunya (2007). *Conciliació i nous usos dels temps*. Institut Català de les Dones. Col·lecció Eines, 8.

en els diferents àmbits o sectors d'un municipi estretament entrellaçats i que ben coordinats poden facilitar la vida de les persones: polítiques de serveis, polítiques de planificació urbana i territorial, mobilitat i programes de sensibilització a les empreses.

Moltes d'aquestes polítiques han anat sorgint al llarg del present projecte, i, per tant, també s'han realitzat diverses propostes de millora: millores en la mobilitat (facilitats en el transport públic), aprofitar el coneixement de les dones a l'hora de dissenyar els espais públics, repensar els espais públics (seguretat, il·luminació, civisme, etc.), informar a la ciutadania dels serveis públics dels quals disposa (SIAD, etc.).

Pel que fa a l'esfera familiar, des del Consistori es podria dissenyar una **Campanya per fomentar la Corresponsabilitat**, és a dir, en una distribució equitativa de les responsabilitats familiars. Comptar amb la participació i implicació de les associacions de dones, els centres educatius, les AMPAs i la biblioteca municipal, pot ser clau a l'hora d'aconseguir una major transversalitat de les actuacions i un major impacte.

De fet, elaborar una campanya per promoure la corresponsabilitat, tal i com indiquen Casado, E., i Gómez, C. (2006), mai funcionarà del tot si no la identifiquem amb la corresponsabilitat dins de la família, entre la parella fonamentalment, i corresponsabilitat de tots aquells i aquelles que d'alguna manera tenen a les seves mans la possibilitat de facilitar o dificultar aquesta conciliació: empresa, Estat i societat en general. Fins ara, s'han entès les polítiques de conciliació de forma errònia, ja que se centraven exclusivament a regular els permisos laborals de les dones assalariades, enfoc que ingènuament contribueix a reproduir l'estructura tradicional dels rols de gènere. Per tant, és imprescindible repensar els temps dedicats al treball productiu, i els temps dedicats a la família o a la cura dels altres, i evidentment, redefinir els usos dels temps segons el gènere.

En aquest sentit, Manlleu ja porta un cert temps realitzant diverses actuacions en aquesta matèria i ha fet passos importants en aquesta direcció.

El programa "**Temps x Temps**", també conegut com Banc del Temps, es va crear el 2009 i es va posar en marxa amb l'objectiu de crear vincles de solidaritat i amistat entre les persones, alhora que reben o donen un servei. És una iniciativa de la Taula 2 del Pla de convivència que es porta a terme des del Pla de millora del barri de l'Erm, i està obert a tot el municipi de Manlleu. Per tant,

un altre dels objectius del projecte i alhora fonamental, és incentivar les relacions entre les persones de l'Erm i de la població de Manlleu. Així doncs, el projecte no només promou una xarxa d'intercanvi de coneixements, experiències i habilitats, sinó que alhora potencia les relacions interculturals tot creant un clima connexió, cooperació i unió entre els i les participants. L'experiència, de força èxit, és la que gaudeix de més intercanvis a nivell comarcal, i, per tant, és una excel·lent eina que pot ajudar a moltes persones a una major conciliació de la vida laboral i familiar. Temps x Temps compte amb el suport tècnic del SIAD, fent-ne l'avaluació i també difusió entre les seves usuàries.

Pel que fa al món laboral, des de l'Ajuntament s'han realitzat sessions d'assessorament a empreses en temes de conciliació i implementació de Plans d'Igualtat interns, amb el suport de l'Oficina de Promoció Econòmica (OPE) i el MAB (Manlleu Associació de Botiguers).

És important destacar que des de l'Ajuntament s'han realitzat algunes accions que són uns primers contactes amb empreses més sensibles a la realitat social (en qüestions d'igualtat, medi ambient, responsabilitat social,...) a finals del 2017. Alhora que també s'han fet algunes visites a una empresa per tal de recollir indicadors d'igualtat i donar algunes pautes orientatives en aquesta línia. Són petites passes per trencar la primera barrera, però que poden ser un avenç per implicar-les en futures actuacions.

En aquesta mateixa direcció i per donar a conèixer què volem dir quan parlem de corresponsabilitat, nous usos dels temps o perspectiva de gènere, es van realitzar 6 articles que es publicaren a Fem Xarxa (mitjà digital). Cada article incidia en una línia (plans d'igualtat, conciliació laboral, assetjament laboral...) i es donaven algunes pautes molt senzilles. Tot i ser articles d'àmbit local, van tenir força ressò a nivell comarcal, tant que altres mitjans com el Punt Avui o El Nou 9 van sol·licitar de fer una entrevista sobre aquests temes. Per tant, sovint es pot tenir la impressió que parlem de qüestions que o bé es consideren superades o que tots i totes ja en tenim coneixement. Però la incidència d'aquests articles fa palesa la necessitat –tant de la ciutadania com del món laboral- de més informació, de més eines i recursos per a l'aplicabilitat de moltes mesures.

I finalment, també es va elaborar una petita guia amb algunes pautes d'igualtat que s'han repartit a les empreses que acaben de començar. De fet, la tipologia d'empresa més present a Manlleu és

la petita i mitjana empresa o el petit comerç local, amb les quals es poden organitzar accions formatives i implicar-les en la Campanya per a la Corresponsabilitat.

8.6. LIDERATGE I PARTICIPACIÓ DE LES DONES

ÀMBITS D'ACTUACIÓ:

- Fomentar la participació activa i sociopolítica de les dones del municipi.
- Donar suport al teixit associatiu del municipi que treballa i fomenta la igualtat.
- Reconèixer i visibilitzar les aportacions de les dones en diferents àmbits professionals, socials i culturals.

8.6.1 PARTICIPACIÓ SOCIOPOLÍTICA I MÓN ASSOCIATIU

CONTEXTUALITZACIÓ. MARC LEGAL I CONCEPTUAL

Quan hi ha un grup en dificultat, qui pitjor ho passa, qui té menys oportunitats, qui suporta la càrrega més gran, és el col·lectiu de les dones. En qualsevol grup, les dones sempre es troben en la situació més desfavorable.

Un dels indicadors de la desigualtat d'un col·lectiu és el grau de participació, i una baixa participació és un factor que dificulta trencar-ne el cercle. La participació de les dones en el municipi és una condició imprescindible per assolir la millora de la seva situació i de l'exercici dels seus drets. De fet, la gran victòria del segle XX ha estat la consecució dels drets polítics. Però el repte per al segle XXI és el de l'aplicació real d'aquests drets. Les estadístiques ens recorden que les dones segueixen sense estar presents en els principals llocs de responsabilitat i de presa de decisions. La divisió de rols a la vida pública i privada; les dificultats en la conciliació; la manca de models diferents de liderar; les jerarquies de les organitzacions polítiques i els obstacles culturals, econòmics o polítics que a la llarga desanimen les dones o dificulten la seva entrada a la vida

política i a llocs de decisió, es troben entre les principals raons de les desigualtats entre dones i homes

Assolir la igualtat real entre dones i homes en la política i la societat ha de contribuir a prioritzar el desenvolupament de la vida de les persones per sobre d'interessos polítics o econòmics. Això només s'aconseguirà apropant la política a la ciutadania i afavorint la seva participació activa i compromesa. És important tenir present que per afrontar els reptes actuals, cal la implicació de tots els agents socials i això vol dir que la forma en què prenem les decisions alhora de dissenyar les polítiques públiques (locals) ha de canviar (què proposem i com ho proposem).

Segons Pilar Pujol (2007), la participació de les dones millora i reforça els processos participatius, en la mesura que hi aporta:

- Veure la situació de forma més completa.
- Treballar amb un estil diferent.
- Conèixer el punt de vista de les dones i els temes que afecten la quotidianitat.
- Palesar les necessitats de les dones i reconèixer que les seves necessitats són diverses.
- Generar xarxes de capital social, amb ampliació de les possibilitats d'integració i de desenvolupament de les dones.

Tal i com hem esmentat abans, els homes són majoria en la participació que té a veure amb col·laborar amb partits, amb sindicats, amb associacions, o en accions que implica posar-se en contacte amb polítics o autoritats i en assistir a manifestacions. I és que ells disposen de més temps, i la seva construcció social de gènere els adjudica la prioritat de l'espai públic. Es dediquen en major mesura que les dones a activitats socials i polítiques que exigeixen implicació i que donen reconeixement i poder, com és la militància en partits polítics i en sindicats. Les dones, en canvi, elles i les seves triples presències, són majoria en accions puntuals que no les vinculen a un determinat horari de reunions, ni prioritats, ni compromisos d'assistència. Per tant, quan les dones lideren projectes ho fan per menys temps (menor permanència en llocs de responsabilitat

Per una altra banda, Pilar Pujol (2007) també exposa quins són els obstacles que troben les dones a l'hora de participar en el món associatiu, polític o en els espais de participació que es generen des del Consistori (Pressupostos Participatius, POUM, etc.)

- **La disponibilitat i la distribució de l'ús del temps.** La participació de les dones és una triple càrrega que s'afegeix a l'activitat laboral i a la familiar. Les dones solen disposar de menys temps lliure per poder participar.
- **Les estructures organitzatives no sempre compten ni amb les necessitats, ni amb les aportacions de les dones,** i no es faciliten els canals adients per poder articular-ne la participació.
- **Els temes de debat en els espais de participació formals són de poc interès** per a les dones.
- **Les dones tenen una certa tendència a considerar que les seves aportacions no són valuoses.** El nivell d'autoestima o d'autoreconeixement del valor de les seves aportacions és baix: intervencions més qüestionades i autoqüestionades. A tall d'exemple: Ús del "jo crec que...", "potser m'equivoco, però voldria dir que..."
- **La manca de formació i/o d'experiència a l'hora de participar** és, a vegades, un obstacle.
- **A les entitats i als grups de dones el lideratge és un concepte qüestionat,** la qual cosa dificulta la pràctica i l'experiència per assumir iniciatives en altres espais de participació més amplis.
- I en algunes ocasions, també cal tenir en compte **el poc suport a les iniciatives de les dones.**

La subtileza d'aquesta desigualtat és immensa, i passa desapercibuda si no ens hi fixem acuradament. Aquest masclisme simbòlic o indirecte en els espais deliberatius i assemblearis fa que existeixi menys alarma sobre el tema, i per tant, que no s'acostumin a adoptar mesures que contrarestin fenòmens com el desigual valor que s'atorga a qui parla en funció del sexe, ni que s'intervingui sobre elements com la participació numèrica, la tria de l'horari o la distribució espacial, per donar la possibilitat a persones socialment desiguals a participar amb equitat.

Malgrat això, val a dir que també hi ha símptomes de millora, donat el procés d'apoderament creixent de moltes dones, sobretot vinculat als nivells educatius, cada vegada més alts per a les dones. Aquest ha de ser el motor de canvi.

ANÀLISI DE MANLLEU

Manlleu té un teixit associatiu força extens que abasta entitats i associacions molt diverses i de tots els àmbits, des de religioses, fins a esportives, solidàries, educació en el lleure, cultural, etc. Les associacions més nombroses, però, són de caire cultural, on hi ha entitats dirigides a fomentar algunes aficions com el cant, la fotografia, la dansa, educativa-cultural, etc.

Del gruix d'entitats que treballen pel canvi social (solidàries, associacions veïnals, etc.), en el present anàlisi focalitzarem l'atenció en aquelles que treballen concretament en temes de gènere (igualtat, equitat, coeducació, etc.). Tanmateix, si mirem més enllà de les dinàmiques de gènere d'aquestes entitats i fem una visió genèrica del teixit associatiu de Manlleu, veurem que continua havent-hi un condicionant de gènere pel que fa a la tria de temes sobre els que homes i dones es mostren interessats. Si fem un cop d'ull a l'associacionisme del municipi, veiem que la participació més nombrosa i també masculinitzada és en clubs esportius. Les dones, per la seva banda, són majoria en associacions educatives, de serveis socials, de solidaritat, i en les activitats a casals de gent gran. Així doncs, de nou, un patró que respon, una vegada i una altra, a la norma patriarcal que reserva la política, el treball i els esports per als homes, i la cura dels altres, de les persones dependents i de l'entorn – fer d'allà on ets un lloc habitable - en l'esfera pròpia de les dones. Forats, distàncies i distribucions que ens recorden que la norma patriarcal retalla la nostra manera d'estar en política; i d'estar, així en general

Associacions de dones de Manlleu:

- La Xinxà, organització feminista. Entitat amb molta activitat (accions de protesta, xerrades, debats, tallers) i de caràcter reivindicatiu.
- Dones solidàries. Associació sense afany de lucre i de caràcter més assistencial, la qual es basa en diferents accions solidàries: recollida d'aliments, de roba i mobiliari bàsic, facilitant-lo a les persones que estan en situació de risc d'exclusió social. Compten amb un

bon nombre de voluntaris i voluntàries que col·laboren en la logística de les activitats que porten a terme.

- Mares Món. Associació sense afany de lucre que treballa des del voluntariat en favor d'una societat més justa i igualitària, afavorint la cohesió social entre persones. Actualment treballa en projectes d'acollida, tallers de participació ciutadana i programa de formació laboral. Neix l'any 2009 de la mà de cinc dones de Manlleu després de sis anys de treball al Taller de famílies de l'escola El Carme Vedruna, activitat emmarcada dins el Pla Educatiu d'Entorn de l'Ajuntament. Mares Món juga un paper clau en la inserció laboral de les dones d'origen immigrat, a partir de la tècnica del feltre, i alhora, és també un agent culturitzador i d'aprenentatge del català.

Però per una altra banda, recentment ha sorgit un projecte emmarcat en el PEC (Projecte Educatiu de Ciutat), anomenat Vincles. Es tracta d'un projecte amb un funcionament molt obert, evolucionant amb cada nou objectiu que es plantegen. Tot i que el projecte treballa temàtiques diverses (totes elles interrelacionades), els objectius són a escala molt concreta, però amb la missió que aquests tinguin un efecte multiplicador. No és una associació tal i com la coneixem, i de fet, la originalitat del projecte recau en la seva constant evolució, en no encasellar-se en els paràmetres habituals de funcionament, en la no jerarquia i en la transversalitat. I, sobretot, en ser un espai on s'ha prioritzat l'assertivitat, l'empatia, l'apoderament, etc.

L'inci de Vincles varen ser uns tallers vivencials amb un grup d'unes 15 persones que no es coneixien massa entre elles, amb la idea de poder trencar estereotips i prejudicis. La mostra de persones era molt diversa, de diferents orígens i edat. Tal i com exposa la Núria Font, tècnica d'Educació, l'experiència fou enriquidora i plantejà els reptes que suposa la gestió d'un grup de persones molt diverses:

Alguns homes d'origen marroquí van marxar perquè era durant el Ramadà, hi havia massa contacte físic i per tant, no s'hi trobaven còmodes... Vam viure el conflicte de la interculturalitat.

Actualment el projecte està a la segona fase, a la fase formativa. Formació sobre eines teòriques i pràctiques per treballar la diversitat i la interculturalitat, també des d'una perspectiva de gènere. En aquesta mateixa fase formativa s'han dissenyat petites accions. L'objectiu és tenir una base de gent formada i sensibilitzada i a la llarga arribar a teixir una xarxa que també inclogui entitats,

associacions de dones, escoles, etc.

En aquesta segona fase centrada en la formació, hi ha gent de la primera part del projecte, però també s'hi ha afegit gent nova, com noies d'origen marroquí que s'han incorporat en aquest procés formatiu sobre interculturalitat amb perspectiva de gènere. A partir d'aquí, s'han dissenyat petites accions, que s'avaluen per tal d'aprendre i analitzar-ne els resultats i l'impacte:

1. Mares i noies joves explicaran contes a la mainada de P5, amb les llengües d'origen de les aules, per tal de revaloritzar-les, donar-les a conèixer als companys i companyes i fer-les també present, amb la col·laboració de les mares. L'objectiu és donar valor a les llengües maternes.
2. Cercles de conversa. Se n'ha realitzat un i només de dones marroquines per compartir històries de migració.
3. Activitat pendent: sortida a l'entorn natural de Manlleu amb un grup de gent diversa: dones angleses, dones immigrades d'altres comunitats autònomes, dones autòctones, etc. La presència d'aquests grups acostuma a ser de dones, perquè són les més participatives.
4. Anàlisi de l'exposició realitzada fa 20 anys "Mirades de dones marroquines". La idea és repensar l'exposició a partir de la formació rebuda al llarg d'aquests mesos: veure què ha canviat, reflexionar sobre els canvis a la societat, fer tertúlia i debat. Les conclusions obtingudes s'inclouran a l'exposició.

La importància d'aquest projecte recau en la seva flexibilitat i adaptabilitat a les noves situacions, amb objectius de petit abast, però amb la voluntat d'aconseguir resultats transformadors. Alhora, la seva evolució per objectius, també suposa la gestió de nous reptes, com és la diversitat, diversitat de persones i perspectives (realitats culturals i socials diverses), que ajuda a trencar prejudicis i estereotips.

