

I Pla Local d'Igualtat de Caldes de Montbui (2024-2028)

Autoria: Coop4eQuality Projectes d'Innovació Social

Marta Macias i Quesada

Coop4equality Consultoria d'innovació social a favor de la igualtat

www.coop4equality.com

Coordinació Ajuntament

Regidoria d'Igualtat, Feminisme, LGTBI+ i Famílies

Direcció política:

Roser Xalabarder Sagalés

2a tinenta d'alcalde. Regidora d'Empresa, Promoció Econòmica i Treball; Agricultura i Ramaderia; Comerç; Salut; Igualtat, Feminisme, LGTBI+ i Famílies; Mobilitat de l'Ajuntament de Caldes de Montbui.

Isidre Pineda i Moncusí

Alcalde de l'Ajuntament de Caldes de Montbui.

Treball realitzat amb el suport de:

Laia Martín Alberich,

Tècnica d'igualtat de l'Ajuntament de Caldes de Montbui.

Josep Lluís Ibort,

Cap de l'Àrea de serveis personals de l'Ajuntament de Caldes de Montbui.

Ivet Oriols Vadell,

Tècnica d'igualtat del Servei de Polítiques d'Igualtat de la Diputació de Barcelona.

Contingut

1.	Presentació	4
3.	Línies estratègiques del Pla.....	6
3.1.	Línia Estratègica 1 (LE1): Quant a la transversalitat de gènere a l'Ajuntament	7
3.2.	Línia Estratègica 2 (LE2): Quant a la defensa i gaudi dels drets humans de les dones.....	10
3.3.	Línia Estratègica 3 (LE3): Quant al territori i a la protecció dels col·lectius en situació vulnerable.....	14
4.	LE1. Quant a transversalitat de gènere a l'Ajuntament.....	15
4.1.	Quadre de les accions de l'objectiu estratègic 1	15
4.2.	Quadre de les accions de l'objectiu estratègic 2	18
5.	LE2. Quant a la defensa i gaudi dels drets humans de les dones.....	19
5.1.	Quadre de les accions de l'objectiu estratègic 3	19
5.2.	Quadre de les accions de l'objectiu estratègic 4	22
5.3.	Quadre de les accions de l'objectiu estratègic 5	24
6.	LE3. Quant al territori i a la protecció dels col·lectius en situació vulnerable	26
6.1.	Quadre de les accions de l'objectiu estratègic 6	26
7.	Mecanismes d'implementació i seguiment.....	28
8.	Calendari.....	31
9.	Marc normatiu i regulador.....	33
9.1.	Àmbit internacional (Nacions Unides)	33
9.2.	Àmbit europeu.....	33
9.3.	Àmbit estatal	35
9.4.	Àmbit de Catalunya.....	35
9.5.	Marc competencial municipal	36
10.	Annexos	37
10.1.	Annex I. Fitxa de seguiment i avaluació	37
10.2.	Annex II. Recursos d'interès per a la implementació del Pla	38
10.3.	Annex III. Glossari de terminologia.....	42

1. Presentació

Aquest Pla d'Igualtat per a la Ciutadania és fruit del compromís del govern municipal, de l'Ajuntament i de tot el municipi de Caldes de Montbui amb la igualtat de gènere i té una clara voluntat de transformació, des dels feminismes, per a superar el model patriarcal i sexista que encara determina el que som, el que pensem i el que fem.

Així, el Pla d'Igualtat vol ser un instrument d'impuls i planificació de les polítiques d'igualtat de gènere al municipi i, alhora, ha d'esdevenir el marc de referència que defineixi els objectius a assolir i les actuacions a portar a terme per part de tots els agents implicats.

L'elaboració del pla va iniciar-se tot just fa un any, amb la clara voluntat de disposar una eina que permetés orientar les polítiques d'igualtat de gènere del nostre Ajuntament en l'actual mandat. Tanmateix, els canvis viscuts durant aquest any han fet endarrerir més del que hauríem volgut l'aprovació d'aquest.

El Pla parteix d'una Diagnosi i conclou amb un Pla d'Acció que, a partir de tres línies estratègiques i els respectius objectius, concreta fins a vint-i-sis accions i mesures per portar a terme en el període 2024 – 2028, que demanen la implicació, no només de tot l'Ajuntament, sinó de tot el municipi de Caldes. De fet, en la seva elaboració hi ha participat una gran diversitat de persones, sigui a títol individual o en representació de col·lectius, entitats, serveis municipals o partits polítics, entre altres.

Cal també incorporar la mirada LGTBIQ+ i interseccional que reconeix que la realitat de gènere va molt més enllà de les categories home-dona i que les persones vivim travessades per múltiples eixos de poder i opressió que ens situen en posicions molt diferents pel que fa a les discriminacions i desigualtats viscudes malgrat compartir, per exemple, el fet de ser dones. Aquests són alguns dels reptes que es planteja aquest Pla, que pretén refermar l'aposta de l'Ajuntament i el municipi de Caldes per l'equitat. Per això, des de la Regidoria d'Igualtat, Feminisme, LGBTI+ i Famílies, us animem a fer-vos-el vostre, a endinsar-vos en la Diagnosi per entendre en quin punt es troba el nostre municipi en matèria d'igualtat i a assumir el Pla d'Acció com una responsabilitat i compromís de cadascuna de nosaltres.

Els ens locals, que sempre han estat pioners quant a serveis a les dones en tant que de proximitat, tenen la potencialitat d'actuar com a referents en aquesta tasca, i el pla d'igualtat és una de les eines que ho fan possible. Un pla d'igualtat és un conjunt de mesures creades en una empresa, entitat o òrgan de l'administració que persegueixen l'objectiu de canalitzar un procés vers l'equitat de gènere en el si de la seva organització interna, contribuint així a la igualtat real i efectiva de la societat en general. Es tracta, doncs, de la materialització d'un procés d'anàlisi i creació col·lectiva, que ha de contribuir a la sensibilització i la millora de les condicions de la igualtat d'oportunitats en el si de l'ens, a partir d'un treball coherent i que compti amb la implicació de les i els que el realitzen.

A partir d'ara, s'inicia l'execució de les accions incloses en el pla, que començaran amb la creació d'una comissió de seguiment i una presentació pública del Pla d'Igualtat. Des de la Regidoria d'Igualtat, Feminisme, LGBTI+ i Famílies us animem a llegir-vos el document i a aprofitar el pla com una eina per treballar conjuntament per un municipi on la igualtat de gènere sigui una realitat.

Roser Xalabarder Sagalés

2a tinenta d'alcaldia,

Regidora d'Empresa, Promoció Econòmica i Treball; Agricultura i Ramaderia; Comerç; Salut; Igualtat, Feminisme, LGTBI+ i Famílies; Mobilitat

2. Finalitat del Pla

Un pla d'igualtat local és una eina fonamental per promoure la igualtat de gènere i eliminar les desigualtats existents en una determinada localitat. En el cas concret de Caldes de Montbui, aquest pla té com a objectiu principal garantir que totes les persones, independentment del seu gènere, tinguin les mateixes oportunitats i drets en tots els àmbits de la vida.

En primer lloc, el pla d'igualtat local identifica les desigualtats de gènere existents en àrees com l'àmbit laboral, l'àmbit social, l'àmbit educatiu i l'àmbit cultural. Aquesta identificació es realitza mitjançant l'anàlisi de dades i la recopilació d'informació rellevant sobre les desigualtats de gènere en la localitat.

A continuació, es presenten vint-i-sis mesures concretes per abordar aquestes desigualtats i promoure la igualtat de gènere. Aquestes mesures, organitzades en tres línies estratègiques, poden incloure polítiques i accions per garantir la igualtat d'oportunitats en l'accés a l'ocupació i la promoció professional, promoure la conciliació de la vida laboral i familiar, fomentar la participació de les dones en la presa de decisions, eliminar els estereotips de gènere en l'àmbit educatiu i cultural, i garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'accés als serveis i recursos de la localitat.

Un dels principals objectius que es vol assolir va en la línia d'incorporar transversalment la perspectiva de gènere, és a dir, promoure activament la igualtat efectiva entre dones i homes en el conjunt de les actuacions del consistori. Entre els objectius generals també es vol garantir l'equilibri en la representació i participació de les dones en totes les esferes de la vida, situar la sostenibilitat de la vida en el centre de les polítiques municipals, garantir l'accés a l'educació i la cultura des d'una perspectiva de gènere, prevenir i actuar contra les violències masclistes i reduir les desigualtats territorials dins de la ciutat.

És important destacar que un pla d'igualtat local no només se centra en les dones, sinó que també té en compte altres grups en situació de desavantatge o discriminació, com ara les persones LGTBQ+ o les persones amb discapacitat. Això reflecteix la necessitat de promoure una igualtat inclusiva i respectuosa amb la diversitat.

Per aconseguir els objectius del pla d'igualtat local, és essencial la col·laboració i participació de tots els agents socials i institucionals de la localitat, com ara governs locals, organitzacions de la societat civil, empreses, sindicats i comunitat en general. Mitjançant aquest treball conjunt, es busca construir una societat més justa, igualitària i respectuosa amb la diversitat de gènere, on totes les persones puguin gaudir de les mateixes oportunitats i drets.

Aquest document també aspira a convertir-se en una eina útil i de consulta profitosa per a avançar cap a una gestió que suposa, a més d'un compromís ètic, un potencial de beneficis a mitjà i llarg termini per al municipi i la ciutadania de Caldes de Montbui.

3. Línies estratègiques del Pla

El Pla d'acció s'estructura a través de tres línies estratègiques i cinc objectius estratègics que orientaran el desplegament de les polítiques d'igualtat al municipi al llarg del període 2024-2028.

El pla Local d'igualtat facilita un marc d'actuació municipal per al desenvolupament de polítiques d'igualtat de gènere, i s'ha desenvolupat a partir de les propostes de la ciutadania i del personal de l'Ajuntament, així com de les dades recollides a la fase de diagnòsi, materialitzant-se en un conjunt de vint-i-sis accions.

L'Òrgan impulsor del Pla Local d'igualtat de l'Ajuntament de Caldes és la Regidoria d'igualtat, Feminisme, LGTBI+ i Famílies, però és fonamental la implicació i el compromís de totes les àrees i departaments del Consistori, tant en l'execució de les mateixes accions com en el disseny tàctic i operatiu, la qual cosa queda pales a cada una de les accions que es presentaran a continuació.

El Pla pretén, a més, donar visibilitat al compromís i a la responsabilitat política de l'Ajuntament de Caldes de Montbui vers la igualtat de gènere.

Els objectius estratègics del Pla s'estructuren seguint les següents línies estratègiques d'intervenció:

LE1: Quant a la transversalitat de l'Ajuntament

LE2: Quant a la defensa i gaudi dels drets humans de les dones

LE3: Quant al territori i a la protecció de col·lectius vulnerables

3.1. Línia Estratègica 1 (LE1): Quant a la transversalitat de gènere a l'Ajuntament

La transversalitat de gènere (o gender mainstreaming en anglès) és l'estratègia per incorporar la perspectiva de gènere a les polítiques públiques i evitar així la reproducció de les desigualtats de gènere en qualsevol intervenció. Es tracta d'un canvi en la cultura institucional i organitzativa de l'Administració. D'una banda, implica la coordinació interdepartamental i un treball intersectorial per dissenyar una intervenció pública transversal, capaç de superar la fragmentació dels problemes socials que caracteritza l'organigrama de l'Administració. Sovint, les intervencions públiques es pensen des de les àrees o departaments municipals (fragmentant la realitat en categories desconnectades que s'allunyen d'ella. Així, doncs, la transversalitat proposa el disseny d'intervencions a partir d'una mirada més complexa de la realitat social, interconnectant els objectius de les diferents àrees municipals (com ara fomentar l'esport entre les noies joves per millorar la seva salut). D'altra banda, requereix també el desplegament d'eines i mecanismes per facilitar aquest treball transversal i incorporar la perspectiva de gènere a tota l'estructura municipal.

La transversalitat de gènere també es pot definir com l'organització (la reorganització), la millora, el desenvolupament i l'avaluació dels processos polítics, de manera que una perspectiva d'igualtat de gènere s'incorpori a totes les polítiques, a tots els nivells i en totes les etapes, pels actors normalment involucrats en l'adopció de mesures polítiques.

L'enfocament de gènere és un requisit imprescindible per a un desenvolupament equitatiu que incorpori la meitat de la població mundial. Comporta analitzar i transformar les causes estructurals que provoquen desigualtat i discriminació envers les dones en tots els àmbits (econòmic, laboral, polític, social, cultural) per mitjà d'estratègies per a erradicar-les.

Així entès, l'enfocament de gènere reivindica el seu component polític desenvolupat per la crítica al sistema patriarcal i comporta situar al centre del debat la sostenibilitat de la vida humana i ambiental, una nova redistribució del treball de cura i productiu, una vida lliure de violències, els drets sexuals i reproductius i els drets econòmics, laborals i polítics de les dones, entre altres.

Finalment, l'enfocament de gènere analitza les relacions de gènere en el marc de la interseccionalitat, concepte àmpliament utilitzat tant en l'àmbit acadèmic com en els moviments socials i en l'elaboració de polítiques públiques.

La interseccionalitat és un concepte que permet fer visibles les desigualtats dins dels grups socials i evitar-ne exclusions. En el context català, ha estat una eina fonamental per posar en relleu la necessitat d'incorporar la mirada antiracista i postcolonial dins dels feminismes, així com per visibilitzar les desigualtats específiques que pateixen les dones migrades, amb identitats religioses estigmatitzades o minoritàries, amb diversitat funcional, grans, de classe baixa o de zones rurals, entre d'altres.

Presentem les premisses bàsiques que ens poden ajudar a acostar-nos a la teoria de la interseccionalitat:

- Totes les persones estem situades en tots els eixos de desigualtat. És a dir, totes tenim un gènere, una edat, un origen, un color de pell i una diversitat funcional concreta.
- La interseccionalitat fa visible que tots els eixos s'hagin de tenir en compte, ja que tots configuren la nostra experiència, malgrat que a vegades alguns puguin tenir una forma més intensa que altres, depenent dels contextos.

- La interseccionalitat aborda tant l'opressió com el privilegi, posicions que vivim simultàniament. És a dir, puc estar patint discriminació com a dona i alhora estar exercint opressió com a blanca. Aquests privilegis a vegades ens venen donats, com per exemple el fet de tenir dret a vot si s'és autòctona.
- Les posicions no s'han d'entendre de forma additiva sinó com que totes constitueixen la nostra experiència. Això vol dir que no podem sumar l'opressió per ser dona + lesbiana + pobra, sinó que aquestes posicions, juntament amb l'edat o l'origen, configuren la nostra experiència d'una forma concreta i diferent d'altres configuracions.
- El lloc i el temps fan variar la manera com es configuren aquestes desigualtats, ja que no tindrà les mateixes implicacions ser dona blanca estant a casa, al carrer, a la feina o de viatge al Senegal.
- No es tracta només de descriure una situació en què hi ha diversos eixos de desigualtat, es tracta a l'hora de plantejar una crida a l'acció, un coneixement encarnat de què suposa aquesta experiència.

Des d'aquests enfocaments, qualsevol intervenció ha de tenir en compte que:

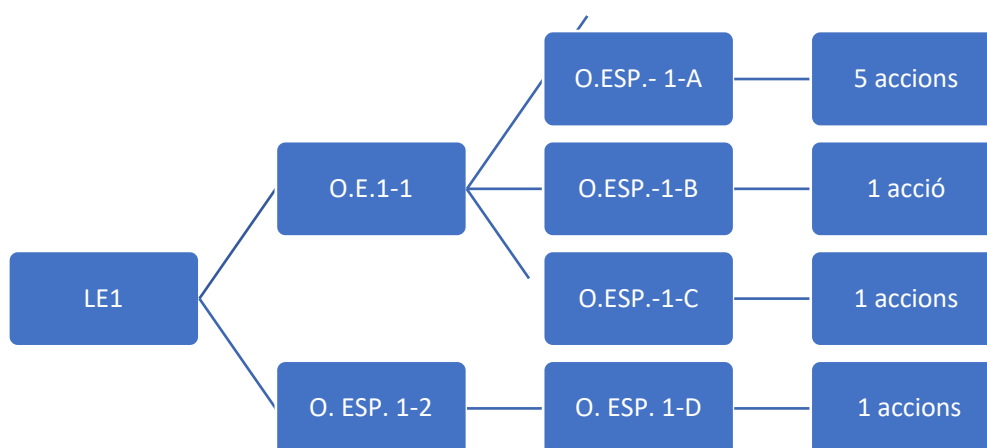
- I. Les desigualtats existents entre homes i dones venen determinades pel valor que socialment s'atribueix a un gènere o l'altre.
- II. Les normes i expectatives socials determinen com s'han de comportar i ser les persones en funció de la respectiva categoria sexual assignada en néixer.
- III. L'anàlisi interseccional des de la visió d'opressió o de privilegi i en funció de la situació social pot ser canviant.

Així doncs, un dels reptes que es presenta en aquest Pla en desplegar el principi de la transversalitat de gènere i interseccional en les polítiques de l'Ajuntament de Caldes de Montbui, i per fer-ho possible cal incorporar indiscutiblement la veu de les dones, i per això cal ser conscients que els rols tradicionals de gènere també tenen una influència en les condicions que fan possible la participació i la representació d'homes i dones. Segons els mandats de gènere, l'esfera pública és el lloc de la vida econòmica, política i cultural, i queda reservada a el fet masculí; mentre que l'esfera privada és el lloc de la reproducció i les cures, i queda reservada a allò femení. Aquest és un dels motius pel que els homes es troben sobrerrepresentats en la participació política i social, des dels partits polítics i els òrgans de govern, fins a les juntes directives d'entitats de qualsevol mena, passant per la veu experta en els mitjans de comunicació o en l'àmbit acadèmic, etc.