Aquest ventall d'associacions i projectes que hi ha a Manlleu en pro de la igualtat de gènere, i amb objectius i formes de treballar diverses, és un element que cal posar en valor, fomentar i cuidar. Així doncs, una bona empena per a aquestes entitats, però també a tot el teixit associatiu del municipi, seria trobar un espai on compartir recursos, organització d'activitats, estratègia

comunicativa: **Un Ateneu de la Dona** o un Viver d'entitats i associacions. D'aquesta manera es podria arribar amb més facilitat a més gent i alhora organitzar activitats de forma conjunta, per optimitzar recursos, millorar la difusió i diversificar l'oferta. L'Ateneu pot aportar estabilitat i continuïtat a la feina feta per les associacions, alhora que és un espai de referència especialitzat en temes d'igualtat i que ajudaria a generar i consolidar una important xarxa de capital social.

Pel que fa als espais de participació del Consistori, l'associació Mares Món participar en el Consell Municipal de Benestar Social. Aquest és l'òrgan consultiu i de participació de l'àmbit de benestar social i és un espai formal de participació a les entitats municipals. Ara bé, seria desitjable que el Consell pogués incloure a la resta d'entitats que treballen per la igualtat i l'equitat, i fer un pas més en l'àmbit de la participació i l'apoderament de les dones. La creació d'un **Consell Municipal de Dones o d'Igualtat**, podria esdevenir un espai, una tribuna sòlida que permetés debatre i generar propostes que es poguessin tenir en compte a l'hora de dissenyar les polítiques públiques locals.

Els Consells Municipals de les Dones són òrgans consultius i de participació dels ajuntaments per a les qüestions relacionades amb la millora del benestar i la qualitat de vida. Normalment, s'estructuren en plenari i en comitè. Els ajuntaments els ofereixen suport polític, tècnic i econòmic. Tal i com esmentàvem abans, el fet que els Consells de Dones s'organitzin com a llocs de debat i de l'elaboració de noves mirades i aportacions, pot convertir-se en un espai que il·lusioni a les dones al veure que les seves propostes traspassen els límits del consell i poden arribar a influenciar el disseny d'alguna política local.

8.6.2. CULTURA I RECONeixEMENT

CONTEXTUALITZACIÓ. MARC LEGAL I CONCEPTUAL

Encara que el terme cultura tingui un significat ampli que abraça totes les produccions humanes, actuals i del passat, se sol emprar el terme cultura en un sentit més restringit: invents, idees, literatura, música, altres obres d'art, etc. És en aquest sentit més restringit en el que se sol pensar quan es parla de Cultura, en majúscula. I aquesta majúscula fa de sedàs que barra el pas a moltes de les contribucions de les dones i dels col·lectius minoritzats en pro de la cultura dominant o patriarcal.

A més de la polisèmia de la paraula “cultura”, hi ha una altra qüestió que cal abordar: la cultura té una dimensió de passat i una de present amb projecció de futur.

La cultura s'arrela en el passat i per aquest motiu una de les tasques fonamentals de les institucions culturals és la difusió del passat (patrimoni, memòria, fons documental..., i per tant, museus, monuments, arxius, biblioteques, etc.).

La cultura és també present i projecte de continuïtat, futur, i per això una altra tasca institucional és el foment cultural (desplegament de programes de promoció de la cultura actual i orientació dels mateixos amb perspectiva de futur).

Ambdós objectius requereixen d'una voluntat política per part de les institucions i també d'una formació que permeti al personal tècnic treballar en aquestes direccions.

Sovint s'afirma que actualment ja es reconeix abastament el paper de les dones com a creadores, transmissores i receptores de cultura. És més, algunes veus diuen, i critiquen, que les dones estan rebent tractes de privilegi en la difusió de les seves obres o que són majoria com a públic d'esdeveniments culturals. En definitiva, que la discriminació és cosa del passat. I potser és cert. Hi ha una major presència de les dones en molts àmbits culturals, però encara existeix un “sostre de vidre”, un topall invisible que els impedeix ser presents en els llocs de decisió.

Rosa María Rodríguez Magda²⁸, explica:

“Una cultura feminitzada seria una en la qual la mirada femenina dibuixés els mapes conceptuals, dissenyés els imaginaris col·lectius, fes present la seva història; una en la qual la seva paraula atorgués poder i legitimitat, i les dones hi fossin presents en tots els espais de la creació, de l’administració, difusió i gestió.

Així, doncs, la nostra, no és en absolut una cultura feminitzada. Sinó, com a molt, una cultura androcèntrica debilitada [...]. Una cultura masculina debilitada no implica necessàriament un espai de major predomini femení, si no es pacten espais d’igualtat.”

Visibilitzar el paper de les dones al llarg de la història i en les manifestacions culturals, implica complir amb la part de l’article 24 de la Llei catalana d’igualtat efectiva de dones i homes, Llei 17/2015, de 21 de juliol, dedicada a les manifestacions culturals, i que de forma específica estableix que les administracions públiques han d’impulsar la recuperació de la memòria històrica de les dones amb la participació de les dones, i promoure polítiques culturals que en facin visibles les aportacions al patrimoni i a la cultura de la Catalunya, i també a la diversitat (apartat c).

ANÀLISI DE MANLLEU

Tot i que en la majoria de Plans d’Igualtat elaborats durant d’aquests anys s’ha incorporat l’àmbit de la cultura o la producció cultural de les dones, el cert és que sempre han acabat convertint-se en alguna actuació concreta, o en el disseny d’actuacions poc abastables que dificulten la seva aplicabilitat. De fet, tal i com hem esmentat al llarg del present Pla, l’aplicació de la transversalitat de la perspectiva de gènere és molt més senzilla del que sembla, ja que en bona part, la seva adopció depèn principalment de:

²⁸ Rodríguez Magda, R.M^a (2002): “¿Feminización de la cultura?” A: Vidal Claramonte, M^a Carmen África (Ed.): *La feminización de la cultura. Una aproximación interdisciplinar*. Salamanca: Centro de Arte Salamanca.

1. Compromís polític amb les dones per part del govern local i l'existència d'un pla d'acció que ajudi a portar a terme la introducció de la perspectiva de gènere a les àrees del Consistori.
2. Personal tècnic format o familiaritzat amb els enfocaments de gènere i polítiques de les dones i la seva aplicació.

Per altra banda, l'aplicació de polítiques locals amb perspectiva de gènere, no sempre implica grans pressupostos i grans infraestructures alhora d'endegar-les, ja que no totes les actuacions ho requereixen, i senzillament el que es prioritza és voluntat de portar-les a terme.

Un primer pas alhora d'introduir la transversalitat de gènere a les polítiques culturals és el seu disseny:

- ✓ **Conèixer la demanda cultural i de lleure de les dones passa per realitzar enquestes de satisfacció, desagregades per sexe i edat, de totes les activitats promogudes.** Les enquestes de satisfacció permeten mesurar la valoració que les usuàries fan dels serveis utilitzats, aporten suggeriments, propostes i fan visibles els dèficits detectats.
- ✓ **També cal escoltar les demandes vehiculades pels grups de dones de diverses condicions,** amb especial atenció a les demandes de les dones migrades de cara a fer una oferta integradora que permeti l'acostament dels diversos col·lectius.
- ✓ **Qualsevol proposta cultural, els seus objectius, les accions i la posterior avaluació de resultats s'ha de portar a terme amb criteris d'impacte de gènere.** Per tant, caldrà analitzar si aquestes són neutres pel que fa a la seva repercussió en dones i homes, o centrades prioritàriament en els homes, o en les dones, o excloents de les unes o dels altres.
- ✓ **És recomanable que durant el procés d'elaboració de les polítiques culturals, paral·lelament s'obri un espai debat i participació.** En aquest sentit, la veu de les associacions de dones hi ha de tenir un paper important, i aquest pot ser a través del Consell de Dones, com a un excel·lent òrgan d'interlocució i representació.

Un exemple de la importància de poder donar veu a les associacions de dones en el disseny de les accions culturals, fou la desfilada de roba de bany realitzada en el marc de l'activitat "Gastromoda", que té per objectiu la promoció i difusió de les botigues i restaurants de Manlleu (abril del 2018). El contingut d'aquesta activitat fou àmpliament debatuda en el grup de discussió integrat per membres d'entitats i persones a títol individual del municipi i que es realitzà el mes de maig de 2018. En el seu moment, el qüestionament d'aquesta activitat generà força ressò en el municipi, i el col·lectiu feminista La Xinxà va emetre un comunicat on rebutjava la imatge que es projectava de la dona i el seu cos, com a reclam publicitari.

Aquesta activitat és un senyal que fa palesa la necessitat d'avaluar les activitats que es realitzen, amb l'objectiu de detectar bones pràctiques i pràctiques a millorar.

Bea Porqueres²⁹ ens indica alguns ítems o indicadors que poden ser d'utilitat en els processos d'elaboració i avaluació de les polítiques culturals a l'àmbit municipal, i, per tant, considerem que pot ser una eina molt orientativa a l'hora de fer els primers passos en la introducció de la perspectiva de gènere en el disseny d'accions culturals:

- ✓ Participació de públic per sexe (planificat i aconseguit), acompanyat de mètode que es preveu per a la recollida de dades i la seva anàlisi –hauria d'incloure una valoració qualitativa de la participació: recepció-satisfacció, estil de participació –activa, passiva, en el disseny de l'activitat, etc.–).
- ✓ Percentatge de dones i homes en l'oferta programada (artistes, conferencians, etc.)
- ✓ Grau de visibilitat de les aportacions de les dones en els equipaments de patrimoni .
- ✓ Valors promoguts i transmesos.
- ✓ Accessibilitat a l'oferta d'homes i dones, per grups d'edat i altres dades rellevants, en relació amb preu, horari, calendari, ubicació de l'activitat, transport.
- ✓ Detecció d'usos androcèntrics o sexistes de la llengua en la difusió i desenvolupament de l'activitat.

Recull de bones pràctiques en polítiques culturals:

²⁹ Porqueres, B (2010). *Les polítiques de dones a l'àmbit de la cultura*. Generalitat de Catalunya. Barcelona: Institut Català de les Dones.

Considerem que és fonamental posar en valor l'excel·lent feina que s'està realitzant des del Museu del Ter, des del qual sempre s'ha projectat una especial sensibilitat envers el patrimoni de les dones. La mirada androcèntrica de la història ha ocultat i censurat la participació i les aportacions de les dones en la majoria dels àmbits de la vida, especialment aquell referent al món laboral i a la seva presència i activitat a l'espai públic (en totes les seves vessants). L'exposició **"Xinxes, puces i fabricantes. Les treballadores del tèxtil al Ter"** títol que fa referència al malnom que rebien les dones treballadores de les fàbriques del tèxtil, relata el paper de la dona a la indústria tèxtil de la vora del Ter i el seu rol a la societat industrial i de classe obrera. Aquesta tasca de recuperació de la constant absència de la dona en la història, des del Museu traslladen el contingut de l'exposició en tallers educatius a les escoles, on aprofiten per anar més enllà i analitzar les permanents desigualtats de gènere al llarg de la història.

Des del Museu del Ter també s'han impulsat visites teatralitzades "L'Assumpta" o "Bates blaves" que es van poder veure l'estiu del 2017. Els espectacles estaven dedicats a les dones en el món del tèxtil, feina poc reconeguda i que havia quedat amagada en la història del procés d'industrialització de Catalunya.

El Museu també encapçala el projecte RestauraTer. En el procés de preparació de l'exposició "Xinxes, puces i fabricantes" ha participat també l'Institut del Ter de Manlleu. Des de l'any 2016 el Museu del Ter i l'Institut del Ter col·laboren en el projecte MAGNETer, emmarcat dins del projecte Programa Magnet, aliances per a l'èxit educatiu i impulsat per la Fundació Jaume Bofill, a partir del qual s'han generat noves propostes pedagògiques amb molt bons resultats: elevada implicació de les famílies, un claustre molt motivat i generació de noves propostes educatives i innovadores que han provocat un augment en les preinscripcions al centre educatiu. Un dels projectes que es desenvolupen en el seu marc és el RestauraTer, amb el que s'afronta la recuperació d'objectes de la col·lecció del museu. Des de principis de curs un grup d'alumnes de l'Institut han participat en la restauració d'alguns dels objectes exposats al temps que descobrien la seva història i la de les dones que els havien utilitzat.

Aquest clar exemple de bona pràctica atorga valor al paper de la dona en la història, en la seva desconeguda presència en el món laboral, i alhora, també visibilitzen les tasques relacionades amb

la llar i la cura (els habitatges, condicions de vida, etc.), tot plegat fonamental per a la supervivència familiar, però sempre tant menystinguda.

En aquest mateix sentit, una altra bona pràctica no institucionalitzada prové de l'associació La Xinxà. La caminada popular de 10 km **"El camí de les xinxes. La vida de la dona a pagès"**, és un itinerari que mostra la duresa de la vida de les dones durant l'era industrial i la seva doble presència en el món laboral i a la llar. L'itinerari és una bona política de gènere perquè recupera la història col·lectiva de les dones al municipi de Manlleu. Per tant, aprofitant aquesta mateixa activitat, una bona iniciativa podria ser el formalitzar aquest recorregut, transformant-lo en un recorregut cultural i alhora turístic, guiat amb l'ajuda d'una senyalètica que ressegueixi els camins, i espais de vida de moltes dones en el món agrari i en el món industrial.

Aquests camins, també compten amb el suport audiovisual elaborat per l'exposició del Museu del Ter, anomenat "Camins de dones". En aquest documental es visualitzen els camins d'anar a les fàbriques, el trànsit quotidià de l'àmbit domèstic a la fàbrica, que va implicar l'aparició de camins principalment recorreguts per dones. Seria, doncs, una forma de donar continuïtat a l'exposició "Xinxes, puces i fabricantes" (finalitzada el 4 de juny de 2018) i aprofitar els materials que aquesta ha generat (informació històrica i continguts audiovisuals).

Una altra via per a la difusió de les aportacions de les dones és el seu reconeixement i homenatge als espais públics. A més a més dels monuments que se'ls pugui dedicar, cal que es promogui que els carrers de la ciutat rebin noms de dones.

Així doncs, de la mateixa manera que parlem d'un recorregut pels entorns de Manlleu que ressegueix els camins de les Xinxes, també es pot traslladar una activitat similar en el mateix municipi, però en aquest cas, es pot recórrer cada un dels carrers i espais on les dones hi han donat nom. Els habitants de la ciutat han de prendre consciència de la importància que les dones han tingut en la història i per aquest motiu, explicar la vida de les dones que donen nom a les places i els carrers és una acció per a l'apoderament femení i la recuperació de la memòria històrica.

Finalment, també cal destacar que des del Consistori fa molts anys que se celebra el **Premi de narrativa Frederica Montseny**. Es tracta d'un premi de narrativa de dones amb l'objectiu de potenciar la participació de les dones en el món literari, promovent la creació i difusió d'obres

culturals d'autoria femenina. L'entrega del premi es fa en el marc de les jornades de celebració del 8 de març. Tot i que és una activitat que encara es realitza, aquesta ha perdut la perspectiva de gènere que condicionava el contingut de la narrativa i el fet que l'autora hagués de ser una dona, la voluntat és replantejar de nou el contingut del Premi i recuperar el seu sentit original, com a reconeixement que la dona també és font de cultura.

9. PUNTS FORTS I ASPECTES A MILLORAR

De la diagnosi realitzada a Manlleu, hem elaborat diferents taules on es recullen **els Punts Forts** i els **Aspectes a Millorar** per a cada línia estratègica. A partir d'aquesta anàlisi es dissenyaran les accions que permetran dur a terme un treball profund per a la igualtat entre dones i homes a Manlleu.

LÍNIA 1	
AVANÇAR EN LA VISIBILITZACIÓ DEL COMPROMÍS POLÍTICA AMB LA IGUALTAT DE GÈNERE MITJANÇANT L'ACTUACIÓ TRANSVERSAL	
PUNTS FORTS	<ul style="list-style-type: none">▪ Existeix un compromís institucional per part de l'Ajuntament de Manlleu per treballar les polítiques d'igualtat de gènere, essent aquest el tercer Pla d'Igualtat que s'impulsa des del Consistori.▪ És un aspecte molt positiu el fet de mantenir i reforçar els serveis ja consolidats del SIAD (Servei d'Informació i Atenció a les Dones) perquè és clau per impulsar les polítiques de gènere, així com una efectiva atenció a les dones que ho requereixen (informació i assessorament individual a les dones, atenció i suport personalitzat psicològic, atenció i suport personalitzat jurídic).▪ Es generen memòries dels serveis municipals i dels anterior plans d'igualtat amb les dades desagregades en funció del sexe, fent que es permeti fer una anàlisi sobre l'impacte de les accions i dels serveis públics i seguir tenint en compte la perspectiva de gènere.▪ L'Ajuntament compta amb un Pla d'Igualtat Intern (2018-2021) que pretén assolir la igualtat entre dones i homes dins el consistori.
ASPECTES A MILLORAR	<ul style="list-style-type: none">▪ Existeix cert desconeixement de l'anterior pla. Per això, cal fer difusió de tots els plans que es realitzin.▪ Seria convenient evitar que s'identifiquin les

	<p>actuacions per a la igualtat de gènere únicament amb un servei assistencial adreçat a un perfil poblacional de dones.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Cal promoure que totes les memòries i estudis de l'Ajuntament es realitzin amb les dades desagregades per sexe. ▪ Cal millorar el treball coordinat entre les diferents àrees per fer efectiu un treball transversal amb tots els departaments i fer més visible la tasca que es realitza en aquest àmbit. ▪ No s'han realitzat el conjunt d'accions proposades en el Pla d'Acció de l'anterior pla 2012-2016. ▪ És necessari seguir realitzant formació per a la inclusió de la perspectiva de gènere i la inclusió del llenguatge no sexista. ▪ Es proposa la creació d'una Comissió de seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat que pugui ser interdepartamental, i que inclogui representants de totes les àrees de l'Ajuntament. Les funcions principals haurien de ser la d'incorporar la visió de gènere en totes les polítiques de l'Ajuntament i vetllar pel compliment de les accions del Pla d'Igualtat.
--	--

LÍNIA 2

REFORÇAR ELS MECANISMES I ACCIONS PERTINENTS PER COMBATRE LES VIOLÈNCIES MASCLISTES

PUNTS FORTS	<ul style="list-style-type: none">▪ S'han augmentat les hores d'atenció psicològica i legal a través del SIAD i es percep una millora en l'atenció, el seguiment i la gestió dels casos.▪ El SIAD atén a un nombre important de dones▪ Podem parlar d'un treball i d'una trajectòria destacable a Manlleu en la lluita contra la violència masclista.▪ El treball en xarxa que es realitza a través de la Taula de tractament de la Mutilació Genital Femenina en el municipi de Manlleu permet la continuïtat de la lluita per prevenir i actuar davant aquesta tipus de violència de gènere.
ASPECTES A MILLORAR	<ul style="list-style-type: none">▪ Cal seguir treballant dotant als serveis de major capacitat de lideratge, formació i major capacitat de resolució de necessitats quotidianes de les dones que es troben en situació de violència.▪ Es proposa crear una Comissió Política, un Grup Motor i una Comissió d'Avaluació i Seguiment amb formació per a una correcta implementació del pla d'acció del Pla d'Igualtat de ciutadania en els diferents àmbits i àrees.

LÍNIA 3: FOMENT DELS DRETS CIVILS, LA COEDUCACIÓ I LA QUALITAT DE VIDA DES DE LA PERSPECTIVA DE LES PERSONES

COEDUCACIÓ

PUNTS FORTS	<ul style="list-style-type: none"> La prevenció de les violències masclistes a través de la coeducació es fa a les escoles i instituts a través de les activitats educatives, se'n fa una molt bona valoració i cada vegada es sol·liciten més.
ASPECTES A MILLORAR	<ul style="list-style-type: none"> Els centres educatius, malgrat afirmen que incorporen la perspectiva de gènere en el currículum formal i en els Projectes Educatius de Centre, no compten amb estratègies específiques per incloure la coeducació ni ho inclouen en els Projectes Educatius de Centre. Es proposa aportar un reconeixement a les escoles que desenvolupin projectes coeducatius, promoure manifestos a favor de la igualtat i la diversitat d'identitat i sexual per part de l'alumnat, fer accions que donin visibilitat a referents femenins així com potenciar els estudis de gènere des dels instituts o escoles. També es proposa fer formació al professorat en coeducació i igualtat de gènere per tal que adquireixin eines i les puguin incorporar en el dia a dia a l'aula.

**LÍNIA 3: FOMENT DELS DRETS CIVILS, LA COEDUCACIÓ I LA QUALITAT DE VIDA
DES DE LA PERSPECTIVA DE LES PERSONES**

PROMOCIÓ DE LA SALUT

PUNTS FORTS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Presència i actualització del Pla Local de Salut des d'una perspectiva de gènere. ▪ Actualització del Protocol de prevenció de la mutilació genital femenina, des de l'àrea de Diversitat del Consistori. ▪ Atenció psicològica a les dones a través del SIAD: un dels serveis més demandats i que s'ha reforçat amb més hores. ▪ Elevat nombre d'itineraris lúdics o saludables als voltants de Manlleu, que permeten l'exercici físic a tots els col·lectius, especialment de dones.
ASPECTES A MILLORAR	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Promoure les accions transversals i interdepartamentals per a la promoció de la salut de les dones i arribar a tots els col·lectius. ▪ Impulsar accions formatives sobre salut amb perspectiva de gènere, tant als centres educatius com a les associacions de dones. ▪ Manca d'espai de trobada destinat als i les adolescents i joves (recurs municipal –centre jove–), on s'hi puguin realitzar sessions formatives al voltant de la salut psicoafectiva i sexual i de prevenció i sensibilització sobre el consum de substàncies tòxiques.

LÍNIA 3: FOMENT DELS DRETS CIVILS, LA COEDUCACIÓ I LA QUALITAT DE VIDA DES DE LA PERSPECTIVA DE LES PERSONES

PRÀCTICA ESPORTIVA

PUNTS FORTS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Diversitat d'infraestructures destinades a la pràctica esportiva. ▪ Gran ventall d'opcions esportives al municipi, especialment per infants i joves, els quals de forma majoritària practiquen algun esport. ▪ Equipaments esportius oberts a l'aire lliure que facilita la pràctica esportiva de forma gratuïta a determinats segments de la població. ▪ Utilització dels patis dels centres educatius "Patis oberts", en horari no lectiu, que permet l'ús més extensiu de totes les instal·lacions públiques del municipi. ▪ Des del Consistori es vetlla per no promocionar activitats esportives segregades per sexe en el ventall de les activitats extraescolars. Per aquest motiu s'ha optat per l'activitat <i>Multiesports</i>
ASPECTES A MILLORAR	<ul style="list-style-type: none"> ▪ No es recullen les dades desagregades per sexe dels i les participants a les activitats esportives de les diverses instal·lacions municipals. ▪ Instal·lacions esportives poc utilitzades per determinats col·lectius: dones (de 25 a 65 anys) i població d'origen immigrat. Per tant, hi ha un ús poc diversificat i amb poca diversitat d'usos. Poc ús de les instal·lacions esportives per part de dones amb responsabilitats familiars. ▪ Habilitar i adequar els espais esportius a l'aire lliure:

	<p>millorar l'accessibilitat i la il·luminació.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Manca d'una oferta esportiva diversificada, gratuïta i accessible a la diversitat ciutadana de Manlleu, especialment als joves d'origen immigrat. ▪ Poca presència d'esports mixtes.
--	---

LÍNIA 3: FOMENT DELS DRETS CIVILS, LA COEDUCACIÓ I LA QUALITAT DE VIDA DES DE LA PERSPECTIVA DE LES PERSONES

URBANISME EN CLAU DE GÈNERE: ACCESSIBILITAT, MOBILITAT I SEGURETAT

PUNTS FORTS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Elaboració del POUM (Projecte d'Ordenació Urbanística Municipal) de forma participada i oberta a la ciutadania. ▪ Reforma urbana i social del Barri de l'Erm a través de la Llei de Barris. Projecte que es desenvolupà de forma participativa, fet que ajudà a reforçar el teixit associatiu del barri i alhora fomentà la implicació de tots els veïns i veïnes. Aquesta obertura del projecte és fonamental per garantir la cohesió social gràcies al consens de totes les decisions preses. ▪ Ús d'infraestructures públiques com són els patis de les escoles en horari no lectiu, per a activitats esportives i obertes a les famílies. D'aquesta manera es resol de forma econòmica la manca d'espais públics a alguns barris del municipi. ▪ Des del Consistori s'han dissenyat "Camins escolars segurs", que faciliten l'accessibilitat als centres educatius dels infants i les seves famílies. ▪ Des de ja fa uns anys, Manlleu disposa d'un Pla d'Accessibilitat que ha ajudat a millorar molts punts de
-------------	---

	<p>la via pública del municipi.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ El municipi disposa d'un <i>Protocol d'actuació enfront les agressions sexistes a la Fes-te Jove</i>. El protocol fou elaborat per l'associació La Xinxà, amb el suport i assessorament del Consistori.
ASPECTES A MILLORAR	<ul style="list-style-type: none"> ▪ No s'ha incorporat la perspectiva de gènere en el disseny del nou POUM. Cal millorar la formació en perspectiva de gènere a l'àrea d'urbanisme per tal d'introduir-la en el disseny del territori. ▪ Les activitats que es realitzen en els "Patis oberts" no sempre estan dissenyades o enfocades perquè tinguin un caràcter educatiu per infants i joves i les seves famílies. ▪ Reforçar la il·luminació d'algunes zones del municipi per tal d'incrementar la sensació de seguretat de les dones. ▪ Enfocar el Pla d'accessibilitat, del qual ja es dota el municipi, des d'una perspectiva de gènere, per tal de millorar la xarxa quotidiana de les dones, incloent no només la via pública, sinó també el transport públic. ▪ Millorar l'ús que fan les dones de l'espai públic de Manlleu a qualsevol hora del dia. Per tant, és essencial treballar per reduir l'elevada sensació d'inseguretat de moltes dones del municipi. ▪ Millorar la formació de les persones voluntàries que atenen i assessoren en el Punt Lila de la Fes-te Jove, incloent els locals d'oci del municipi.

LÍNIA 4: REFORMULACIÓ DELS USOS DELS TEMPS DE VIDA I DELS TREBALLS

CONCILIACIÓ DEL TREBALL I VIDA QUOTIDIANA

PUNTS FORTS

- **Banc del Temps (Temps x Temps)**, excel·lent eina que pot ajudar a moltes persones a millorar la seva conciliació laboral, familiar i personal. Temps x Temps és una iniciativa de força èxit, que no només funciona per facilitar la conciliació, sinó que és també un espai que fomenta les relacions interculturals i l'intercanvi de coneixements.
- Des del SIAD s'han **impulsat sessions d'assessorament a empreses en temes de conciliació** i implementació de Plans d'Igualtat interns. I per una altra banda, s'ha **elaborat una breu guia amb algunes pautes d'igualtat** que s'han repartit a les empreses que acaben de començar. L'inici d'aquests contactes amb el món empresarial, és una bona iniciativa que progressivament pot generar noves sinergies que donin com a fruit la col·laboració de la petita i mitjana empresa del municipi, en una sòlida campanya per a la Corresponsabilitat.

ASPECTES A MILLORAR

- **Potenciar la implicació de l'Ajuntament en el foment d'una major Corresponsabilitat social**, és a dir, en una distribució equitativa de les responsabilitats familiars. Per assolir un major impacte, la implicació del Consistori és clau perquè aquest pot ajudar a incentivar al teixit associatiu i als centres educatius per ajudar a una major transversalitat de les accions.

LÍNIA 5: LIDERATGE I PARTICIPACIÓ DE LES DONES

PARTICIPACIÓ SOCIOPOLÍTICA I MÓN ASSOCIATIU

PUNTS FORTS	<ul style="list-style-type: none">▪ Manlleu disposa d'un teixit associatiu força extens que abasta entitats i associacions molt diverses i de tots els àmbits.▪ Presència d'entitats de dones amb una llarga trajectòria i d'elevada activitat i incidència en el territori. Element enormement positiu, ja que és una gran vàlua que cal tenir en compte alhora de dissenyar i impulsar les diverses accions planificades en el present Pla.▪ Elevada implicació de l'associació Mares Món al consell Municipal de Benestar Social, òrgan▪ Creació, a partir del PEC, d'un nou espai de trobada de ciutadans i ciutadanes del municipi (projecte "Vincles") que promou la interculturalitat i la perspectiva de gènere en cada una de les accions que porta a terme. El projecte no s'estructura com una associació, sinó que és transversal, deliberatiu i obert en tot moment a qualsevol persona que s'hi vulgui sumar. Per tant, la creació d'aquestes noves dinàmiques de funcionament que treballen amb projectes viables i a curt termini, són símptoma d'una ciutadania participativa que vol implicar-se per aconseguir un municipi més cohesionat socialment.
ASPECTES A MILLORAR	<ul style="list-style-type: none">▪ Tot i l'elevat ventall d'associacions diverses que hi ha al municipi, la participació més nombrosa i també masculinitzada és en clubs esportius. Les dones, per la seva banda, són majoria en associacions educatives, de serveis socials, de solidaritat, i en les activitats a casals de gent gran. Per tant, encara perviu un món associatiu molt segregat per sexe.▪ Tot i la presència de l'associació Mares Món al Consell de Benestar Social, aquest està estretament lligat a l'assistència social. És a dir, en generar polítiques per a

	<p>dones, i no de dones. Així doncs, caldria promoure nous canals de participació més transversals, on s'expressin més veus amb noves propostes.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Trobar un espai per a la confluència i la coordinació de les entitats de dones de Manlleu, que alhora també sigui una infraestructura d'ús per a altres entitats del municipi que requereixen d'espais de trobada i cessió de materials.
--	---

LÍNIA 5: LIDERATGE I PARTICIPACIÓ DE LES DONES CULTURA I RECONeixEMENT	
PUNTS FORTS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Voluntat des del Consistori de visibilitzar la producció cultural femenina a través del Premi de narrativa Frederica Montseny. ▪ Elevada voluntat del Museu del Ter en atorgar protagonisme al paper silenciats de la dona al llarg de la història industrial del municipi i la Comarca. ▪ Col·laboració formativa entre el Museu del Ter i els centres educatius del municipi: realització de conferències, xerrades, etc. ▪ Treball conjunt entre el Museu del Ter i l'Institut del Ter, emmarcat en el projecte Aliances Magnet, amb resultats pedagògics molt positius. Aquesta excel·lent col·laboració ha estat gràcies a l'elevada implicació del claustre del centre, les seves famílies i la bona predisposició del Museu en trobar noves propostes formatives. ▪ Caminada popular "El camí de les xinxes. La vida de la dona a pagès" impulsada per l'associació La Xinxà, amb l'objectiu de recuperar la història col·lectiva de les dones al municipi.

ASPECTES A MILLORAR	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Recuperar i impulsar el Premi Frederica Montseny, retornant als seus orígens com a oportunitat de creació literària de les dones i reconeixement públic de la seva obra. ▪ Cert desconeixement de la demanda cultural de les dones del municipi, que en alguna ocasió s’ha plasmat en la realització d’activitats segregades per sexe. ▪ Activitats culturals que no s’han avaluat en clau de gènere: durant el procés de disseny, execució i impacte social obtingut.
----------------------------	---

10. PLA D'ACCIÓ

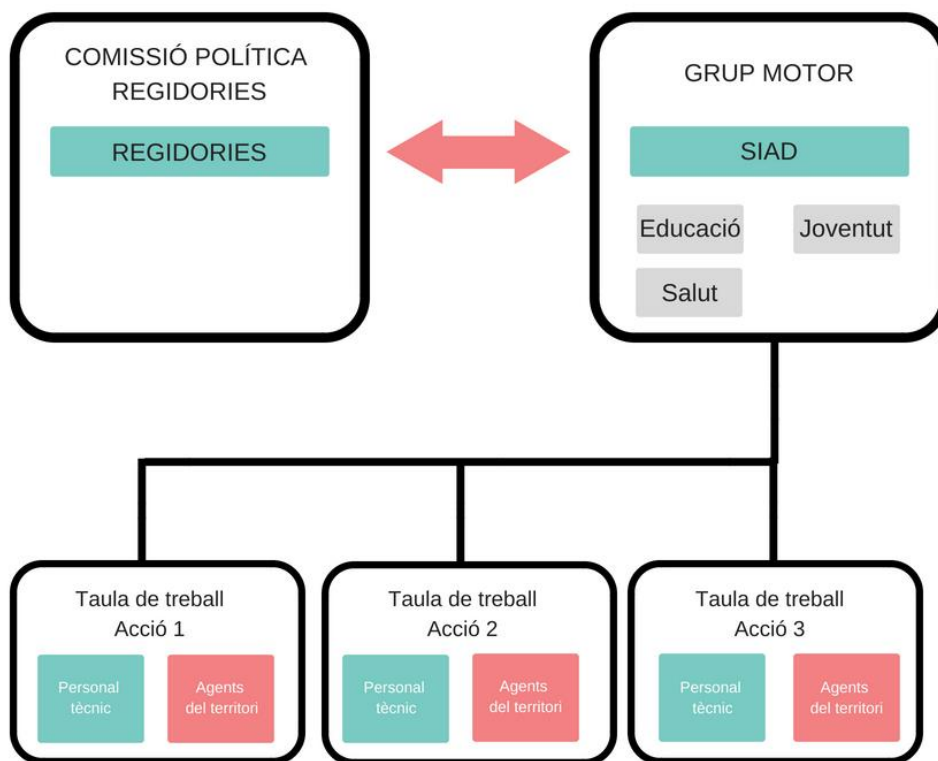
10.1. LÍNIES ESTRATÈGIQUES I OBJECTIUS

La part operativa del Pla es recull en el Pla d'Acció del Pla d'Igualtat. Les accions que es proposen s'han dissenyat a partir dels resultats obtinguts a la diagnosi. En aquest punt, s'estableixen quin és el full de ruta per tal d'implementar les actuacions que s'aniran realitzant en el marc de les polítiques d'igualtat de gènere de Manlleu durant el període establert.