Per resumir, la primera línia estratègica està orientada, en primer lloc, a innovar i avançar en la creació de mecanismes i instruments per fer efectiva la transversalitat de gènere i interseccional en l'organigrama municipal, i a estendre el principi d'igualtat a totes les àrees i departaments. En segon lloc, la línia està enfocada a potenciar la participació social i política de les dones a través de l'enfortiment dels lideratges i de l'apoderament femení tant des de l'àmbit individual com del col·lectiu. Per fer-ho possible, dins d'aquesta línia es plantegen 2 objectius estratègics, 4 d'específics i 8 accions.

A continuació es detallen els objectius estratègics i específics de la LE1 i que s'han extret a partir dels resultats obtinguts de la diagnosi de gènere realitzada, així com del mapeig compartiu entre el que normativa obliga i dels punts forts i els punts de millora de l'actuació municipal.

Objectius estratègics	Núm.	Objectiu específic
OE 1-1 Reforçar les estructures i mecanismes que garanteixin la integració transversal de la perspectiva de gènere i de l'enfocament interseccional al conjunt de l'Ajuntament.	1.A	Incorporar la transversalitat de gènere com a instrument per fer efectiu el principi d'igualtat.
	1.B	Avançar metodològicament i operativament amb la incorporació transversal de la perspectiva de gènere en els pressupostos municipals.
	1.C	Desplegar els mecanismes necessaris per garantir la correcta implementació, seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat.
OE 1-2 Garantir i impulsar la igualtat d'oportunitats en la representació i la participació social, cultural, econòmica i política de les dones.	1.D	Enfortir els espais associatius i de participació feministes i de dones per tal d'afavorir el seu desenvolupament i consolidació.



3.2. Línia Estratègica 2 (LE2): Quant a la defensa i gaudi dels drets humans de les dones

Aquesta línia es plateja des de la visió holística de la defensa dels drets humans de les dones des del convenciment que no existeix cap política municipal on les dones no pateixin desigualtats i discriminacions pel sol fet de ser dones, i és per això que la metodologia innovadora que pretén introduir aquest Pla d'igualtat es basa en la coordinació i la coherència interna i externa de les diferents àrees i departaments del govern municipal on la defensa, la garantia l'exercici dels drets humans de les dones permetin la transformació de les estructures que perpetuen les desigualtats entre homes i dones.

Malgrat els avenços en el reconeixement de drets i oportunitats, queda encara molt camí per recórrer en la protecció, la garantia, el gaudi i l'exercici per part de les dones. En aquest sentit, l'Ajuntament de Caldes de Montbui ha iniciat una trajectòria de compromís amb l'equitat i la igualtat entre homes i dones que ha quedat reflectit en diferents actuacions municipals.

Aquest Pla vol reforçar aquest compromís, entenent que respon a una trajectòria, a una sensibilitat i a unes capacitats institucionals que permeten fer una aposta pels drets de les dones com a element transformador del conjunt de la societat. La proposta no recull drets exclusius de les dones, sinó que vol treballar pel desenvolupament de tota la comunitat en aquests àmbits, posant l'accent en l'apoderament de les dones, en la seva participació plena i en l'atenció a la forma específica en què la vulneració dels drets afecta les dones.

Aquesta línia estratègica respon a l'adopció d'un **enfocament de gènere i interseccionalitat** i permet desplegar una agenda de treball àmplia que aglutini el conjunt d'actors de l'Ajuntament al voltant d'un objectiu comú. Així, es tenen en compte quatre àmbits sectorials: els drets civils i polítics; els drets econòmics, socials i culturals (DESC); el dret a una vida lliure de violències i els reptes globals del desenvolupament sostenible.

La traducció en clau d'objectius específics d'aquests quatre àmbits sectorials es nodreix de dues fonts. D'una banda, la CEDAW, com a instrument de dret internacional i dels compromisos internacionals reafirmats a Beijing +25 i de la diagnosi realitzada. De l'altra, dels moviments pels drets de les dones i les agendes que busquen transformar les estructures causants de llur subordinació. Les desigualtats de gènere provoquen situacions de precarietat i exclusió per a moltes dones, vulneren els seus drets i els dificulten l'accés als recursos públics. Però també els limiten l'exercici dels drets en tant que l'accés a les oportunitats i el resultat de les mateixes no és igual pel fet de ser dona, ja que no es contempen les diferències i les diferents necessitats de les dones. L'organització social del treball a la llar i de cures és clarament desigual i injusta: atorga principalment a les famílies i en particular a les dones la responsabilitat de gestionar i desenvolupar les tasques que implica. Aquesta distribució desigual dels treballs dificulta que les dones puguin gaudir d'un desenvolupament professional en el mercat laboral en igualtat de condicions amb els homes, amb les conseqüències que això comporta.

En primer lloc, **la distribució desigual dels treballs** és a l'origen de les elevades taxes d'atur femení i del predomini de les dones en els treballs temporals i a jornada parcial. Les pensions d'atur i jubilació són molt inferiors entre les dones en comparació amb els homes. Els nínxols ocupacionals feminitzats (on predominen les dones) són menys reconeguts econòmicament i social que aquells sectors on predominen els homes. Tot plegat fa que les dones visquin en pitjors condicions materials, amb més precarietat i més pobresa. Aquesta situació s'accentua encara més quan es tracta de dones grans —per l'exclusió del mercat de treball a partir dels 50 anys i les ínfimes pensions de jubilació—; de dones migrades i racialitzades —per l'explotació laboral i la manca de drets associades a situacions administratives irregulars i al racisme institucional— o de característiques que porten a l'exclusió del mercat laboral, com poden ser les dones amb diversitat funcional o les dones trans. Aquestes situacions defineixen els col·lectius de dones més vulnerables davant de la precarietat i la pobresa.

En segon lloc, la marcada **diferència entre el considerat femení i el considerat masculí**, i la jerarquia entre aquests rols i valors, porta a la segregació de nois i noies en l'elecció dels estudis. Els nois predominen en estudis mitjans i superiors associats amb el fet masculí, com ara la mecànica, els transports, la informàtica i la tecnologia; mentre que les noies predominen en estudis associats amb el fet femení, com ara la neteja, la salut i les cures, l'educació o la imatge personal. El tipus de titulacions disponibles al municipi, així com el fet de disposar de referents femenins i masculins que trenquin amb aquesta associació dels estudis als rols de gènere marcarà l'accés als estudis.

L'àmbit educatiu és també un dels **espais de referència en la socialització i l'adquisició de valors**, de manera que resulta un espai privilegiat per estendre el principi d'igualtat de gènere i fomentar relacions igualitàries i lliures de violències a través de la coeducació.

En tercer lloc, les condicions de precarietat que marquen la vida de les dones, juntament amb les **elevades càrregues de treball fruit de la doble jornada laboral** —a la feina i a casa—, van en detriment de la seva qualitat de vida i, en conseqüència, porten a un pitjor estat de salut. Si, a més, hi afegim les situacions de violència masclista viscudes, trobem que les dones presenten més problemes de salut, també de salut mental, que sovint es resolen a través de la medicalització. Aquesta situació també propicia que en **l'organització social del treball a la llar i de cures**, les dones estiguin en desavantatge en el mercat laboral, mercat que sovint dificulta la conciliació de la vida laboral amb la vida personal, familiar i social. A més, la manca de corresponsabilitat dels homes i dels serveis públics amb la cura de les persones dependents juguen en contra del desenvolupament professional de les dones.