Per tal d'operativitzar el pla, proposem una primera part amb un organigrama amb possibles òrgans que participarien en la seva implementació, les funcions que haurien de dur a terme cada un i alguns suggeriments de com es pot materialitzar la implementació, seguiment, avaluació i aprovació dels plans que s'aniran establint cada any. A la segona part es detallen les accions que es proposen per a cada **línia d'actuació**.

Per tal que es dugui a terme el Pla d'Accions, es proposa la creació d'una estructura formada per:

1. **Comissió Política:** Aquesta Comissió està composta per totes les regidories de l'Ajuntament de Manlleu amb l'objectiu de fer efectiu el compromís per tal que s'implementi el pla, seguint les línies estratègiques i aprovant un pla de treball anual. Aquesta comissió assumeix el compromís de dotar el pla dels recursos tècnics i econòmics per a la seva implementació.
2. **Grup Motor:** Està format pel SIAD, que farà una funció de coordinació, juntament amb altres àrees com poden ser l'Àrea d'Educació, Joventut o Salut. Aquest grup serà l'òrgan clau per impulsar l'elaboració del pla i la seva implementació. Està format per personal amb formació en perspectiva de gènere per tal de dissenyar, analitzar, coordinar, fer el seguiment i l'avaluació del Pla d'Igualtat. Així, es proposa crear un pla de treball anual que també hi serà present la Comissió Política per a la seva aprovació.
3. **Taules de treball:** Aquestes taules de treball formades per personal tècnic municipal i altres agents del territori tindran la responsabilitat d'anar vetllant per la implementació de cada acció del pla.



Es proposa que la implementació del Pla d'Igualtat tingui una durada de 4 anys (2018-2021). Amb la finalitat de fer senzilla la seva implementació en funció de les necessitats de cada moment, plantegem el següent pla de treball:

Pla de treball anual: Es tracta del conjunt d'accions que s'haurien de dur a terme en un any, tot i que segueixin tenint continuïtat en els següents. La decisió de les accions que es puguin anar implementant pot resultar del procés participatiu entre el personal tècnic municipal i les entitats.

Accions: són les diferents accions que conformen en Pla d'Igualtat i que requereixen d'una implicació de totes les àrees municipals a més d'altres agents del territori. En aquest sentit, distingim entre dos tipus d'accions.

1. **Concretes:** Ens referim a les accions que s'han dissenyat per un àmbit concret. Són la major part de les accions que es concreten en les 5 línies estratègiques d'intervenció i pretenen donar resposta a una objectius específics que s'han fixat prèviament per a cada línia. Cada una d'aquestes accions és responsabilitat d'una *Taula de Treball* formada pels

agents implicats. Es proposa establir un pla de treball propi, detallar les tasques per dur a terme l'acció, establir un calendari i intentar garantir el seu compliment. Cada acció disposarà d'una fitxa per tal de dur a terme la seva avaluació.

2. **Transversals:** les accions transversals són aquelles que impliquen a totes les àrees del consistori i que pretenen incloure la perspectiva de gènere de forma progressiva en tots els nivells: serveis, accions i polítiques municipals.

Pla de treball anual

Aquesta part conté un conjunt d'accions elaborades a partir de la diagnosi, de les propostes elaborades per les persones entrevistades i els grups de treball. Serà responsabilitat de la Comissió, del Grup Motor i dels Grups de Treball d'establir les accions que seran prioritàries.

Línies estratègiques d'intervenció

Línia 1. Avançar en la visibilització social del compromís polític amb la igualtat de gènere mitjançant l'actuació transversal

Línia 2. Reforçar els mecanismes i accions pertinents per combatre i prevenir les violències masclistes

Línia 3. Foment dels Drets civils, la Coeducació i Qualitat de Vida des de la perspectiva de les persones

Línia 4. Reformulació dels usos dels temps de vida i dels treballs

Línia 5. Reconeixement i foment del lideratge i Participació de les dones

10.2. ACCIONS

Línia 1. Avançar en la visibilització social del compromís polític amb la igualtat de gènere mitjançant l'actuació transversal

Objectiu general

Incorporació de la perspectiva de gènere de forma progressiva en les diferents àrees del municipi.

Objectius específics

- Dinamitzar i coordinar el desplegament de les polítiques d'igualtat de gènere al municipi, visibilitzant el compromís polític per la igualtat i l'acció transversal en tots els àmbits del municipi: comunicació, difusió i elaboració de nous recursos.
- Consolidar els recursos ja existents que fomenten la igualtat i avançar en la creació de nous serveis des dels quals també s'articulin les polítiques d'igualtat de gènere del municipi.

Es tracta d'una intervenció que pretén un canvi significatiu en el si de l'Administració i en l'organització interna d'aquesta a través d'accions incloses en aquests quatre aspectes clau:

- **Compromís**
- **Recursos Humans**
- **Formació**
- **Comunicació**

Compromís

Objectiu: Impulsar el compromís polític per part de l'Ajuntament per promoure les polítiques d'igualtat i incorporar la transversalitat de gènere en totes les àrees, polítiques i actuacions.

ACCIÓ 1.1. POSAR EN MARXA EL III PLA D'IGUALTAT 2018-2021

Al final del període establert s'hauran implementat les accions previstes en aquest pla d'acció

AGENTS IMPLICATS	Temporalització	Pressupost
------------------	-----------------	------------

SIAD	2018-2021	No té cost
------	-----------	------------

INDICADORS D'AVUACIÓ

- Aprovació del Pla en el Ple Municipal

ACCIÓ 1.2.. CREACIÓ D'UNA COMISSIÓ POLÍTICA PER POSAR EN MARXA EL III PLA D'IGUALTAT 2018-2021

Aquesta Comissió està composta per totes les regidories de l'Ajuntament de Manlleu amb l'objectiu de fer efectiu el compromís per tal que s'implementi el pla, seguint les línies estratègiques i aprovant un pla de treball anual. Aquesta comissió assumeix el compromís de dotar el pla dels recursos tècnics i econòmics per a la seva implementació.

AGENTS IMPLICATS	Temporalització	Pressupost
------------------	-----------------	------------

Totes les regidories	Inici 2018 - Continuada	No té cost
----------------------	-------------------------	------------

INDICADORS D'AVUACIÓ

- Creació de la Comissió
- Regidories que en formen part
- Nombre de reunions i calendari anual de les accions del pla

- Nombre de revisions realitzades

ACCIÓ 1.3. CONTINUÏTAT I AUGMENT PROGRESSIU DEL PRESSUPOST MUNICIPAL PER A LA PROMOCIÓ DE LA IGUALTAT DE GÈNERE

Continuïtat i augment progressiu del pressupost municipal per la promoció de la igualtat de gènere, amb una planificació anual clara, i amb el compromís per part de totes les àrees de l'Ajuntament. Aquest pressupost anirà destinat a la implementació de la perspectiva de gènere a totes les àrees, l'atenció directa a les dones i a la realització d'accions de sensibilització i prevenció, i a formació. El pressupost ha de contemplar-se a totes les àrees per aplicar la perspectiva de gènere.

AGENTS IMPLICATS	Temporalització	Pressupost
Alcaldia	Continuada (2018-2022)	2.500,00 €

INDICADORS D'AVALUACIÓ

- Augment percentual de la partida pressupostària anual destinada a les polítiques d'igualtat de gènere.
- Augment progressiu percentual del pressupost a les polítiques d'igualtat de gènere.
- Pressupost per àrees per aplicar la perspectiva de gènere.

ACCIÓ 1.4. RECOLLIDA DE DADES SEGREGADES PER SEXE I INDICADORS SENSIBLES AL GÈNERE

Establiment d'un sistema d'indicadors bàsics de seguiment i avaluació sensibles al gènere i compartit. Dins d'aquest, anar incloent progressivament la segregació de les dades per sexes. Els indicadors haurien de visibilitzar l'accés i participació de les dones i homes en els diferents programes, projectes, cursos, etc.; la satisfacció de les persones assistents per sexes; l'impacte de gènere dels diferents programes, projectes i actuacions; tenir en compte el gènere en l'elaboració, implementació i avaluació dels projectes, programes i actuacions. La incorporació d'aquesta acció de forma sistemàtica en el treball diari és primordial per conèixer el possible impacte desigual de gènere que tenen les actuacions i les polítiques.

AGENTS IMPLICATS

Temporalització

Pressupost

Totes les àrees que treballen amb persones Continuada (2018-2021)

INDICADORS D'AVALUACIÓ

- Nombre d'àrees que han revisat la recollida de dades per tal d'incloure la perspectiva de gènere.
- Nombre d'informes interns i externs que contemplen les dades desagregades per sexes.
- Nombre de projectes, programes i actuacions que tenen en compte el gènere en la seva elaboració, implementació i avaluació.

Recursos Humans

Objectiu: Incorporar el principi d'igualtat de forma transversal a través d'instruments de treball i de col·laboració entre les diferents àrees i agents socials i les entitats municipals.

ACCIÓ 1.5. CREACIÓ D'UN PLA DE TREBALL ANUAL PER A LA IMPLEMENTACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT

Són el conjunt d'accions que s'haurien de dur a terme en un any, tot i que tindran continuïtat.

AGENTS IMPLICATS	Temporalització	Pressupost
------------------	-----------------	------------

Personal tècnic municipal i les entitats	Continuada (2018-2022)	No té cost
--	------------------------	------------

INDICADORS D'AVUACIÓ

- Redacció del Pla Anual.
- Agents implicats en la programació del Pla Anual.

ACCIÓ 1.6. CREACIÓ D'UNA COMISSIÓ TÈCNICA D'IGUALTAT PER A LES ACCIONS QUE, PER LES SEVES CARACTERÍSTIQUES, HO REQUEREIXIN

El grup motor estarà format pel SIAD, que farà la funció de coordinació, juntament amb altres àrees (Educació, Joventut, Salut...). La funció d'aquest grup és impulsar i vetllar per a la implementació, seguiment i avaluació del pla amb la presència de personal polític, tècnic i de les entitats del municipi. Les taules de treball permetran vetllar per la implementació del pla.

AGENTS IMPLICATS

Temporalització

Pressupost

Personal tècnic municipal i les entitats i totes les àrees de l'Ajuntament.

Continuada (2018-2022)

No té cost

INDICADORS D'AVALUACIÓ

- Creació del grup motor
- Membres del grup motor
- Creació de taules de treball
- Membres de la taula
- Nombre d'àrees i departaments que en formen part.
- Nombre de reunions i nombre d'assistents.

Formació

Objectius: Vetllar per fer efectiva la incorporació de la perspectiva de gènere en el si de les àrees, serveis, programes i polítiques que es dissenyen des del consistori.

ACCIÓ 1.7. ELABORACIÓ DE PÍNDOLAS FORMATIVES DE DIVERSOS FORMATS QUE PERMETIN COMPARTIR CONCEPTUALITZACIÓ I DOTAR D'EINES PER INCORPORAR EN TOTES LES ÀREES DEL'AJUNTAMENT LA PERSPECTIVA DE GÈNERE

Realitzar accions formatives (presencials i on-line) amb un enfocament de gènere adreçades al personal polític i tècnic (transversalitat de gènere, indicadors amb perspectiva de gènere, etc.). És necessari que el personal de l'Administració local assoleixi coneixements sobre com incorporar aquesta mirada, sobretot les que participen del disseny i implementació de polítiques i programes, així com el personal que realitza atenció a les persones (policia local, oficina d'atenció ciutadana, serveis socials, centres d'atenció primària, etc.). La formació pot ser en format de poques hores, continuada i adaptada a les necessitats de cada àrea.

AGENTS IMPLICATS

Temporalització

Pressupost

Totes les àrees de 2019-2021
l'ajuntament

Uns 6.000 €

INDICADORS D'AVALUACIÓ

- Existència d'un pla formatiu de la perspectiva de gènere en totes les àrees.
- Formacions realitzades cada any
- Àrees que realitzen la formació
- Personal tècnic i polític que realitza la formació

Comunicació

Objectiu:

- Vetllar per una política comunicativa per a la igualtat de gènere.
- Difondre les polítiques d'igualtat i la perspectiva de gènere a la ciutadania.

ACCIÓ 1.8. REALITZACIÓ D'UNA O DUES PRESENTACIONS/CONFERÈNCIES SOBRE EL PLA D'IGUALTAT I EL SIGNIFICAT DE LA IGUALTAT DE GÈNERE

Formar i sensibilitzar el personal tècnic i polític i a les entitats de la ciutat en matèria d'igualtat de gènere.

AGENTS IMPLICATS	Temporalització	Pressupost
------------------	-----------------	------------

SIAD	2018	No té cost
------	------	------------

INDICADORS D'AVUACIÓ

- Realització de la conferència
- Nombre de persones assistents (personal tècnic, polític, entitats i ciutadania).
- Satisfacció de les persones assistents

ACCIÓ 1.9. VETLLAR PER UNA COMUNICACIÓ INCLUSIVA

Tots els serveis i àrees de l'Ajuntament han de garantir que es promou la igualtat de gènere a partir d'un llenguatge que vetlli per incloure a totes les persones, no invisibilitzi les dones ni el paper que han realitzat tradicionalment i que sigui lliure d'estereotips sexistes. Aquest pla de comunicació per a la igualtat de gènere pot contenir dues parts: una formació específica i una recopilació de material sobre l'ús de llenguatge i comunicació no sexista ni androcèntrica i elaboració de material propi. Aquest material hauria de contenir vocabulari específic per a cada àrea perquè sigui més fàcil la seva aplicabilitat. El material hauria també d'incloure la diversitat cultural, d'orientació sexual i identitat de gènere. Tot el material ha de ser accessible per a plantilla.

AGENTS IMPLICATS

Temporalització

Pressupost

Comunicació especialment i
totes les àrees

Continuada

2.000 €

INDICADORS

- Nombre de recursos propis per l'ús del llenguatge i comunicació no sexista ni androcèntrica.
- Nombre d'elements de comunicació analitzats i revisats des del punt de vista del gènere.
- Nombre d'àrees que incorporen la comunicació inclusiva.
- Nombre de materials recopilats
- Nombre de materials editats.
- Número comptador de visites.
- Nombre de descàrregues i consultes d'aquest material.
- Nombre de documentació redactada amb llenguatge no sexista ni androcentrista.

ACCIÓ 1.10. DIFONDRE LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT I LA PERSPECTIVA DE GÈNERE DE CARES A LES ENTITATS I LA CIUTADANIA (COMUNICACIÓ EXTERNA)

Disposar d'un espai específic visible a la pàgina web de l'Ajuntament de Manlleu per al Pla d'Igualtat i la informació derivada d'aquest. Fer difusió a les xarxes dels serveis del SIAD i de les Polítiques d'Igualtat.

AGENTS IMPLICATS

Temporalització

Pressupost

SIAD, Comunicació,
Informàtica

Continuada

No té cost

INDICADORS

- Espai específic al web
- Nombre de visites

Línia 2. Reforçar els mecanismes i accions pertinents per combatre i prevenir les violències masclistes

- Tenir en compte la diversitat de formes i àmbits de violència masclista per tal d'abordar-les.
- Intensificar la capacitat i formació de tot el personal que treballa fent prevenció, atenció i recuperació de les dones que han patit violència masclista.
- Seguir treballant donant informació i sensibilitzant a la població sobre violència de gènere.

Compromís i Recursos Humans

Objectiu: Refermar el compromís polític i social en el treball per eradicar la violència masclista.

ACCIÓ 2.1. MANTENIR LES ACTIVITATS DE SENSIBILITZACIÓ ENTORN A LA VIOLÈNCIA DE GÈNERE EN EL MARC DEL DIA INTERNACIONAL CONTRA LA VIOLÈNCIA MASCLISTA

Sensibilitzar a la ciutadania de Manlleu en la lluita contra la violència masclista.