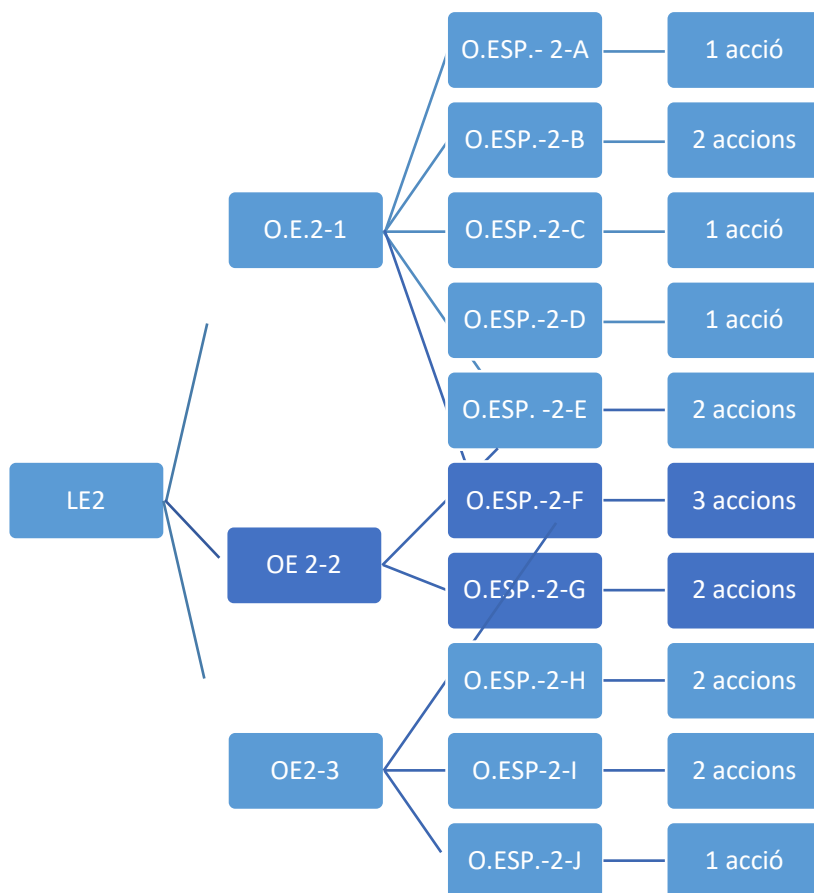
Per aquests motius, aquesta línia vol posar l'èmfasi en l'anàlisi de la situació de les condicions laborals de les dones a través de l'arxiu del Servei d'Ocupació de Caldes i l'Observatori de l'Eix Riera Caldes, en enfortir els mecanismes d'informació mútua i de coordinació entre l'àrea d'igualtat i el centre de salut per identificar les necessitats de les dones en matèria de salut., en reforçar les xerrades i sessions orientatives sobre qüestions de salut amb perspectiva de gènere en els espais on hi ha influència de gent jove o en impulsar accions per promoure i sensibilitzar al voltant de la corresponsabilitat.

Aquesta línia també vol abraçar com a focus prioritari **la lluita contra les violències masclistes**, entenent que la violència masclista és aquella que s'exerceix contra les dones com a manifestació de la discriminació i de la situació de desigualtat en el marc del sistema de relacions de poder dels homes sobre les dones i que, produïda per mitjans físics, econòmics o psicològics pugui tenir com a resultat un dany o patiment físic, sexual o psicològic per a les dones, tant si es produeix en l'àmbit públic com en el privat. Es tracta d'un sistema de creences, actituds i comportaments que va des de l'acte de llençar floretes a una dona pel carrer, fins al fet d'assetjar-la sexualment a la feina, controlar el telèfon mòbil a la parella o acabar assassinant-la.

Per fer-ho possible, es plantegen el dins d'aquesta línia 3 objectiu estratègics, 10 objectius específics i 17 accions.

A continuació es detallen els objectius estratègics i específics de la LE2 i que s'han extret a partir dels resultats obtinguts de la diagnosi de gènere realitzada, així com del mapeig compartiu entre el que normativa obliga i dels punts forts i els punts de millora de l'actuació municipal.

	Objectius estratègics	Núm	Objectiu específic
OE 2-1	Situar la sostenibilitat de la vida al centre de les polítiques públiques municipals, promovent les condicions perquè totes les persones gaudeixin d'una vida digna i amb capacitat per conciliar.	2.A	Obrir línies de treball que assegurin el suport del govern municipal amb l'ocupació i emprenedoria femenina.
		2.B	Garantir l'accés i la promoció de la salut des d'una perspectiva integral i de gènere.
		2.C	Vetllar perquè l'oferta d'activitats esportives sigui accessible i respongui als interessos de les noies i dones de la ciutat, en la seva diversitat.
		2.D	Crear eines per avançar amb els usos de temps de forma equilibrada entre dones i homes.
		2.E	Fer de l'espai públic un lloc inclusiu i accessible que promogui la diversitat d'usos i formes d'habitar la ciutat.
OE 2-2	Garantir el dret i l'accés universal a l'educació i a la cultura des d'una perspectiva de gènere.	2.F	Fer efectiu el principi de la coeducació en l'accés i el desenvolupament educatiu en totes les etapes de la vida.
		2.G	Reptes i necessitats municipals en relació amb el foment d'una cultura igualitària
OE 2-3	Esdevenir un municipi lliure de violències masclistes.	2.I	Nous recursos i eines per combatre les violències masclistes des d'una perspectiva integral i feminista.
		2.J	Vetllar per la prevenció de les violències masclistes de manera general i específica per desarticlar els rols de gènere i promoure relacions igualitàries.
		2.K	Fomentar estratègies per fer de l'espai públic i els espais d'oci un lloc segur i lliure de violències.



3.3. Línia Estratègica 3 (LE3): Quant al territori i a la protecció dels col·lectius en situació vulnerable

Aquesta línia detalla les prioritats territorials per al pròxim cicle, estructurades en la focalització per barris o zones i determinats col·lectius així com la localització de les actuacions tenint en compte les bretxes de gènere produïdes per les discriminacions interseccionals que negant les diferents realitats i identitats que tenen les dones.

La focalització en determinats col·lectius evita la dispersió de recursos i permet relacions d'associació a mitjà i a llarg termini, en la línia del model de política local que impulsa aquest pla estratègic per a les polítiques d'igualtat.

Per fer-ho possible, es plantegen el dins d'aquesta línia 1 objectiu estratègic, 1 objectiu específic i 1 acció.

A continuació es detallen l'objectiu estratègic i específic de la LE3 i que s'han extret a partir dels resultats obtinguts de la diagnosi de gènere realitzada, així com del mapeig compartiu entre el que normativa obliga i dels punts forts i els punts de millora de l'actuació municipal.

	Objectius estratègics	Núm	Objectiu específic
OE 3-1	Reduir les desigualtats en determinats col·lectius dins de la ciutat	3.A	Revisar el protocol d'acollida de les persones nouvingudes i mantenir la participació de la Regidoria d'Igualtat en el procés d'acollida.



4. LE1. Quant a transversalitat de gènere a l'Ajuntament

4.1. Quadre de les accions de l'objectiu estratègic 1

OBJECTIU ESTRATÈGIC 1. REFORÇAR LES ESTRUCTURES I MECANISMES QUE GARANTEIXIN LA INTEGRACIÓ TRANSVERSAL DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE I DE L'ENFOCAMENT INTERSECCIONAL AL CONJUNT DE L'AJUNTAMENT.

Objectiu específic 1.A: Incorporar la transversalitat de gènere com a instrument per fer efectiu el principi d'igualtat.

ACCIÓ	AGENTS	CALENDARI	RECURSOS	INDICADORS DE SEGUIMENT
1.A.1 Creació de la Taula de Transversalitat per articular les diferents polítiques municipals. Amb la comissió d'igualtat per fer el seguiment.	<p>Responsable:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Àrea de Polítiques d'Igualtat. <p>Col·lectiu destinatari:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Plantilla de l'Ajuntament - Ciutadania 	Al llarg de tot el Pla	No	<ul style="list-style-type: none"> • Percentatge de departaments i àrees del municipi implicats en la Taula de Transversalitat i les comissions específiques. • Nombre de reunions realitzades per la Taula de Transversalitat i les comissions específiques • Nombre i detall de les comissions específiques que s'han creat. • Memòria anual realitzada de seguiment del Pla. • S'han utilitzat eines de seguiment i avaluació.
1.A.2 Dissenyar i planificar formació sobre com incorporar la perspectiva de gènere en les actuacions i instruments de planificació de l'Ajuntament.	<p>Responsable:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Recursos Humans - Àrea de Polítiques d'Igualtat. <p>Col·lectiu destinatari:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Plantilla de l'Ajuntament - Càrrecs polítics 	Al llarg de tot el Pla	Sí	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de formacions que s'han dut a terme, continguts i durada. • Nombre de persones assistents a la formació segons gènere, àrea i càrrec. • Satisfacció de les persones assistents i valoració de la utilitat de la formació, expressada a través d'un qüestionari de satisfacció. • Nombre de mesures adoptades per l'Ajuntament per promoure la igualtat de gènere en les seves actuacions, com ara la implementació de polítiques de conciliació de la vida laboral i familiar o la inclusió de clàusules de gènere en els contractes. • S'han utilitzat eines de seguiment i avaluació.

<p>1.A.3. Fer ús de les eines bàsiques que facilitin metodològicament la incorporació de la perspectiva de gènere, com poden ser les diagnòstics o els informes d'impacte de gènere.</p>	<p>Responsable:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Totes les àrees Urbanisme <p>Col·lectiu destinatari:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Plantilla de l'Ajuntament 	<p>Al llarg de tot el Pla</p>	<p>No</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de diagnòstics de gènere realitzats que s'han realitzat en diferents àrees o temàtiques. • Nombre d'informes d'impacte de gènere elaborats que s'han elaborat per avaluar l'efecte de les polítiques, programes o projectes en termes d'igualtat de gènere. • Canals utilitzats on els informe d'impacte de gènere són accessibles a la ciutadania • S'han utilitzat eines de seguiment i avaluació.
<p>1.A.4 Incorporar en les subvencions, ajuts, beques, premis i concursos la perspectiva de gènere.</p>	<p>Responsable:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Serveis Generals <p>Col·lectiu destinatari:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ciutadania 	<p>Al llarg de tot el Pla</p>	<p>No</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Incorporada la clàusula on es demanen les dades de les entitats beneficiàries amb relació als seus socis/sòcies desagregades per sexe. • Incorporada la clàusula on es presenten les dades sobre la composició de la junta directiva desagregades per sexe. • Proporció de dones beneficiàries que reben les subvencions, ajuts, beques, premis o que participen en els concursos. Això permet avaluar si hi ha una representació equitativa de gènere i identificar possibles desigualtats. • Dades desagregades per gènere per a identificar possibles desigualtats en la participació i l'èxit en les convocatòries. Això permetrà detectar possibles barreres i dissenyar estratègies per a abordar-les
<p>1.A.5 Realitzar la comunicació de l'Ajuntament a partir de la guia de llenguatge inclusiu i no sexista que es disposa.</p>	<p>Responsable:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Taula de transversalitat <p>Col·lectiu destinatari:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Plantilla de comunicació 	<p>Al llarg de tot el Pla</p>	<p>No</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de materials que s'han realitzat tenint en compte la guia de llenguatge inclusiu i no sexista. (articles, vídeos, publicacions en xarxes socials, etc.). • Mesurar el nivell de sensibilització i consciència dels professionals de la comunicació sobre les qüestions de gènere mitjançant enquestes o entrevistes qualitatives.

Objectiu específic 1.B: Avançar metodològicament i operativament amb la incorporació transversal de la perspectiva de gènere en els pressupostos municipals

ACCIÓ	AGENTS	CALENDARI	RECURSOS	INDICADORS DE SEGUIMENT
1.B.1 Impartir formació sobre la incorporació de la perspectiva de gènere en l'elaboració i gestió dels pressupostos municipals.	Responsable: <ul style="list-style-type: none"> Serveis Generals Col·lectiu destinatari: <ul style="list-style-type: none"> Plantilla vinculada amb els pressupostos municipals 	Al llarg de tot el Pla	Cost de la formació	<ul style="list-style-type: none"> Núm. de formacions realitzades. Núm. de persones que han accedit a la formació. Dades desagregades per sexe, càrrec i àrea.

Objectiu específic 1.C: Desplegar els mecanismes necessaris per garantir la correcta implementació, seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat.

ACCIÓ	AGENTS	CALENDARI	RECURSOS	INDICADORS DE SEGUIMENT
1.C.1 Assignar anualment un percentatge del pressupost municipal a l'execució del Pla d'Igualtat Local que vagi més enllà d'un pressupost adreçat a projectes de dones.	Responsable: <ul style="list-style-type: none"> Àrea de Polítiques d'Igualtat. Col·lectiu destinatari: <ul style="list-style-type: none"> Plantilla de l'Ajuntament 	Al llarg de tot el Pla	No	<ul style="list-style-type: none"> El percentatge del pressupost municipal assignat específicament al desenvolupament i implementació del Pla d'Igualtat. Nombre de regidories que disposen de pressupost en perspectiva de gènere. i es troben vinculats a objectius específics, en referència al total de regidories de l'Ajuntament.

4.2. Quadre de les accions de l'objectiu estratègic 2

OBJECTIU ESTRATÈGIC 2. GARANTIR I IMPULSAR LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS EN LA REPRESENTACIÓ I LA PARTICIPACIÓ SOCIAL, CULTURAL, ECONÒMICA I POLÍTICA DE LES DONES.				
Objectiu específic D. Enfortir els espais associatius i de participació feministes i de dones per tal d'afavorir el seu desenvolupament i consolidació				
ACCIÓ	AGENTS	CALENDARI	RECURSOS	INDICADORS DE SEGUIMENT
1.D.1 Impulsar la creació d'un Consell de Dones, on hi ha participació de dones o associacions de dones i feministes.	<p>Responsable:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Àrea de Polítiques d'Igualtat. <p>Col·lectiu destinatari:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dones de caldes 	Al llarg de tot el Pla	Sí	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de dones i associacions de dones i feministes: Registrar el nombre total de dones i associacions de dones i feministes que participen en el Consell de Dones. • Nombre de reunions i activitats: Comptabilitzar el nombre de reunions i activitats executades pel Consell de Dones en un període de temps determinat. • Nombre de propostes i recomanacions presentades pel Consell de Dones a les autoritats pertinents. • S'han realitzat sessions de treball al voltant de la temàtica de les cures.

5. LE2. Quant a la defensa i gaudi dels drets humans de les dones

5.1. Quadre de les accions de l'objectiu estratègic 3

OBJECTIU ESTRATÈGIC 3. SITUAR LA SOSTENIBILITAT DE LA VIDA AL CENTRE DE LES POLITIQUES PÚBLIQUES MUNICIPALS, PROMOVENT LES CONDICIONS PERQUÈ TOTES LES PERSONES GAUDEIXIN D'UNA VIDA DIGNA I AMB CAPACITAT PER CONCILIAR.				
Objectiu específic 2.A. Obrir línies de treball que assegurin el suport del govern municipal amb l'ocupació i empenedoria femenina.				
ACCIÓ	AGENTS	CALENDARI	RECURSOS	INDICADORS DE SEGUIMENT
2.A.1 Fer una anàlisi de la situació de les condicions laborals amb perspectiva de gènere amb les dades ja recollides per l'arxiu del Servei d'Ocupació de Caldes i l'Observatori de l'Eix Riera Caldes.	Responsable: - Àrea de Servei d'Ocupació. Col·lectiu destinatari: -Dones aturades o amb treball precaris	2024-2025	No	<ul style="list-style-type: none"> • Percentatge de persones de la plantilla del servei d'ocupació que participen en una formació sobre ocupació i perspectiva de gènere. • Document de diagnosi de les condicions laborals de les dones del municipi a partir de les dades disponibles. • Nombre i tipologia de noves accions dissenyades a partir dels resultats de la diagnosi realitzada.

Objectiu específic 2.B. Garantir l'accés i la promoció de la salut des d'una perspectiva integral i de gènere.

ACCIÓ	AGENTS	CALENDARI	RECURSOS	INDICADORS DE SEGUIMENT
2.B.1 Enfortir els mecanismes d'informació mútua i de coordinació entre l'àrea d'igualtat i el centre de salut per identificar les necessitats de les dones en matèria de salut.	<p>Responsable:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Àrea de Salut - Àrea de Polítiques d'igualtat - Equip del Centre de Salut CAP i Assir. <p>Col·lectiu destinatari:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dones municipi 	A partir 2025	No	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de reunions que es realitzen entre l'àrea d'igualtat i el centre de salut per identificar les necessitats de les dones en matèria de salut. • Nombre i tipologia de mesures implementades per abordar les necessitats de salut específiques de les dones identificades en les reunions entre l'àrea d'igualtat i el centre de salut.
2.B.2 Reforçar les xerrades i sessions orientatives sobre qüestions de salut amb perspectiva de gènere en els espais on hi ha influència de gent jove.	<p>Responsable:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Àrea de Salut - Àrea de Joventut - Àrea d'igualtat - Equip del Centre de Salut CAP i Assir. <p>Col·lectiu destinatari:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Jovent de Caldes 	A partir 2025	Sí	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de xerrades o sessions organitzades per tipologia, agent responsable/s i lloc on es realitza. • Nombre de persones joves que participen per gènere i edat. • Nombre de centres educatius participants que participen en les activitats sobre qüestions de salut amb perspectiva de gènere.

Objectiu específic 2. C. Vetllar per que l'oferta d'activitats esportives sigui accessible i respongui als interessos de les noies i dones del poble, en la seva diversitat

ACCIÓ	AGENTS	CALENDARI	RECURSOS	INDICADORS DE SEGUIMENT
2.C.1 Elaborar un estudi de les instal·lacions esportives municipals des d'una perspectiva de gènere per tal d'avaluar la seva adequació a les necessitats de les nenes, joves, adolescents i persones LGBTI+.	<p>Responsable:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Àrea d'Esports - Àrea d'Urbanisme - Àrea d'igualtat <p>Col·lectiu destinatari:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Entitats Esportives - Associacions de dones 	2027	Si	<ul style="list-style-type: none"> • Estudi elaborat. • Percentatge d'equipaments esportius revisats. • Nombre de persones que han participat en l'estudi per gènere, edat identificant ciutadania i càrrecs de la plantilla municipal. • Creació d'una comissió de treball específica al si de la Taula de transversalitat per desenvolupar els resultats de millora aforats a l'estudi (si s'escau).

Objectiu específic 2. D. Corresponsabilitzar els homes en el treball de la llar i de cures per tal d'assolir una distribució del treball productiu i reproductiu justa i equitativa.

ACCIÓ	AGENTS	CALENDARI	RECURSOS	INDICADORS DE SEGUIMENT
2.D.1 Impulsar accions per promoure i sensibilitzar al voltant de la corresponsabilitat	<p>Responsable:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Àrea de Polítiques d'Igualtat. <p>Col·lectiu destinatari:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ciutadania 	Al llarg de tot el Pla	Sí	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'homes que han rebut o participat de les accions de sensibilització, per edat, temàtica treballada i tipus d'activitat. . • Nombre d'accions específiques de sensibilització i conscienciació sobre la corresponsabilitat que s'han realitzat per tipologia i públic destinatari

Objectiu específic 2. E. fer de l'espai públic un lloc inclusiu i accessible que promogui la diversitat d'usos i formes d'habitar la ciutat.