AGENTS IMPLICATS

Temporalització

Pressupost

SIAD i entitats del municipi

Continuada

Pressupost assignat anualment per celebrar la diada

INDICADORS

- Nombre i tipus d'activitats organitzades
- Nombre d'entitats implicades o equipaments.

ACCIÓ 2.2. MANTENIR I/O REFORÇAR ELS SERVEIS D'ATENCIÓ I ASSESSORAMENT ESPECIALITZATS EN VIOLÈNCIA DE GÈNERE A TRAVÉS DEL SIAD

Seguir oferint o ampliant l'atenció i l'assessorament a les dones que pateixen o han patit violència de gènere i als seus fills i filles i ampliar el rang d'edat d'atenció de les víctimes (per exemple, adolescents).

AGENTS IMPLICATS

Temporalització

Pressupost

SIAD

Continuada

Pressupost assignat al SIAD

INDICADORS

- Nombre de dones usuàries dels serveis amb les dades desagregades per analitzar la interseccionalitat (edat, identitat, origen ètnic, etc.).

ACCIÓ 2.3. REALITZAR UN PROTOCOL PER ABORDAR LES AGRESSIONS SEXUALS EN EL MARC DEL CONJUNT D'ESDEVENIMENTS I EN ESPAIS D'OCI DE MANLLEU

L'Ajuntament ha de impulsar i coordinar aquest Protocol de prevenció i actuació contra les agressions sexuals en entorns d'oci i les organitzacions dels diferents esdeveniments d'oci nocturn es podran adherir al Protocol.

AGENTS IMPLICATS

Temporalització

Pressupost

Igualtat, SIAD, Cultura, 2019
entitats culturals i juvenils,
Festes.

2.000 €

INDICADORS

- Elaboració del Protocol.
- Canals de difusió del Protocol.

- Nombre d'agents implicats.
- Esdeveniments en què es desplega el protocol
- Nombre de casos atesos.

Formació

Objectiu: Incidir en la prevenció de les violències masclistes, fent sensibilització a la ciutadania sobre les formes més normalitzades de violència de gènere.

ACCIÓ 2.4. REALITZAR FORMACIÓ SOBRE VIOLÈNCIES MASCLISTES A PROFESSIONALS DELS SERVEIS QUE ATENEN A LA CIUTADANIA

Les àrees que han de rebre aquesta formació són: serveis socials, policia local, CAP i ensenyament, joventut... i anar-ho estenent a altres àrees que atenguin a les persones.

AGENTS IMPLICATS	Temporalització	Pressupost
------------------	-----------------	------------

SIAD, Educació, joventut, serveis socials, festes	2019-2020-2021	2.000 €
---	----------------	---------

INDICADORS

- Nombre de formacions realitzades.
- Nombre de participants a les formacions.
- Coneixements assolits per part de les persones participants.
- Valoració de les persones participants.

ACCIÓ 2.5. AMPLIAR L'ABAST DE LES ACCIONS DE PREVENCIÓ DE VIOLÈNCIA MASCLISTA EN L'ÀMBIT EDUCATIU

Fer un recull de les actuacions de prevenció de violència masclista, relacions abusives, educació afectiva i sexual que s'estan realitzant actualment i veure com es podria millorar la programació. Es proposa també la realització d'una jornada o seminari que impliqui a l'Ajuntament, famílies, escoles, etc. per fer visibles les situacions de violència normalitzades i veure'n les seves conseqüències. A partir de les jornades en pot sorgir un treball de continuïtat.

AGENTS IMPLICATS	Temporalització	Pressupost
SIAD, Educació, Joventut	2019-2020	1.800 € per a la realització de la jornada

INDICADORS

- Nombre d'accions de sensibilització i formació fetes als centres educatius.
- Nombre de participants amb les dades desagregades per sexe.
- Temes tractats.
- Grau de coneixement assolits per part de les persones participants.
- Grau de satisfacció de les persones assistents a les accions.

Comunicació

Objectiu: Vetllar per una comunicació adequada en el tractament de la informació sobre la violència masclista.

ACCIÓ 2.6. ESTABLIR ACORDS AMB ELS MITJANS DE COMUNICACIÓ MUNICIPALS SOBRE EL TRACTAMENT DE LA INFORMACIÓ SOBRE VIOLÈNCIA DE GÈNERE

Aconseguir protocol·litzar a nivell municipal un tractament adequat de la informació sobre violència de gènere.

AGENTS IMPLICATS	Temporalització	Pressupost
SIAD i Comunicació	2019	Edició del protocol

INDICADORS

- Elaboració de l'acord o el protocol.
- Mitjans de comunicació implicats.

Línia 3. Foment dels Drets civils, la Coeducació i Qualitat de Vida des de la perspectiva de les persones

Objectius:

- Aquesta línia pretén reduir les discriminacions per raó de gènere en totes les esferes socioculturals de la ciutat.
- Vetllar perquè Manlleu sigui un municipi inclusiu fomentant la incorporació de la coeducació i la perspectiva de gènere en totes les esferes socials, educatives i culturals de la ciutat.
- Treballar per un model de ciutat basat en el benestar de les persones tenint en compte la perspectiva de gènere.
- Promoure accions que fomentin la salut de les persones tenint en compte com afecta la diferent socialització de gènere i treballi per fomentar estils de vida saludables.
- Fomentar l'esport lliure d'estereotips i que tingui en compte les conseqüències de la socialització desigual i potenciï l'esport femení com a element de promoció de la salut de les nenes, adolescents i dones.
- **urbanisme**

Aquesta línia conté els següents àmbits:

- **Ciutat inclusiva**
- **Coeducació**
- **Formació al llarg de la vida**
- **Promoció de la salut**
- **Pràctica esportiva**
- **Urbanisme en clau de gènere: accessibilitat, mobilitat i seguretat**

Objectiu:

- Vetllar perquè Manlleu sigui un municipi inclusiu fomentant la incorporació de la coeducació i la perspectiva de gènere en totes les esferes socials, educatives i culturals de la ciutat.
- Aquesta línia pretén reduir les discriminacions per raó de gènere en totes les esferes socioculturals de la ciutat.

ACCIÓ 3.1. REDACTAR BASES REGULADORES DE SUBVENCIONS AMB CRITERIS DE GÈNERE

Promocionar les entitats i associacions que incorporin la perspectiva de gènere en les seves activitats.

AGENTS IMPLICATS

Temporalització

Pressupost

SIAD i Cultura

2019

No té cost

INDICADORS

- Nombre i tipus de criteris d'igualtat de gènere
- Memòries amb dades desagregades
- % de subvencions amb criteris de gènere
- % de convenis amb clàusules amb perspectiva de gènere

ACCIÓ 3.2. CREAR UN SEGELL D'EQUITAT, LGBTI I IGUALTAT PER A AQUELLES INICIATIVES DE CIUTAT (EXPOSICIONS DE PINTURA, D'ART, FOTOGRAFIA...) QUE INCLOGUIN LA PERSPECTIVA DE GÈNERE O LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS

Sensibilitzar a la ciutadania sobre la importància d'incorporar la perspectiva de gènere en les accions de la ciutat per visibilitzar i reivindicar drets, com per exemple l'exposició del Museu del Ter de Manlleu, en la posada en valor del paper de les dones en el tèxtil.

AGENTS IMPLICATS

Temporalització

Pressupost

SIAD i Cultura

Inici 2019 - Continuada

Cost del disseny d'un segell

INDICADORS

- Materials exposats
- Tipus i nombre d'accions que assoleixen el segell
- Nombre de visitants per sexe

Coeducació

Objectiu: Les propostes d'acció per aquest àmbit és la de proposar la coeducació com a eix transversal de les polítiques municipals. I, per tant, tota acció educativa estaria dissenyada des de la perspectiva de la igualtat de manera integral, en tots els àmbits i en totes les etapes, tal com suggeria el Consell d'Europa l'any 1999 quan parlava de *gender mainstreaming* (transversalització de gènere).

ACCIÓ 3.3. DISSENYAR ACCIONS DE SENSIBILITZACIÓ I FORMATIVES SOBRE COEDUCACIÓ DIRIGIDES A DOTAR D'EINES PER A LA IGUALTAT DE GÈNERE AL PROFESSORAT DELS CENTRES EDUCATIU

Programació de formació sobre coeducació a professionals de l'àmbit educatiu formal i informal (tècnics/ques educació, dinamitzadors/res infanto-juvenils, monitors/es, etc.). La programació ha de ser continuada i pràctica per facilitar l'aplicabilitat de la mateixa.

AGENTS IMPLICATS	Temporalització	Pressupost
------------------	-----------------	------------

Comunitat educativa, Pla Educatiu d'Entorn, Centres Educatius, Professorat.	Continuada	4.000 €
---	------------	---------

INDICADORS

- Nombre de formacions realitzades.
- Nombre de persones assistents amb segregació de sexes i per lloc de treball.
- Grau de satisfacció de les formacions.
- Grau d'aplicabilitat de les formacions.

ACCIÓ 3.4. REALITZAR FORMACIONS DE COEDUCACIÓ I PERSPECTIVA DE GÈNERE PER AL PROFESSORAT

Establiment d'un projecte de col·laboració entre els centres escolars i l'Ajuntament per formar el professorat en temàtiques de gènere, igualtat i coeducació.

AGENTS IMPLICATS	Temporalització	Pressupost
-------------------------	------------------------	-------------------

SIAD, EDUCACIÓ	2020	6.000 €
----------------	------	---------

INDICADORS

- Nombre de contactes realitzats als centres escolars.
- Document que reflecteixi el projecte.
- Nombre de centres escolars que s'acullen al projecte.
- Nombre de professorat que està format, amb les dades desagregades per sexe.

ACCIÓ 3.5. ELABORAR UN PROJECTE EDUCATIU DE TALLERS AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE I EDUCACIÓ AFECTIVA I SEXUAL

Elaboració d'un projecte educatiu per realitzar tallers sobre gènere i sexualitat als centres escolars. Els tallers han d'adaptar-se a cada curs per tal que els coneixement s'adquireixin.

AGENTS IMPLICATS	Temporalització	Pressupost
SIAD, EDUCACIÓ	Continuada	Pressupost destinat als tallers

INDICADORS

- Document amb el projecte educatiu.
- Nombre de tallers realitzats al centre.
- Nombre d'alumnat assistent, segregat per sexe.
- Grau de satisfacció dels tallers.

ACCIÓ 3.6. TALLERS DE SENSIBILITZACIÓ I FORMACIÓ ADREÇATS A FAMÍLIES PER A TREBALLAR ELS ROLS I ESTEREOTIPS DE GÈNERE EN COL·LABORACIÓ AMB LES AMPAS

Oferir tallers de per treballar rols i estereotips de gènere per a les famílies en col·laboració de les AMPEs. Això permetrà que la formació que reben les seves filles i fills també la contemplin. Els tallers han de ser dinàmics i pràctica per a l'educació quotidiana de les seves filles i fills.

Temàtiques que es poden treballar:

- Paternitat/maternitat amb perspectiva de gènere
- Socialització, estereotips i rols de gènere
- Corresponsabilitat i conciliació

Es recomana incloure la perspectiva LGTBI (Lesbianes, gais, trans, bisexuals i intersexuals).

AGENTS IMPLICATS

Temporalització

Pressupost

SIAD, EDUCACIÓ, JOVENTUT

2019-2020

Pressupost destinat als tallers

INDICADORS

- Nombre de contactes amb les AMPAs per establir la col·laboració.
- Nombre de tallers realitzats per centre.
- Nombre de familiars que han assistit, desagregat per sexes.
- Grau de satisfacció dels tallers.

Formació al llarg de la vida

Objectiu: Millorar l'accés de les dones adultes a la formació, tenint en compte les necessitats de col·lectius específics

FORMACIÓ AL LLARG DE LA VIDA

ACCIÓ 3.7. TREBALLAR PER FACILITAR L'ACCÉS DE LES DONES ADULTES A LA FORMACIÓ, TENINT EN COMPTA LES NECESSITATS DE COL·LECTIUS ESPECÍFICS

Es tracta de posar els mitjans necessaris per facilitar l'assistència a formacions de persones amb fills/es a càrrec, poder portar la mainada a les aules, com adaptar al màxim els horaris i també es proposa facilitar que en els grups hi hagi persones de diferents grups ètnics i culturals.

AGENTS IMPLICATS

Temporalització

Pressupost

Entitats que gestionen
formacions, SIAD

Continuada

2.000 €

INDICADORS

- Nombre de mesures implementades per millorar l'accés de les dones als recursos formatius.
- Increment de les persones participants.
- Satisfacció de les persones participants.
- Redacció de taxes d'accés a l'escola bressol.

Promoció de la salut

Objectiu: Promoure accions que fomentin la salut de les persones tenint en compte com afecta la diferent socialització de gènere i treballi per fomentar estils de vida saludables.

ACCIÓ 3.8. PROGRAMACIÓ D'ACCIONS DIVULGATIVES, FORMATIVES I DE SENSIBILITZACIÓ ADREÇADES A LA CIUTADANIA SOBRE LA SALUT AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

Promoure la salut de les dones i homes amb activitats que contemplin la reflexió de la mateixa amb una perspectiva de gènere i integral. Aquestes activitats es poden vincular amb el 28 de maig, Dia d'acció per la salut de les dones.

AGENTS IMPLICATS	Temporalització	Pressupost
------------------	-----------------	------------

SIAD, Regidoria d'Esports, CAP	Programació anual	2.000 €
--------------------------------	-------------------	---------

INDICADORS

- Nombre i tipologia d'accions realitzades
- Nombre de persones assistents amb dades desagregades per sexes.
- Activitats formatives, divulgatives i de sensibilització

Pràctica esportiva

Objectiu: Fomentar l'esport lliure d'estereotips i que tingui en compte les conseqüències de la socialització desigual i potenciï l'esport femení com a element de promoció de la salut de les nenes, adolescents i dones.

ACCIÓ 3.9. RECOLLIDA DE DADES DESAGREGADES PER SEXE SOBRE LA PRÀCTICA ESPORTIVA A MANLLEU

Realització d'una anàlisi sobre com practiquen l'esport homes i dones de al ciutat que permeti identificar diferències de gènere en la seva pràctica i dissenyar activitats i programes específics per corregir les desigualtats.

AGENTS IMPLICATS

Temporalització

Pressupost

SIAD, Regidoria d'Esports

Continuada

No té cost

INDICADORS

- Nombre d'indicadors sobre la pràctica esportiva desagregats per sexe.

ACCIÓ 3.10. DISSENYAR UNA ACCIÓ QUE INCLOGUI EN L'ÀMBIT ESPORTIU MUNICIPAL VALORS COEDUCATIUS I INCLUSIUS AMB LA DIVERSITAT D'IDENTITAT I QUE MOSTRI REFERENTS ESPORTIUS MASCULINS I FEMENINS

L'àmbit esportiu és un espai per desenvolupar accions que vetllin per fomentar el respecte, el joc en equip, la coeducació, la igualtat i la inclusió de col·lectius històrica i socialment discriminats i que eviti situacions de bullying o discriminació per raons de sexe.. Proposem fer activitats que vagin en la línia de projectes coneguts com el "joc net" i que es mostri que hi tenen cabuda altres valors més enllà de la competitivitat.

AGENTS IMPLICATS	Temporalització	Pressupost
-------------------------	------------------------	-------------------

SIAD, Regidoria d'Esports	2020	2.000 €
---------------------------	------	---------

INDICADORS

- Nom de la campanya o acció.
- Clubs i equips que s'adhereixen a l'acció.

ACCIÓ 3.11. PROMOCIÓ DE L'INCREMENT DEL NOMBRE DE NENES/NOIES/DONES IMPLICADES EN LA PRÀCTICA ESPORTIVA

Suport als equips esportius locals de noies i dones per tal de potenciar-los i garantir la seva continuïtat. Donar visibilitat als equips femenins i de dones esportistes del municipi amb diverses activitats.

AGENTS IMPLICATS

Temporalització

Pressupost

SIAD, Esports, Comunicació

Continuada

No té cost

INDICADORS

- Percentatge de nenes, noies i dones que practiquen esports.
- Nombre d'activitats de visibilització dels equips femenins i dones esportistes.

ACCIÓ 3.12. TREBALLAR PER CONSTRUIR UNA ESCOLA ESPORTIVA MUNICIPAL QUE FOMENTI LA MULTI-ESPORTIVITAT AMB UN REREFONS EDUCATIU I QUE ESDEVINGUI UNA OPORTUNITAT PER CORREGIR DESIGUALTATS ÈTNIQUES, DE CLASSE, DE GÈNERE, ETC.

Per tal que totes les criatures tinguin accés en igualtat d'oportunitats per a la pràctica esportiva lliure d'estereotips es fa necessari un treball que cerqui la multi-esportivitat i que amplii les oportunitats a infants i adolescents a practicar un esport, independentment del seu sexe, origen ètnic, classe social, etc.