ACCIÓ	AGENTS	CALENDARI	RECURSOS	INDICADORS DE SEGUIMENT
2.E.1 Crear un espai de treball per analitzar el retorn dels resultats de les Marxes Exploràtores	<p>Responsable:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Àrea d'Urbanisme - Àrea de Polítiques d'Igualtat. <p>Col·lectiu destinatari:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ciutadania 	A partir de 2024	No	<ul style="list-style-type: none"> • Percentatge de propostes i bones pràctiques sorgides arran de les marxes exploratòries que s'han implementat. • Nombre d'organitzacions de dones i feministes que han participat en l'elaboració de les accions o mesures. • Nombre de formacions realitzades als professionals d'urbanisme i manteniment.
2.E.2 Elaborar una diagnosi de gènere i informe d'impacte de gènere d'alguns programes de mobilitat, en particular els referents a la interconnexió de les diferents urbanitzacions que conformen el municipi.	<p>Responsable:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Àrea de Mobilitat - Àrea d'Urbanisme - Àrea de Polítiques d'Igualtat. <p>Col·lectiu destinatari:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ciutadania 	A partir de 2025	No	<ul style="list-style-type: none"> • Informe/s elaborats. • Creació d'una comissió de treball interdepartamental per desplegar les mesures resultants del/s informes. (si s'escau). • Percentatge de mesures proposades als informes implementades anualment.

5.2. Quadre de les accions de l'objectiu estratègic 4

OBJECTIU ESTRATÈGIC 4. GARANTIR EL DRET I L'ACCÉS UNIVERSAL A L'EDUCACIÓ I A LA CULTURA DES D'UNA PERSPECTIVA DE GÈNERE.

Objectiu específic 2. F. 2.A Obrir línies de treball que assegurin el suport del govern municipal amb l'ocupació i emprenedoria femenina.

ACCIÓ	AGENTS	CALENDARI	RECURSOS	INDICADORS DE SEGUIMENT
2.F.1 Mantenir la participació en els consells escolars i la coordinació amb els centres educatius per a promoure la coeducació.	Responsable: <ul style="list-style-type: none"> - Àrea d'Educació - Àrea de Polítiques d'Igualtat. Col·lectiu destinatari: <ul style="list-style-type: none"> - Comunitat educativa 	Al llarg de tot el pla	No	<ul style="list-style-type: none"> • Percentatge de consells escolars del municipi en què l'àrea d'educació ha participat i han representat propostes al voltant de la igualtat o incorporant la perspectiva de gènere. • Percentatge de personal tècnic de l'àrea d'educació, que participa en els consells escolars, ha rebut formació en perspectiva de gènere i igualtat. • Nombre i tipologia de propostes presentades i acceptades pels consells escolars. • Percentatge d'alumnes que han participat en els projectes de coeducació per gènere i edat, • Nivell de satisfacció dels membres de la comunitat educativa (docents, alumnes, famílies) amb les activitats i accions relacionades amb la coeducació, mesurat a través de l'avaluació de la seva percepció de l'impacte i la utilitat d'aquestes accions.
2.F.2 Proposar als centres educatius la seva participació del projecte Coeduca't del Departament d'Educació de la Generalitat amb la finalitat que adquireixin eines per a incorporar la perspectiva de gènere als centres.	Responsable: <ul style="list-style-type: none"> - Àrea d'Educació - Àrea de Polítiques d'Igualtat. Col·lectiu destinatari: <ul style="list-style-type: none"> - Comunitat educativa 	Al llarg de tot el Pla	No	<ul style="list-style-type: none"> • Percentatge de centres educatius que decideixen participar en el projecte Coeduca't • Nombre de reunions de la comissió de treball en gènere i educació per promoure que les noies graus o estudis tècnics i analitza la seva evolució.

<p>2.F.3 Crear un espai de treball amb educació per analitzar resultats de l'estudi realitzat sobre educació i abandonament.</p>	<p>Responsable:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Àrea d'Educació - Àrea de Polítiques d'Igualtat. <p>Col·lectiu destinatari:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comunitat educativa - Noies joves 	<p>2025 - 2028</p>	<p>No</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de reunions de la comissió de treball en gènere i educació. • Nombre d'accions dissenyades per donar resposta als resultats obtinguts. • Percentatge d'accions implementades al final del Pla Local (2027).
--	---	--------------------	-----------	--

Objectiu específic 2. G.Reptes i necessitats municipals en relació amb el foment d'una cultura igualitària

ACCIÓ	AGENTS	CALENDARI	RECURSOS	INDICADORS DE SEGUIMENT
<p>2.G. 1 Potenciar i impulsar aquells projectes culturals ja existents per a la incorporació de la perspectiva de gènere i fer-ne difusió.</p>	<p>Responsable:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Àrea de Cultura - Àrea de Polítiques d'Igualtat. <p>Col·lectiu destinatari:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ciutadania 	<p>Al llarg de tot el Pla</p>	<p>No</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Percentatge de projectes culturals existents que han incorporat la perspectiva de gènere, • Percentatge d'artistes i autores dones i del col·lectiu LGTBI programades a l'oferta cultural anual del municipi. • Nombre de dones i associacions de dones que han participat en els projectes culturals que han incorporat la perspectiva de gènere. • Nombre de persones per gènere i edat assistents als projectes culturals abordat temàtiques relacionades amb la igualtat de gènere.
<p>2.G.2 Mantenir el compromís d'actualitzar el nomenclator del poble per a posar noms de dones a nous carrers, places i equipaments.</p>	<p>Responsable:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Àrea d'Urbanisme - Àrea de Cultura - Àrea de Polítiques d'Igualtat. <p>Col·lectiu destinatari:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ciutadania 	<p>Al llarg de tot el Pla</p>	<p>Sí</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de nous carrers, places i equipaments que han estat nomenats en honor a dones. • Percentatge de noms de carrers, places i equipaments que tenen noms de dona o noms vinculats a la promoció de la igualtat.

5.3. Quadre de les accions de l'objectiu estratègic 5

OBJECTIU ESTRATÈGIC 5. ESDEVENIR UN MUNICIPI LLIURE DE VIOLÈNCIES MASCLISTES.				
Objectiu específic 2. H. Nous recursos i eines per combatre les violències masclistes des d'una perspectiva integral i feminista				
ACCIÓ	AGENTS	CALENDARI	RECURSOS	INDICADORS DE SEGUIMENT
2.H.1 Revisar l'actual protocol d'actuació per a la prevenció i tractament de la violència contra les dones.	Responsable: <ul style="list-style-type: none"> - Àrea d'igualtat - Comissió local de violències masclistes (tots els agents presents). Col·lectiu destinatari: <ul style="list-style-type: none"> - Ciutadania 	Al llarg de tot el Pla	Possible encàrrec extern de la revisió.	<ul style="list-style-type: none"> • Document revisat. • Nombre de formacions d'especialització (en especial respecte actualitat normativa i nou Protocol Marc català) dirigides a la comissió per elaborar la revisió del Protocol Local de VM. • Nombre d'assistents per gènere i càrrec a cada formació/sessió.
2.H.2 Promoure la formació a tots els agents implicats en la intervenció en casos de violència.	Responsable: <ul style="list-style-type: none"> - Àrea d'igualtat - Comissió local de violències masclistes Col·lectiu destinatari: <ul style="list-style-type: none"> - Plantilla i agents implicats vers les violències masclistes 	Al llarg de tot el Pla	No	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'especialitzacions per a l'abordatge de casos de violència masclista programades anualment per tipologia. • Percentatge de persones de la comissió que hi participen per gènere i càrrec. • Nombre de formacions o jornades programades per altres administracions o institucions

Objectiu específic 2. I. Vetllar per la prevenció de les violències masclistes de manera general i específica per desarticular els rols de gènere i promoure relacions igualitàries

ACCIÓ	AGENTS	CALENDARI	RECURSOS	INDICADORS DE SEGUIMENT
2.1.1 Implementar mesures per combatre els principals estereotips i pautes culturals que promouen o mantenen les discriminacions per raó de gènere i les violències masclistes.	<p>Responsable:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Àrea d'igualtat - Altres àrees segons tipus de mesura <p>Col·lectiu destinatari:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ciutadania 	A partir de 2025	No	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de mesures (accions, campanyes, materials de difusió, activitats, etc.) implementades per combatre els estereotips de gènere i les violències masclistes per tipologia de mesura i àmbit d'actuació. • Nombre de persones per gènere i edat que participen en les activitats programades.
2.1.2 Donar a conèixer els serveis d'atenció a la dona i LGBTI+ i mantenir la creació de campanyes de sensibilització envers la violència masclista entre la població jove.	<p>Responsable:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Àrea d'igualtat - Àrea de joventut <p>Col·lectiu destinatari:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Plantilla i agents implicats vers les violències masclistes 	Al llarg de tot el Pla	No	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de consultes rebudes i atencions als serveis: d'atenció a les dones i al servei SAI per gènere i edat anual. • Percentatge anual de variació del nombre de consultes i atencions dels dos serveis. • Nombre i tipologia de mitjans de difusió dels serveis emprats. • Nombre i tipologia de materials o accions de prevenció de les VM i LGTBIfòbia realitzades o distribuïts.