AGENTS IMPLICATS	Temporalització	Pressupost
SIAD, Regidoria d'Esports	Continuada	

INDICADORS

- Construcció de l'escola esportiva
- Nombre d'esports que s'hi practiquen
- Persones que practiquen els diferents esports desagregades per sexe.

Urbanisme en clau de gènere: accessibilitat, mobilitat i seguretat

Objectiu: Definir un model de ciutat basat en el benestar de les persones que tingui en compte la perspectiva de gènere en el seu disseny.

ACCIÓ 3.13 FORMACIÓ AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE DIRIGIDA AL PERSONAL RESPONSABLE DE LA PLANIFICACIÓ URBANÍSTICA I LA PLANIFICACIÓ DELS ELEMENTS DE MOBILIARI URBÀ

Es tracta d'una formació que integra la perspectiva de gènere en el disseny de les ciutats per fer-les inclusives.

AGENTS IMPLICATS

Temporalització

Pressupost

SIAD, Regidoria d'Urbanisme

2019 - 2021

1.500 €

INDICADORS

- Curs de formació.
- Nombre de persones que ha assistit amb les dades desagregades per sexe.
- Grau de satisfacció de les persones assistents.

ACCIÓ 3.14, ELABORACIÓ D'UN INFORME O INCLOURE EN PLANS DE MOBILITAT LA IDENTIFICACIÓ DE ZONES INSEGURES, POSANT ÈMFASI EN ELS VESPRES/NITS A LA CIUTAT I LA PERCEPCIÓ DE LES DONES

Es tracta d'avançar en la transversalització de gènere en les accions, programes i polítiques locals. Millorar la il·luminació dels punts detectats com a insegurs. Incloure serveis com el bus/nit en espais d'oci nocturn com la Festa Jove.

AGENTS IMPLICATS	Temporalització	Pressupost
SIAD, Urbanisme, Mobilitat, Policia Local	2020	El cost dependrà de la millora en la il·luminació una vegada s'hagin detectat els punts insegurs.

INDICADORS

- Elaboració de l'informe.
- Àrees implicades en l'informe.
- Zones detectades com a insegures.

Línia 4. Reformulació dels usos dels temps de vida i dels treballs

Objectius:

- Recursos per al foment de l'autonomia econòmica i la inserció laboral de les dones.
- Promoure la visibilització i reconeixement del treball productiu i reproductiu i la incorporació de mesures de foment de la conciliació de la vida personal, laboral i familiar.

Objectiu: Contribuir a una distribució més equitativa entre els treballs de l'àmbit privat (treball domèstic i cura i atenció de persones).

ACCIÓ 4.1. REALITZAR UNA CAMPANYA DE SENSIBILITZACIÓ DIRIGIDA A LA CIUTADANIA I EMPRESES DEL MUNICIPI ENTORN A LA NECESSITAT DE FER UN REPARTIMENT CORRESPONSABLE DELS TREBALLS DOMÈSTICS I DE CURES I ATENCIÓ A PERSONES DEPENDENTS

La proposta és realitzar alguna campanya de sensibilització que inclogui una exposició i material audiovisual per promoure la corresponsabilitat i donar un valor al treball que es realitza en l'àmbit privat. Es pot fer un treball paral·lel a les escoles per seguir treballant amb tota la comunitat educativa aquest aspecte (famílies, professorat i alumant). A la vegada, aprofitar el material generat per incorporar-ho a els cursos de formació que estiguin més masculinitzats. Aquesta acció pot dissenyar-se en el període que estarà vigent aquest pla d'igualtat.

AGENTS IMPLICATS

Temporalització

Pressupost

SIAD, Comunicació,
Ocupació, Promoció
econòmica

Entre 2019-2021

8.000 € aproximadament

INDICADORS

- Quines accions conté la campanya (exposició, material audiovisual, guies...)

- Nombre d'accions realitzades
- Elaboració del material de difusió
- Quins llocs es distribueix el material

Treball i ocupació

Objectiu: Reduir les desigualtats que afecten les dones en el mercat de treball, millorant l'accés a l'ocupació i les condicions de treball.

ACCIÓ 4.2. PROMOURE DES DE L'ADMINISTRACIÓ LOCAL LA IGUALTAT A L'ÀMBIT DE TREBALL I A PETITES I MITJANES EMPRESES

Revisar i millorar les mesures de conciliació i gestió del temps i una major flexibilitat horària per tal d'assolir una igualtat real entre dones i homes.

AGENTS IMPLICATS

Temporalització

Pressupost

Comissió del Pla Intern
d'igualtat

Continuada

No té cost.

INDICADORS

- Mesures de conciliació implementades dins l'ajuntament.

ACCIÓ 4.3. INCLOURE PLECS DE LICITACIÓ QUE PRIORITZIN LES EMPRESES QUE

INCORPOREN EL PRINCIPÍ D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS

Les clàusules de contractació poden tenir en compte que l'empresa tingui un pla d'igualtat, mesures de conciliació, etc.

AGENTS IMPLICATS

Temporalització

Pressupost

Servei de contractacions

2019 - Continuada

No té cost

INDICADORS

- Nombre de clàusules modificades

ACCIÓ 4.4. INCORPORACIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LES FORMACIONS OCUPACIONALS I ELS PROJECTES D'INSERCIÓ SOCIOLABORAL

Incloure sessions formatives sobre igualtat de gènere en les formacions ocupacionals i també promoure la paritat en la participació a les formacions i programes d'inserció sociolaboral. Per tant, potenciar la presència de dones en formacions masculinitzades i d'homes a les formacions feminitzades.

AGENTS IMPLICATS

Temporalització

Pressupost

SIAD, Promoció Econòmica,
Joventut

Continuada

INDICADORS

- Nombre de dones i homes que participen en els programes.
- Augment d'homes i dones a les formacions tradicionalment feminitzades i masculinitzades.
- Nombre de programes formatius que incorporen sessions de gènere.
- Grau de satisfacció de les persones assistents.

ACCIÓ 4.5. PUNT D'ASSESSORAMENT PER EMPRESES ON S'INCLOGUIN CAMPANYES O JORNADES DE SENSIBILITZACIÓ SOBRE IGUALTAT DE GÈNERE PER A LES EMPRESES DEL MUNICIPI, DESTACANT LA NECESSITAT D'UN ROL ACTIU DEL TEIXIT EMPRESARIAL EN LA PROMOCIÓ DE LA IGUALTAT

Realització de dues campanyes de sensibilització a les empreses de la comarca sobre la igualtat de gènere i la seva aplicabilitat en el teixit empresarial. Aquestes campanyes han de visibilitzar les desigualtats i discriminacions per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere. Així mateix, han d'instar a l'elaboració de plans d'igualtat interns i protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere

AGENTS IMPLICATS

Temporalització

Pressupost

SIAD, Promoció Econòmica,
Joventut

2019 i 2021

3.000 € aproximadament

INDICADORS

- Realització de campanyes bianuals.
- Nombre d'empreses contactades per assessorament de plans d'igualtat.
- Nombre d'empreses que elaboren un pla intern d'igualtat.
- Nombre d'empreses que elaboren un protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere.

Objectiu: Incorporar una mirada més integral en la promoció de la salut, que doni cabuda a tots els aspectes (físics, mentals i emocionals) i que també inclogui la prevenció.

ACCIÓ 4.6. ENFORTIR EL TREBALL EN XARXA DELS DIFERENTS AGENTS QUE TREBALLEN EN ÀREES RELACIONADES AMB LA SALUT DE LES DONES

El treball en xarxa entre centres de salut, serveis socials, altres serveis municipals (com ara esports, educació, joventut) i entitats, permetrà realitzar derivacions que facilitin una atenció de més qualitat i multidisciplinària. D'aquest treball en poden sorgir comissions mixtes per tractar temes de salut des de diferents perspectives.

AGENTS IMPLICATS	Temporalització	Pressupost
-------------------------	------------------------	-------------------

SIAD, Salut, Esports, Educació, Joventut i altres àrees relacionades amb l'àmbit de la salut	Continuada	No té cost
---	------------	------------

INDICADORS

- Nombre d'espais de coordinació (reunions, comissions).
- Nombre d'accions realitzades des d'un treball en xarxa.
- Satisfacció dels serveis que han gaudit d'aquesta coordinació.

Objectiu: Oferir una resposta a les necessitats específiques de les dones en l'àmbit de la salut, tenint en compte la diversitat d'edat i origen.

ACCIÓ 4.7. ELABORAR UNA PROGRAMACIÓ DE XERRADES SOBRE SALUT AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

La programació d'aquestes xerrades s'ha de fer d'acord a les necessitats i demandes que es facin des dels diferents col·lectius, tenint en compte la diversitat i fent un apropament a les diferents formes d'atendre i percebre la salut. El Pla de Salut municipal ha d'incloure un diagnòstic de salut que aportí informació sobre les necessitats específiques de la salut des d'una perspectiva multicultural. Així, la programació de les xerrades s'hauria de fer de manera coordinada amb el Pla de Salut. Dins d'aquesta acció, fomentar espais de trobada de dones migrades.

AGENTS IMPLICATS	Temporalització	Pressupost
-------------------------	------------------------	-------------------

SIAD, Immigració, salut	Continuada	2.000 €
--------------------------------	------------	---------

INDICADORS

- Nombre de xerrades.
- Nombre i diversitat de persones assistents (edat, sexe i grup cultural).
- Temes tractats i perspectives.
- Llocs on s'han realitzat les xerrades.
- Satisfacció de les persones assistents

Línia 5. Reconeixement i foment del lideratge i Participació de les dones

Objectius:

- Fomentar la participació activa i sociopolítica de les dones del municipi.
- Donar suport al teixit associatiu del municipi que treballa i fomenta la igualtat.
- Reconèixer i visibilitzar les aportacions de les dones en diferents àmbits professionals, socials i culturals.

Objectiu: Fomentar la participació activa i sociopolítica de les dones del municipi.

ACCIÓ 5.1. IMPULSAR, DONAR SUPORT I VISIBILITZAR LES ENTITATS, GRUPS, COL·LECTIUS DE DONES I FEMINISTES, I/O QUE TREBALLIN PER PROMOUR LA IGUALTAT DE GÈNERE

Manteniment del treball de col·laboració amb les entitats de dones de la comarca i recollir la seva informació i demandes per tal d'acompanyar-les en l'assoliment de les mateixes. Igualment treballar per promoure l'intercanvi generacional i/o la creació de noves entitats o associacions. Així mateix actualitzar les dades de les entitats ja conegudes com les de nova creació o desconegudes.

AGENTS IMPLICATS

Temporalització

Pressupost

SIAD, CULTURA,

Continuada

No té cost

INDICADORS

- Nombre de contactes amb les entitats de dones
- Actualització de les dades de les entitats
- nombre d'entitats o associacions de nova creació

Objectiu: Donar suport al teixit associatiu del municipi que treballa i fomenta la igualtat.

ACCIÓ 5.2. OFERIR FORMACIÓ EN PERSPECTIVA DE GÈNERE DESTINADA A LES ENTITATS, GRUPS I COL·LECTIUS DE DONES

Oferir formació en perspectiva de gènere destinada a les entitats, grups i col·lectius de dones per tal de respondre a les seves demandes.

AGENTS IMPLICATS	Temporalització	Pressupost
SIAD	Continuada	No té cost
INDICADORS		

- Nombre d'espais formatius realitzats.
- Nombre d'hores anuals de formació.
- Nombre de persones participants amb dades desagregades per sexe
- Grau de satisfacció de les persones participants

Objectiu: Reconèixer i visibilitzar les aportacions de les dones en diferents àmbits professionals, socials i culturals.

ACCIÓ 5.3. PROGRAMACIÓ D'ACTIVITATS QUE VISIBILITZIN LES DONES EN L'ÀMBIT POLÍTIC, SOCIAL I CULTURAL

Programar activitats que donin a conèixer el paper actiu i participatiu de les dones a la societat. Les activitats poden ser exposicions, xerrades, actuacions musicals, actuacions teatrals, recull de memòria històrica, senyalètica turística, etc. Han d'acollir la diversitat d'àmbits de participació (artístic, científic, polític...) i edat i procedència de les dones.

AGENTS IMPLICATS

Temporalització

Pressupost

SIAD, CULTURA, JOVENTUT

Continuada

Depenent de l'activitat o projecte

INDICADORS

- Activitats realitzades
- Nombre d'activitats que inclouen la paritat en la seva programació
- Nombre de participants desagregat per sexe

10.3. PLA D'ACCIÓ CALENDARITZAT

Línia estratègica	Accions	Calendari			
		2018	2019	2020	2021
Avançar en la visibilització social del compromís polític amb la igualtat de gènere mitjançant l'actuació transversal	1.1. Posar en marxa el III Pla d'Igualtat 2018-2021				
	1.2. Creació d'una comissió Política per implementar el III Pla d'Igualtat 2018-2021				
	1.3. Continuitat i augment progressiu del pressupost municipal per a promoure la igualtat i la perspectiva de gènere per a totes les àrees de l'Ajuntament				
	1.4. Recollida de dades desagregades per sexe i indicadors sensibles al gènere				
	1.5. Creació d'un Pla de Treball Anual per a la implementació del Pla d'Igualtat				
	1.6. Creació d'una Comissió Tècnica d'Igualtat per a les accions que, per les seves característiques, ho requereixin.				
	1.7. Elaboració de píndoles formatives de diversos formats que permetin compartir conceptualització i dotar d'eines per incorporar en totes les àrees de l'Ajuntament la perspectiva de gènere				
	1.8. Realització d'una o dues presentacions/conferències sobre el pla d'igualtat i el significat de la igualtat de gènere				

	1.9. Vetllar per una comunicació inclusiva				
	1.10. Difondre les polítiques d'igualtat i la perspectiva de gènere de cares a les entitats i la ciutadania (comunicació externa)				
Reforçar els mecanismes i accions pertinents per combatre i prevenir les violències masclistes	2.1. Mantenir les activitats de sensibilització entorn a la violència de gènere en el marc del Dia Internacional contra la violència masclista				
	2.2. Mantenir i/o reforçar els serveis d'atenció i assessorament especialitzats en violència de gènere a través del SIA				
	2.3. Realitzar un Protocol per abordar les agressions sexuals en el marc del conjunt d'esdeveniments i en espais d'oci de Manlleu				
	2.4. Realitzar formació sobre violències masclistes a professionals dels serveis que atenen a la ciutadania				
	2.5. Ampliar l'abast de les accions de prevenció de violència masclista en l'àmbit educatiu				
	2.6. Establir acords amb els mitjans de comunicació municipals sobre el tractament de la informació sobre violència de gènere				
Foment dels Drets civils, la Coeducació i Qualitat de Vida des de la perspectiva de les persones	3.1. Redactar les bases reguladores de subvencions amb criteris de gènere				
	3.2. Crear un segell d'equitat, LGBTI i igualtat per aquelles iniciatives de ciutat (exposicions de pintura, d'art, fotografia...) que incloguin la perspectiva de gènere o la igualtat d'oportunitats				
	3.3. Dissenyar accions de sensibilització i formatives sobre coeducació dirigides a dotar d'eines per a la igualtat de gènere al professorat DELS centres educatius				

Coeducació Formació al llarg de la vida Promoció de la salut Urbanisme i gènere	3.4. Realitzar formacions de coeducació per al professorat				
	3.5. Elaborar un projecte educatiu de tallers amb perspectiva de gènere i educació afectiva i sexual.				
	3.6. Tallers de sensibilització i formació adreçats a famílies per a treballar els rols i estereotips de gènere en col·laboració amb les AMPAs				
	3.7. Treballar per facilitar l'accés de les dones adultes a la formació, tenint en compte les necessitats de col·lectius específics				
	3.8. Programació d' accions divulgatives i de sensibilització adreçades a la ciutadania sobre la salut amb perspectiva de gènere				
	3.9. Recollir dades desagregades per sexe sobre la pràctica esportiva a Manlleu				
	3.10. Dissenyar una acció que inclogui en l'àmbit esportiu valors coeducatius i inclusius amb la diversitat d'identitat i que mostri diferents referents esportius masculins i femenins				
	3.11. Promoció de l'increment del nombre de nenes/noies/dones en la pràctica esportiva				
	3.12. Treballar per construir una escola esportiva municipal que fomenti la multi-esportivitat amb un rerefons educatiu i que esdevingui una oportunitat per corregir desigualtats ètniques, de classe, de gènere, etc.				
	3.13. Formació amb perspectiva de gènere dirigida al personal responsable de la planificació urbanística i la planificació dels elements del mobiliari urbà				

	3.15.Elaboració d'un informe on incloure en plans de mobilitat la identificació de zones insegures, posant èmfasi en els vespres/nits a la ciutat i la percepció de les dones				
Reformulació dels usos dels temps de vida i dels treballs	4.1.Realitzar una campanya de sensibilització dirigida a la ciutadania entorn a la necessitat de fer un repartiment corresponsables dels treballs domèstics i de cures i atenció a persones dependents				
	4.2. Promoure des de l'Administració Local la igualtat a l'àmbit de treball i a petites i mitjanes empreses				
	4.3. Incloure plecs de licitació que prioritzin les empreses que incorporen el principi d'igualtat d'oportunitats				
	4.4. Incorporació de la perspectiva de gènere en les formacions ocupacionals i els projectes d'inserció sociolaboral				
	4.5. Creació d'un punt d'assessorament per a empreses, on s'inclogui la realització de campanyes de sensibilització sobre igualtat de gènere per a les empreses del municipi, destacant la necessitat d'un rol actiu del teixit empresarial en la promoció de la igualtat				
	4.6. Enfortir el treball en xarxa dels diferents agents que treballen en àrees relacionades amb la salut				
	4.7. Elaborar una programació de xerrades sobre salut amb perspectiva de gènere des d'una mirada intercultural				
Reconeixement i foment del	5.1. Identificar, reconèixer, fomentar i visibilitzar les entitats, grups, col·lectius de dones i feministes, i/o que treballin per promoure la igualtat de gènere				

lideratge i Participació de les dones	5.2. Oferir formació en perspectiva de gènere destinada a les entitats, grups i col·lectius de dones				
	5.3 Programació d'activitats que visibilitzin les dones en l'àmbit polític, social i cultural				

11.GLOSSARI³⁰

Acció positiva

Mesures dirigides a un grup determinat amb les que es vol suprimir i prevenir la discriminació o compensar les desavantatges resultants d'actituds, comportaments i estructures existents.

Androcentrisme

Enfocament de la recerca i els estudis des d'una perspectiva del gènere masculí. Una societat androcèntrica el masculí pren com a model referent que cal imitar.

Anàlisi de Gènere

Estudi de les diferències en les condicions, necessitats, índexs de participació, accés als recursos, control d'actius, poder en la presa de decisions, etc. entre homes i dones, degut als rols que tradicionalment se'ls hi assignen.

Apoderament

Concepte que té una doble dimensió, una d'individual de recuperació de la pròpia dignitat de cada dona com a persona; i una altra de col·lectiva, de caràcter polític, que pretén que les dones estiguin presents en els llocs on es prenen les decisions, és a dir, que exerceixin el poder

Barreres Invisibles

Actitud resultant de les expectatives, les normes i els valors tradicionals que impedeixen la capacitat de la dona per als processos de presa de decisions i/o per a la seva plena participació en la societat.

Bones Pràctiques

³⁰ Els conceptes s'han extret de: *Recomendacions para unha linguaxe non discriminatoria na administración pública*. 2ona Edició. Servicio Galego de Igualdade. Pàgines 27-30 i de Vocabulari "Dones i món de treball" del Servei Lingüístic de les Dones, Diversitats i Polítiques LGTBI amb la col·laboració de Termcat, centre de Terminologia i amb el suport del Departament de Cultura de la Generalitat de Catalunya (2018).

Conjunt de mesures de gènere que poden ser referents positius per al desenvolupament de polítiques de dones i d'igualtat de gènere.

Bretxa de gènere

Disparitat que existeix a qualsevol àrea entre les dones i els homes quant al seu nivell de participació, l'accés als recursos, els drets, el seu poder i la seva influència, la remuneració i els guanys.

Capacitació

Procés d'accés a recursos i desenvolupament de les capacitats personals per a poder participar activament i modelar la pròpia vida i la de la comunitat en termes socials, polítics i econòmics.

Coeducació = Educació en igualtat

Una educació centrada en els i les alumnes considerant a ambdós grups en igualtat de drets i oportunitats.

Conciliació de la vida laboral, familiar i personal

Possibilitat d'una persona de comptabilitzar l'espai personal amb el familiar, el laboral i el social, i poder desenvolupar-se en els diferents àmbits.

Democràcia paritària

Concepte societat integrada a parts iguals per homes i dones en la que la representació equilibrada d'ambdós gèneres en les tasques decisòries de la política és una condició prèvia per a l'aprofitament ple i en igualtat de la ciutadania.

Discriminació directa

Situació en la que es tracta una persona (en raó del seu sexe) de manera desfavorable.

Discriminació indirecta

Situació en la que una llei, política o acció aparentment neutral, té un impacte desproporcionadament advers per als membres d'un o altre gènere.

Estereotips

Representacions generalitzades i culturalment acceptades sobre les funcions socials i els comportaments que homes i dones han d'adoptar.

Feminització de la pobresa

Tendència a l'augment de la incidència i la permanència de la pobresa entre les dones.

Igualtat entre homes i dones

Es pot tracta d'igualtat en el tracte o d'un tracte diferent, però que suposa una equivalència en termes de drets, beneficis, obligacions i oportunitats.

Igualtat entre sexes

Situació en que totes les persones son lliures de desenvolupar les seves capacitats personals i prendre decisions, sense les limitacions degudes als rols tradicionals. Tenir en compte, valorar i potenciar d'igual manera, les diferents conductes, aspiracions i necessitats dels homes i les dones.

Igualtat d'oportunitats entre dones i homes

Absència de tota barrera sexista en la participació econòmica, política i social.

Integració de la perspectiva de gènere en el conjunt de les polítiques / Transversalitat

Integrar sistemàticament les situacions, prioritats i necessitats dels homes i les dones en totes les polítiques, amb l'objectiu de promoure la seva igualtat recorrent a totes les accions polítiques i mesures adequades.

Mainstreaming

Relatiu a la organització, millora, desenvolupament i avaluació dels processos polítics de manera que la igualtat de gènere s'incorpori a totes les polítiques, en tots els nivells i en totes les etapes per part de persones involucrades en l'adopció de decisions.

Paritat

Representació equitativa dels homes i les dones en tots els àmbits socials, fonamentalment els polítics.

(veure *Democràcia paritària*).

Perspectiva de Gènere

Tenir en consideració i fixar-se en les diferències entre dones i homes en qualsevol activitat o àmbit d'una política promotora de la igualtat d'oportunitats.

Polítiques d'igualtat

Marc referencial d'actuació política que contempen el principi d'igualtat de tracte, a través de la elaboració de estratègies basades en el dret de les dones a ser tractades com a ciutadanes i proposen solucions per resoldre les desigualtats per raó de sexe.

Quota

Proporció dels càrrecs, escons o recursos que han de ser atribuïts a un col·lectiu específic. Amb aquesta mesura es preten corregir un desequilibri anterior, generalment en posicions que comporten pressa de posicions, en quant a l'accés a les oportunitats de formació i als llocs de treball.

Segregació horitzontal

Concentració de dones i homes en sectors específics.

Segregació vertical

Concentració de dones i homes en nivells específics de treball o responsabilitat.

Sexe/Gènere

El concepte de gènere fa referència a les diferències socials per oposició a les biològiques entre homes i dones (sexe). Aquestes diferències muten amb el temps i presenten grans variacions tant entre diverses cultures com dins d'una mateixa cultura.

Sexisme

Conjunt de mètodes integrats en el si de la societat androcèntrica que determinen una situació d'inferioritat, subordinació i explotació del col·lectiu femení o masculí. El sexisme avarca tots els àmbits de la vida i de les relacions humanes; el llenguatge és un factor important de la seva superació.

Sostre de vidre

Barrera invisible resultant d'una complexa trama d'estructures en les organitzacions dominades pel col·lectiu masculí que impedeix a les dones accedir a llocs destacats socialment.

Transversalitat

Incorporació del principi d'igualtat d'oportunitats a tot tipus de projectes públics o privats en diferents àmbits: educatiu, econòmic, cultural, polític, social...

Violència de gènere

La societat androcèntrica fonamentada en una relació de desigualtat entre els gèneres masculí i femení va assentar, tradicionalment, modes de relació entre les persones injustificables, però evitables com la violència de gènere.

La violència de gènere sustentada en la relació descrita es mostra exercida mitjançant amenaces, la força física o el xantatge emocional, adoptant diferents manifestacions entre les que s'inclouen la violació, el maltracte a les dones, l'assetjament sexual l'incest i la pederàstia.

Violència Domèstica

Fa referència a les agressions contra les persones que conviuen sota un mateix sostre. Aquesta violència es considera un problema d'Estat.

Visibilitzar/Visualitzar

Fer visibles les dones i les seves aportacions a la cultura i a la ciència en el àmbit educatiu.

12. FONTS CONSULTADES

REFERÈNCIES BIBLIOGRÀFIQUES

Alberdi, I.; Matas, N. (2002). *La violencia doméstica. Informe sobre los malos tratos a mujeres en España*. Barcelona: Fundació La Caixa.

Bofill, A. (2008). *Guia per al planejament urbanístic i l'ordenació urbanística amb la incorporació de criteris de gènere*. Col·lecció Eines nº11. Barcelona: Generalitat de Catalunya. Institut Català de les Dones, Departament de Política Territorial i Obres Públiques.

CAFSU (2002). *La seguridad de las mujeres. De la dependencia a la autonomía*. Montreal.

Cicoletto, A. (2014). *Espais per a la vida quotidiana*. Col·lectiu Punt 6. Barcelona: Ed. Comanegra i Diputació de Barcelona.

Diputació de Barcelona (2004). *La promoció de la salut des d'una perspectiva de gènere*. Reflexions en femení. Servei de Promoció de Polítiques d'Igualtat Dona-Home.

Federación Española de Municipios y Provincias (2011). *Guía para la incorporación de la perspectiva de género a la gestión deportiva local*. Madrid: Consejo Superior de Deportes.

Freixanet, M. (coord.) i altres (2011). *"No surtis sola". Espais públics segurs amb perspectiva de gènere*. Ciutat i Persones. Barcelona: Institut de Ciències Públiques i Socials. Barcelona: Col·lecció Grana. Universitat Autònoma de Barcelona i Diputació de Barcelona.

Gelambí, M. (2016). *Guia pràctica per a la realització de polítiques transversals de gènere en l'àmbit municipal*. Barcelona: Diputació de Barcelona.

Generalitat de Catalunya (2007). *Conciliació i nous usos dels temps*. Institut Català de les Dones. Col·lecció Eines, 8.

Generalitat de Catalunya (2008). *Pla estratègic sobre els usos i la gestió dels temps a la vida quotidiana 2008-2018*.

Miralles-Guash, C. (2006). "Transport i accessibilitat". A: *Urbanisme i gènere. Una visió necessària per a tothom*. Barcelona: Diputació de Barcelona

Miralles-Guash, C. (2010). *Dones, mobilitat, temps i ciutats*. Quaderns de l'Institut, 14. Barcelona: Institut Català de les Dones.

Mackinnon, C. (1989). *Sexualidad*. Difusión herética Ediciones.

Muxí, Z.; Casanovas, R.; Ciocoletto, A.; Fonseca, M. (2010). *Recomanacions per a la implantació de la perspectiva de gènere al projecte urbà*. Barcelona: Col·lectiu Punt 6

Porqueres, B (2010). *Les polítiques de dones a l'àmbit de la cultura*. Generalitat de Catalunya. Barcelona: Institut Català de les Dones.

Rodríguez Magda, R.Mª (2002): "¿Feminización de la cultura?" A: Vidal Claramonte, Mª Carmen África (Ed.): *La feminización de la cultura. Una aproximación interdisciplinar*. Salamanca: Centro de Arte Salamanca.

Subirats, Marina i Brullet, Crsitina (1988). *Rosa y Azul. La transmisión de los géneros en la escuela mixta*. Madrid: Ministerio de Cultura. Instituto de la Mujer.

Subirats, marina i Tomés, Amparo (1992), *Pautes d'observació per a l'anàlisi del sexisme en l'àmbit educatiu*. Quaderns per a la Coeducació, n. 2. Bellaterra: Institut de Ciències de l'Educació. Universitat Autònoma.

Velasco, S. (2005). "Síndromes de malestar de las mujeres en atención primaria". A la revista *Mujeres y Salud*. Num.16. Barcelona

Vigarelo, G. (1999). *Historia de la violación*. Universitat de València. Institut de la Dona. Madrid: Ed. Cátedra.

WEBGRAFIA

Ajuntament de Manlleu: <https://www.manlleu.cat>

Institut d'Estadística de Catalunya: <https://idescat.cat>

Programa Hermes. Informació Estadística Local: <https://www.diba.cat/hg2/default.asp>

Declaración de Yakarta sobre promoción de la salud en el siglo XXI. Accessible a: http://www.who.int/hpr/NPH/docs/jakarta_declaration_sp.pdf.

Institut Català de les Dones. Normativa sobre violència masclista: <https://bit.ly/2NWsCZn>

Laboratori del Temps: <https://www.laboratorideltemps.org>

Mitjà de comunicació digital d'àmbit local: <https://www.elter.net>

Organització Mundial de la salut: <https://bit.ly/2NkLGiS>

ALTRES FONTS CONSULTADES

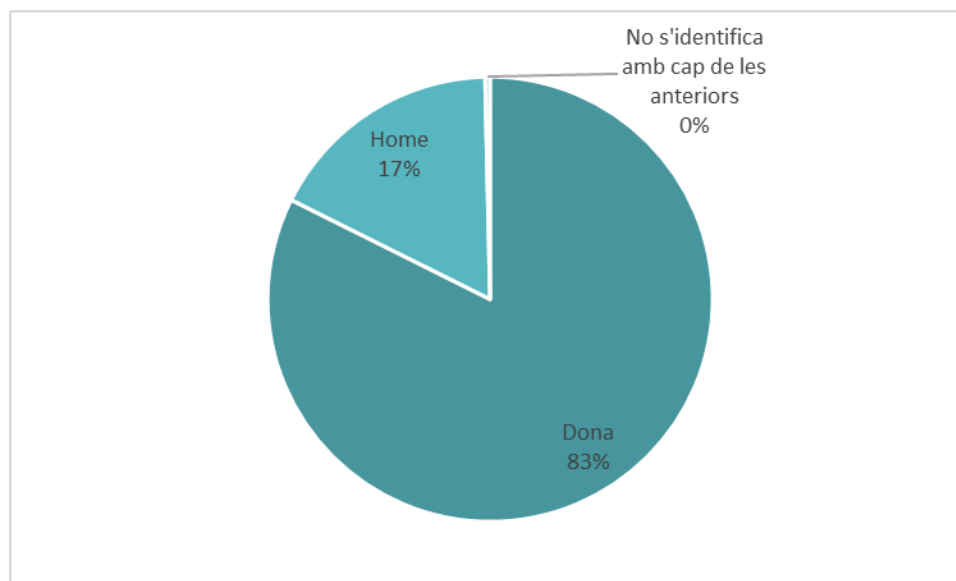
Pla d'Igualtat per a la ciutadania. 2012-2016. Ajuntament de Manlleu i Diputació de Barcelona.

Memòria SIAD 2017 que elabora el SIAD de l'Ajuntament de Manlleu.

11.ANNEXES

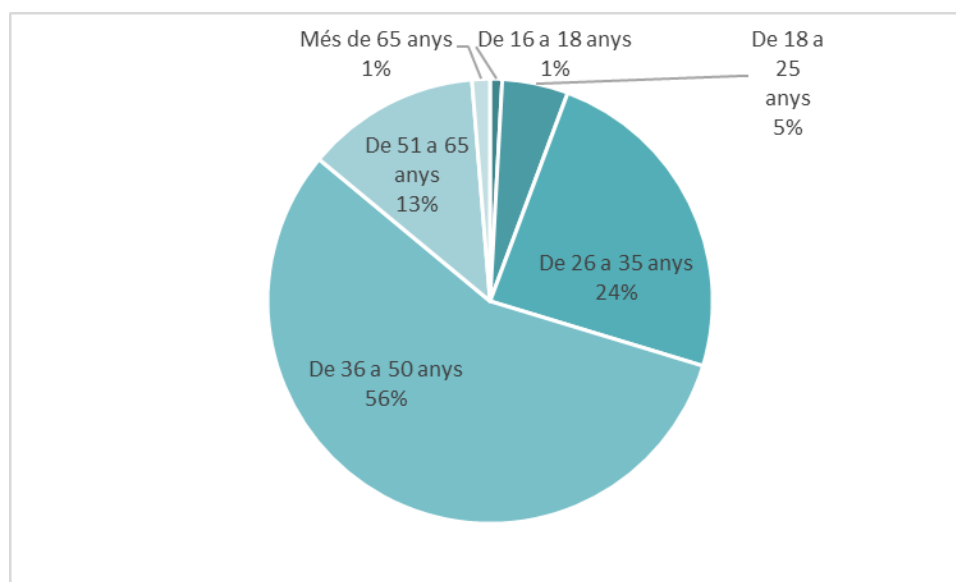
ENQUESTA A LA CIUTADANIA

GÈNERE



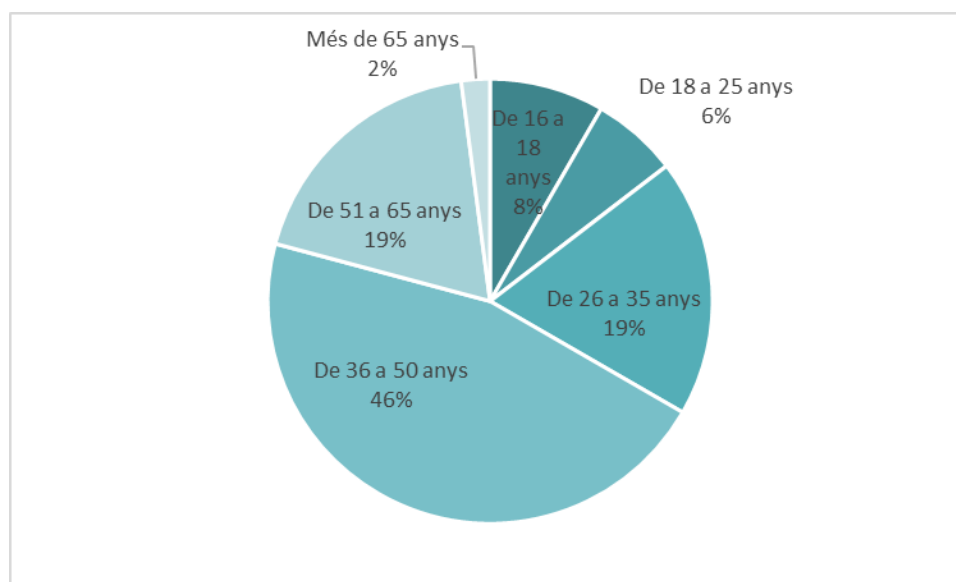
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta a la ciutadania.