Objectiu específic 2. J. Fomentar estratègies per fer de l'espai públic i els espais d'oci un lloc segur i lliure de violències.

ACCIÓ	AGENTS	CALENDARI	RECURSOS	INDICADORS DE SEGUIMENT
2.J.1 Dotar dels recursos necessaris als Punts Liles desplegats als esdeveniments locals.	<p>Responsable:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Àrea d'igualtat - Àrea de Cultura <p>Col·lectiu destinatari:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ciutadania 	Al llarg de tot el Pla	Sí	<ul style="list-style-type: none"> • Pressupost assignat • Nombre de persones que han demanat informació o que ha estat atesa, comparació anual. • Nombre d'esdeveniments locals que han pogut disposar dels punts liles.

6. LE3. Quant al territori i a la protecció dels col·lectius en situació vulnerable

6.1. Quadre de les accions de l'objectiu estratègic 6

OBJECTIU ESTRATÈGIC 6. REDUIR LES DESIGUALTATS I DISCRIMINACIONS ESTRUCTURALS

Objectiu específic 3.A Reduir les desigualtats en determinats col·lectius dins de la ciutat

ACCIÓ	AGENTS	CALENDARI	RECURSOS	INDICADORS DE SEGUIMENT
3.A.1 Revisar el protocol d'acollida de les persones nouvingudes i mantenir la participació de la Regidoria d'Igualtat en el procés d'acollida.	Responsable: <ul style="list-style-type: none"> - Àrea d'igualtat - Àrea de nova ciutadania Col·lectiu destinatari: <ul style="list-style-type: none"> - Àrea de nova ciutadania 	2024	No	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de persones nouvingudes que han rebut informació sobre el protocol d'acollida per gènere, i lloc d'origen. • Percentatge de persones nouvingudes que han rebut informació sobre el protocol d'acollida.

7. Mecanismes d'implementació i seguiment

Per al desenvolupament del I Pla Local d'Igualtat de Caldes de Montbui (2024-2028) és indispensable establir mecanismes d'implementació i seguiment.

Per tal de fer-ho possible, cal tenir presents diverses variables. En primer lloc, que els recursos econòmics i tècnics adreçats al foment de la igualtat es mantinguin i augmentin progressivament, la qual cosa permetrà l'assoliment de les accions presentades al Pla d'acció. En segon lloc, és també indispensable el compromís de totes les àrees del Consistori que han d'encarregar-se d'introduir la perspectiva de gènere a totes aquelles polítiques, documents i informes que elaborin, de forma que s'asseguri la transversalitat de la perspectiva de gènere a tot l'Ajuntament.

Quant als recursos, un altre element central per a la implementació del Pla és la formació del personal de l'Ajuntament, de manera que les persones treballadores siguin capaces d'implementar accions coherents amb les línies estratègiques del Pla. La perspectiva de gènere té un bagatge conceptual i tècnic important, i per això s'ha de poder garantir que les persones en coneguin les bases, i puguin així implementar aquestes polítiques amb eficàcia i d'una forma realment transformadora.

Per acabar, també és important que es creïn les estructures per garantir la implementació i seguiment del pla d'acció aprovat. Aquestes son:

Taula de Transversalitat:

- Formada per representats de tots els àmbits d'actuació municipal implicats en el Pla Local d'igualtat de Caldes de Montbui. La representació de tots els àmbits ha d'assegurar l'aplicació del principi de transversalitat de gènere i per això cal que comptin amb la formació necessària per a intruir la perspectiva de gènere a les àrees a les quals estan assignades. És important que l'Ajuntament legítimi aquestes figures i els doni suport material en l'execució de les seves funcions i tasques.

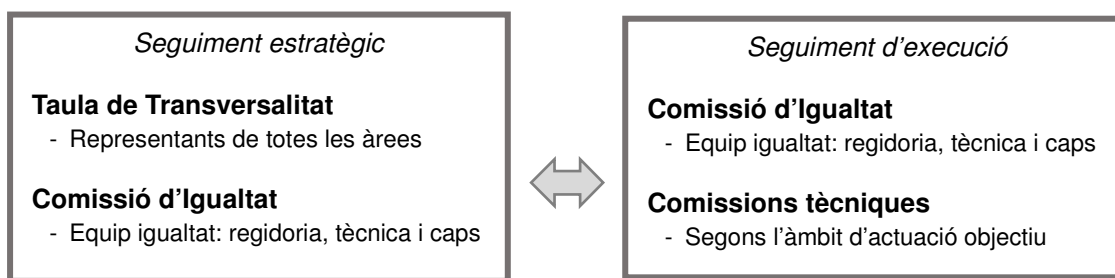
Comissió d'igualtat:

- Formada per l'equip tècnic i polític de la regidoria d'igualtat. S'encarrega del lideratge del desplegament del Pla Local d'Igualtat.

Comissions tècniques:

- Formades *ad hoc* segons les necessitats identificades que permetin garantir l'execució d'accions concretes i que requereixen el treball coordinat entre diferents àmbits d'actuació municipal. La seva creació s'acorda a través de la Taula de Transversalitat.

En aquest sentit, pel que fa al seguiment de la implementació del Pla, s'instauren dos nivells:



En primer lloc, el seguiment estratègic es durà a terme per part de la Regidoria d'igualtat, impulsora d'aquest Pla local d'igualtat del municipi, que anomenarem **Comissió d'igualtat**, i que alhora surt de la **Taula de Transversalitat**. La Comissió d'igualtat tindrà les següents funcions:

- a) Convocar la Taula de Transversalitat com mínim dues sessions a l'any, per tal d'aprovar les accions anuals i valorar la seva implementació al final de l'any.
- b) Validar la planificació anual de les accions a desenvolupar per garantir la coherència amb els objectius recollits al Pla que s'hauran aprovat a través de la Taula de Transversalitat.
- c) L'avaluació periòdica del grau d'acompliment del Pla d'acció, quelcom imprescindible, així com la prioritització de les accions que es creguin pertinents;
- d) També se li assigna la tasca de traspasar els avenços obtinguts a l'equip polític de l'Ajuntament i a la ciutadania.

En segon lloc, el seguiment de l'execució serà responsabilitat de la Comissió d'igualtat i de les Comissions tècniques creades per acord de la Taula de Transversalitat, orientades al desenvolupament d'accions específiques als diversos àmbits d'actuació del Pla Local d'Igualtat. La Comissió d'igualtat i les Comissions tècniques assumeixen les següents funcions i compromisos:

- a) Vetllaran perquè les àrees on treballen compleixin amb les seves responsabilitats d'execució i amb el calendari, tenint presents els indicadors de cada acció a desenvolupar contemplats en aquest document;
- b) La Comissió d'igualtat i les Comissions tècniques es mantindran en coordinació per transmetre els avenços i possibles canvis d'adaptació de les accions per garantir-ne l'execució.
- c) Les trobades de les Comissions tècniques amb la Comissió es duran a terme semestralment, s'informarà del desenvolupament de les accions pertinents.

A continuació es mostra un resum de les accions a implementar segons l'àmbit responsable, així com el calendari d'execució:

En el cas d'Alcaldia, tenint en compte que participa en totes les accions del Pla, només s'han afegit en aquesta taula les accions on no comparteix responsabilitat amb cap altra àrea.

L'avaluació de qualsevol intervenció és la darrera fase del cicle de les polítiques públiques, tot i que cal planificar-la des de l'inici. Es tracta d'un exercici d'anàlisi per conèixer en quina mesura hem aconseguit modificar la situació inicial a través de la nostra intervenció, i entendre així per què, per a qui i en quin context ha estat possible. Només d'aquesta manera podrem saber si la intervenció o acció municipal ha produït els canvis esperats, si ha incidit sobre la població o els col·lectius als quals s'adreçava, si ha provocat efectes inesperats i imprevistos, si ha estat plantejada de forma coherent, si s'han invertit els recursos econòmics necessaris, si ha comptat amb els equips professionals adequats, etc. Així, amb tota aquesta informació podrem decidir si és pertinent donar continuïtat a aquesta intervenció, si és necessari replantejar-la, o bé si el problema inicial ja ha estat resolt. L'avaluació permet prendre decisions per millorar la intervenció pública, però també permet aprendre i aproximar-nos amb més detall a la realitat sobre la qual estem intervenint.