El qüestionari que es va passar a la ciutadania per conèixer la percepció entorn a diferents aspectes relacionats amb la igualtat de gènere el van contestar un total de 278 persones, de les quals 229 eren dones, 48 eren homes i una persona va indicar que no s'identificava amb el gènere binari (home-dona).



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta a la ciutadania.

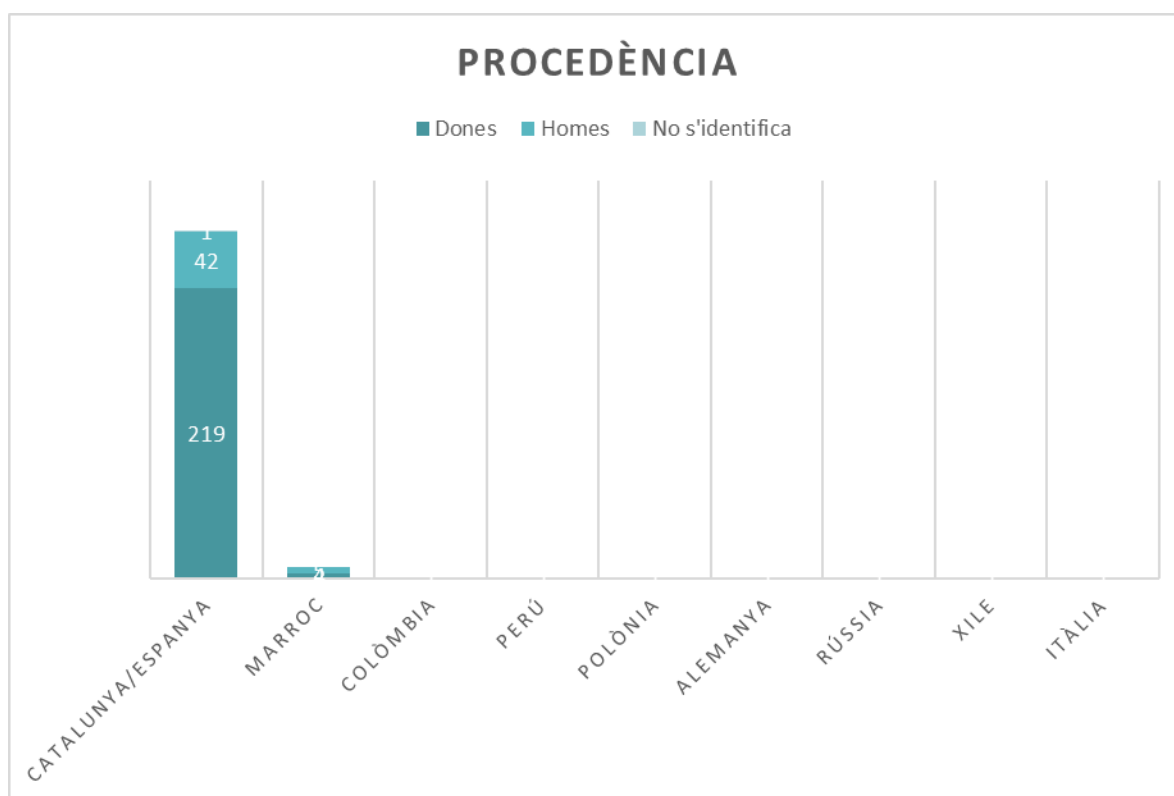
Les dones que es van mostrar més participatives tenien entre 36 i 50 anys (129 dones) amb més de la meitat de les respostes (56%). El següent grup més actiu en aquest sentit va ser el de les dones d'entre 26 a 35 anys (24%) i les de 51 a 65 anys (13%). Les que menys van contestar van ser les joves (13 dones del grup d'entre 16 a 25 anys) i les més grans de 65 anys (3 dones).



Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta a la ciutadania.

La franja d'edat dels homes amb més gruix és la d'homes d'entre 36 a 50 anys (46%), seguida del grup de 26 a 35 anys (19%) i de 51 a 65 anys (19%). La gent jove va contestar menys el qüestionari. Només van contestar 4 joves de 16 a 18 anys i 3 de 18 a 25 anys. També van contestar poc els homes més grans, possiblement perquè era un qüestionari on-line.

PROCEDÈNCIA

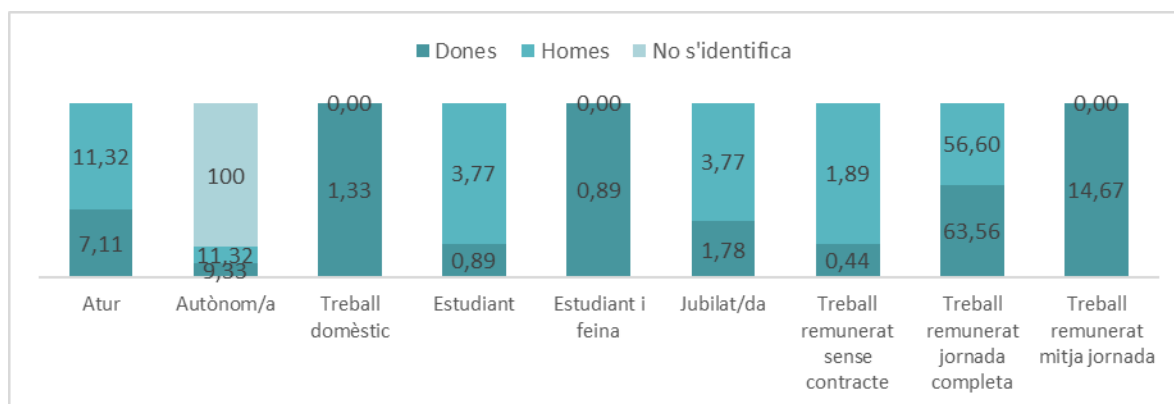


Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta a la ciutadania.

Les persones que van contestar provenien sobretot de Catalunya/Espanya. D'aquestes, 219 eren dones, 42 homes.

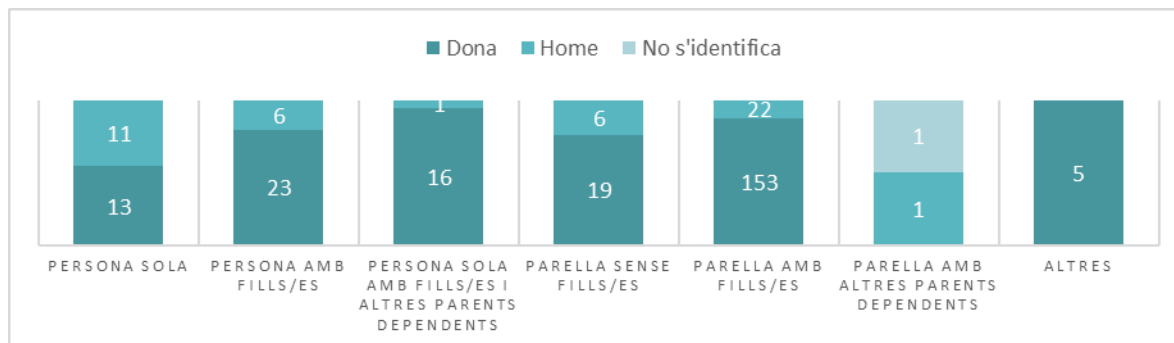
Procedència	Dones	Homes	No s'identifica	Total
Catalunya/Espanya	219	42	1	262
Marroc	4	5		
Colòmbia		1		
Perú	1			
Polònia	1			
Alemanya	1			
Rússia	1			
Xile	1			
Itàlia	1			
Total	229	48		277

SITUACIÓ LABORAL

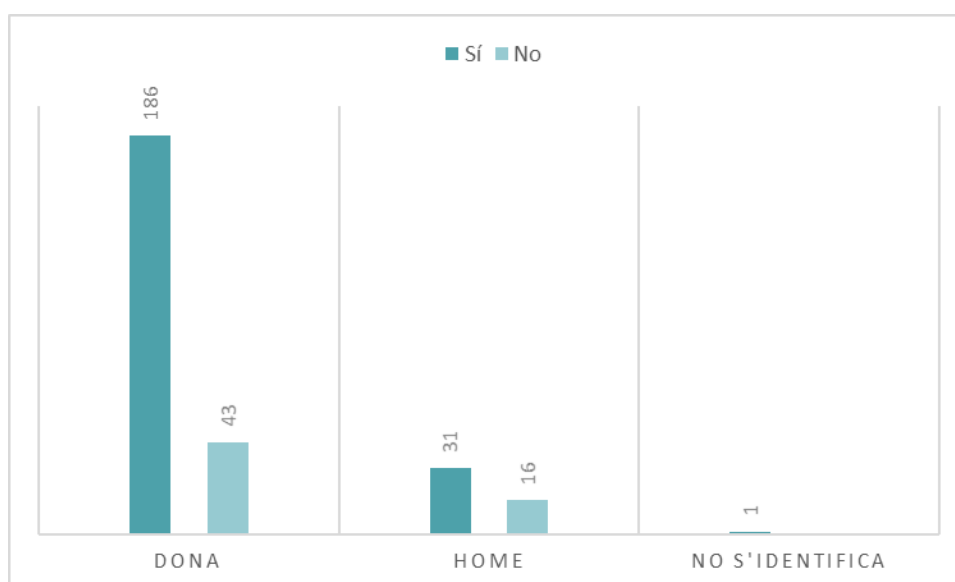


Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta a la ciutadania.

SITUACIÓ PERSONAL



RESPONSABILITATS FAMILIARS



LA **MATERNITAT**, HA CONDICIONAT LA TEVA VIDA LABORAL ?

*M'hauria pogut permetre no treballar tant i **estudiar més**. I **arriscar-me** a fer canvis de feina.*

*És difícil conciliar feina i família!! Si treballes les vuit hores diàries **et perds estones amb els teus fills**.*

*Vaig haver de deixar la feina 5 anys i ara **renuncio a bones ofertes per no poder viatjar**.*

*Mis hijos me necesitan, no puedo dejarles a la aventura. Mi marido trabaja y **yo cuido de toda la familia**. Lógicamente eso **no está remunerado**, una injusticia muy grande.*

*En la meva professió si estàs fora del mercat laboral, **costa tomar-hi a entrar**, a més he patit un **acomiadament** just després d'haver acabat la lactància.*

*A l'hora de buscar feina, tinc molt present la **conciliació** familiar.*

*Canvien les **prioritats**; assumim que és difícil conciliar vida laboral i familiar*

*Quan la meva filla era molt petita vaig haver de **renunciar** a una feina complementària i en conseqüència al **càrrec directiu** que ocupava.*



M'hauria pogut permetre no treballar tant i estudiar més. I arriscar-me a fer canvis de feina.



Vaig haver de deixar la feina 5 anys i ara renuncio a bones ofertes per no poder viatjar.



No he tingut grans ambicions laborals, hi a més el meu company a temporades no treballa i ell és qui fa de intendent de la família i a més sempre he tingut el suport incondicional de la iaia dels meus fills (La mare del pare)

*No pots continuar **creixent professionalment**, els fills són la meua **prioritat***

Cal prioritzar una cosa o l'altra. En el meu cas, reduint jornada laboral.

*He hagut de **renunciar a feines***

*La conciliació familiar sempre es un tema difícil, **sobretot ser dona**. Encara ara hi ha moltes dones que tenen problemes al quedar-se embarassades i hi ha una alta probabilitat de que això acabi condicionant la vida professional.*

*He hagut de **reduir la meua jornada laboral***

***M'ha condicionat en positiu.** Abans de ser mare, era treballadora per compte aliena. Quan vaig tenir fills, el nivell d'exigència de la meua feina, dificultava la conciliació de la vida laboral i familiar. Aquesta dificultat em va empenyer a plegar de al feina i emprendre el meu propi negoci. Potser si no hagués estat mare, no hagués fet mai el pas. El canvi ha sigut positiu, tant a nivell personal com professional.*

Ser dona i voler tenir fills afecta la vida professional.** En el meu cas, hagués tingut els fills abans **però queda lleig quedar-te embarassada quan no portes gaire temps a l'empresa** i en d'altres potser canviaries de feina però per horaris i temes logístics **acabes prioritzant la vida familiar a tenir una millor vida professional

Conciliació familiar i laboral dolenta ...horaris excessius, diumenges...etc...es un gran problema personal que es permetin fe aquest horaris. Les meves filles no tenen el temps suficient als seus pares.

He deixat responsabilitats i reduir el meu horari per **adaptar a les necessitats** familiars.

Ser dona i voler tenir fills afecta la vida professional. En el meu cas, hagués tingut els fills abans **però queda lleig quedar-te embarassada quan no portes gaire temps a l'empresa** i en d'altres potser canviaries de feina però per horaris i temes logístics **acabes prioritant la vida familiar a tenir una millor vida professional**

S'ha de tenir en compte horaris de feina compatibles amb horaris escolars i pensar en què es fa si estan malalts o de vacances.

Per una dona el fet d'haver de tenir cura dels fills suposa haver de reduir la jornada laboral o adaptar-la a les necessitats dels nens. Si no tens avis que t'ajudin s'ha de faltar a la feina quan es posen malalts (normalment és la mare) i buscar opcions de casals quan arriba l'estiu i altres opcions quan arriben les vacances de Nadal i Setmana Santa. Aquí a l'interior de Catalunya, concretament a Osona on jo visc, no hi ha casals gratuïts i els casals que hi ha no cobreixen totes les vacances escolars suposo que per falta de gent

Tanmateix les mares i pares que tenen un nivell econòmic molt alt no veuen condicionada la seva carrera professional ja que es poden permetre pagar cada dia una cangur que els hi cobreixi també els dies que els nens estan malalts i no poden a anar a col·legi també les hores que els casals d'estiu no cobreixen

Que trabajo existe que te permita cuidar día y noche de un bebé? Que puedas llevarlo al cole a les 9 hasta la 1 y de 3 a 5? Que puedas hacer la comida, tenerlos medio educados y jugar con ellos y ayudarles en las tareas escolares? Ninguno. O sacrificas el trabajo o a ellos.



Quan Vaig tenir **cura del meu pare** amb alzheimer durant 10 anys, escollia feines prop de casa i amb un horari que em permetés cuidar-lo

Durant el dia he hagut de **adaptar** la meva jornada laboral a les necessitats dels meus fills, portar-los a Escola, fer dinars, etc.

La meva situació laboral em va permetre poder **reduir 1/3 de la jornada** per atendre un fill menor

He **aturat** la meva vida laboral pels fills.

He **renunciat** a canvis i **expectatives laborals** que tenia previstes.

És **impossible** conciliar vida laboral i familiar.

Just quan estava **embarassada** del meu segon fill em van oferir una **substitució de direcció**.

Cuando tienes hijos hay dos **opciones** o uno de los dos deja de trabajar o cargas a los abuelos con los nietos, yo no soy partidaria de lo segundo .

LA **PATERNITAT**, HA CONDICIONAT LA TEVA VIDA LABORAL ?



Vaig deixar d'estudiar per temes econòmics.

Treballàvem junts, això és un error.