Pel que fa a l'avaluació del Pla d'Igualtat de Gènere, persegueix els següents objectius:

- Obtenir una base rigorosa d'informació basada en evidències sobre la trajectòria realitzada al llarg d'aquests anys en matèria d'igualtat.
- Identificar les contribucions de les àrees municipals en el desenvolupament de les polítiques de gènere.
- Valorar la implementació, els resultats i l'impacte del conjunt d'accions proposades en el Pla d'Igualtat.
- Proposar recomanacions de millora per l'elaboració i el desenvolupament del següent Pla d'Igualtat del municipi.
- Potenciar la transparència pública i la rendició de comptes davant la ciutadania.

Per tal d'assolir aquests objectius, s'ha dissenyat un sistema d'indicadors de seguiment i avaluació associats a cada acció, que ha de guiar la recollida d'informació per a l'avaluació. Convé que aquest conjunt d'indicadors siguin recollits i analitzats de forma anual, per tal de revisar de forma continuada els procediments i les accions desplegades, i de millorar-les si és necessari. Es proposa, així, realitzar una memòria anual com una oportunitat per revisar el que s'ha fet fins al moment, recapitular i planificar de nou les accions més adients per l'any vinent.

8. Calendari

ÀMBIT RESPONSABLE: TOTES LES ÀREES						
Línia Estratègica	Acció	Calendari				
		2024	2025	2026	2027	2028
LE1	1.A.3					

ÀMBIT RESPONSABLE: IGUALTAT						
Línia Estratègica	Acció	Calendari				
		2024	2025	2026	2027	2028
LE1	1.A.1					
LE1	1.C.1					
LE1	1.D.1					
LE2	2.H.1					
LE2	2.H.2					
LE2	2.I.1					
LE2	2.I.2					
LE2	2.J.1					
LE3	3.A.1					

ÀMBIT RESPONSABLE: RECURSOS HUMANS						
Línia Estratègica	Acció	Calendari				
		2024	2025	2026	2027	2028
LE1	1.A.2					

ÀMBIT RESPONSABLE: SERVEIS GENERALS						
Línia Estratègica	Acció	Calendari				
		2024	2025	2026	2027	2028
LE1	1.A.4					
LE1	1.B.1					

ÀMBIT RESPONSABLE: TAULA DE TRANSVERSALITAT						
Línia Estratègica	Acció	Calendari				
		2024	2025	2026	2027	2028
LE1	1.A.5					

ÀMBIT RESPONSABLE: OCUPACIÓ						
Línia Estratègica	Acció	Calendari				
		2024	2025	2026	2027	2028
LE1	2.A.1					

ÀMBIT RESPONSABLE: SALUT						
Línia Estratègica	Acció	Calendari				
		2024	2025	2026	2027	2028
LE1	2.B.1					
LE2	2.B.2					

ÀMBIT RESPONSABLE: URBANISME – MOBILITAT I MANTENIMENT						
Línia Estratègica	Acció	Calendari				
		2024	2025	2026	2027	2028
LE2	2.E.1					
LE2	2.E.2					
LE2	2.6.2					

ÀMBIT RESPONSABLE: ESPORTS						
Línia Estratègica	Acció	Calendari				
		2024	2025	2026	2027	2028
LE2	2.C.1					
LE2	2.E.1					

ÀMBIT RESPONSABLE: EDUCACIÓ						
Línia Estratègica	Acció	Calendari				
		2024	2025	2026	2027	2028
LE2	2.F.1					
LE2	2.F.2					
LE2	2.F.3					

ÀMBIT RESPONSABLE: CULTURA						
Línia Estratègica	Acció	Calendari				
		2024	2025	2026	2027	2028
LE2	2.G.1					

ÀMBIT RESPONSABLE: NOMENCLÀTOR						
Línia Estratègica	Acció	Calendari				
		2024	2025	2026	2027	2028
LE2	2.G.2					

9. Marc normatiu i regulador

9.1. Àmbit internacional (Nacions Unides)

Conferències Mundials de les dones:

- 1975: I Conferència Mundial de Mèxic
- 1980: II Conferència Mundial de Copenhaguen
- 1985: III Conferència Mundial de Nairobi
- 1995: IV Conferència Mundial de Beijing

Assemblees Generals Extraordinàries:

- 2000: Revisió de la Plataforma d'Acció de Beijing: Beijing + 5
- 2005: Revisió de la Plataforma d'Acció de Beijing: Beijing + 10

1979 -CEDAW – Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona i Protocol Facultatiu de 1999.

1993 - Conferència Mundial de Drets Humans de Viena. Declaració 48/104 de l'Assemblea General de les Nacions Unides sobre l'eliminació de la violència contra la dona.

1997 - Resolució de la Comissió de Drets Humans de les Nacions Unides.

1998 - Estatut de Roma de la Cort Penal Internacional.

1998 - Declaració Mundial de la IULA sobre les Dones en el Govern Local.

2001 - Resolució de la Comissió de Drets Humans 2001/49 sobre l'eliminació de la violència contra les dones.

2002 - Informe del Comitè Plenari de les Nacions Unides.

2004 - Declaració del Congrés Fundador de Ciutats i Governos Locals Units (París).

2000 - Nacions Unides: Objectius del Mil·lenni. Objectiu 3: "Promoure la igualtat de gènere i l'apoderament de la dona."

2015 - Objectius de desenvolupament sostenible. Objectiu 5: Igualtat de gènere.

9.2. Àmbit europeu

1950 - Convenció Europea per a la Protecció dels Drets Humans i les Llibertats Fonamentals, de 1950, juntament amb el seu Protocol núm. 12 de l'any 2000.

1957 - Tractat de Roma: Igualtat salarial entre dones i homes (article 119).

1975 - Igualtat de retribució – Directiva 75/117/CEE (Capítol 5, Vol. 2 p. 52).

1976 - Igualtat de tracte entre homes i dones en relació amb l'accés al treball, a la formació i a la formació professional, i amb les condicions de treball – Directiva 76/207/CEE, 9 de febrer de 1976 (Capítol 5, Vol. 2 p.70).

1978 - Igualtat de tracte entre homes i dones en matèria de seguretat social – Directiva, 19 de desembre de 1978 (Capítol 5, Vol. 2 p.174).

1986 - Igualtat de tracte en els règims professionals de seguretat social – Directiva 86/378/CEE, 24 de juliol de 1986 (p. 40).

1986 - Resolució A-44/86 del Parlament Europeu, sobre agressions a la Dona.

Els quatre programes d'acció comunitària per a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

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

1997 - Resolució del Parlament Europeu de 16 de setembre de 1997 (A4-0250/1997).

1994 -Carta Europea de les Dones a la Ciutat, que ha estat elaborada per diverses organitzacions de dones de tot Europa i respon a una línia d'investigació cofinançada per la Secció per a la Igualtat d'Oportunitats de la Comissió Europea.

1997 -Tractat de les Comunitats Europees (TCE), que obliga expressament a eliminar les desigualtats i a promoure la igualtat entre dones i homes en totes les activitats i objectius de les institucions comunitàries. De la mateixa manera, en el segon i el tercer article del TCE es fixa la incorporació de la perspectiva de gènere en totes les polítiques comunitàries.

1997 - IV Conferència Ministerial sobre Dones i Homes del Consell d'Europa.

1999 - Entrada en vigor del Tractat d'Amsterdam: els articles 2 i 3 del TCE regulen la igualtat d'oportunitats com a missió i objectiu de la comunitat, que ha de ser present en totes les polítiques públiques comunitàries, així com en les definides per tots els països membres i segons indica l'article 13 del TCE hauran d'adoptar les mesures adequades per lluitar contra la discriminació per raó de sexe.

2000 - Recomanació de la Comissió Europea núm. 1450.

2002 - Directiva 2002/73/CE del Parlament Europeu i del Consell, relativa a la igualtat de tracte entre dones i homes en les condicions de treball.

2002 - Recomanació del Comitè de Ministres, recomanació núm. 5 de l'any 2002, sobre la protecció de les dones contra la violència.

2004 - Directiva per la qual s'aplica el principi d'igualtat de tracte entre homes i dones a l'accés de béns i serveis i subministraments – Directiva 2004/113/CE, 21 de desembre de 2004, p. 37.

2004 - Decisió núm. 803/2004/CE del Parlament Europeu, de 21 d'abril.

2006 - Directiva relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes d'ocupació – Directiva 2006/54/CE, 26 de juliol de 2006, p. 23.

2010 - Directiva sobre l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones que exerceixen una activitat autònoma i per la que es deroga la Directiva 86/613CEE – Directiva 2010/41/UE, 7de juliol de 2010.

9.3. Àmbit estatal

1978 – Constitució espanyola, articles 1, 9,2, 10,2, 15 i 96.

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

2003–2006 - IV Pla per a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

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

2005 – Ordre APU 526-2005, aprovació del Pla per a la igualtat de gènere en l'Administració General de l'Estat.

2006 – Llei 39/2006, de 14 de desembre, de Promoció de l'autonomia personal i atenció a les persones en situació de dependència.

2007 – Llei Orgànica 3/2007 per a la Igualtat Efectiva entre dones i homes.

2022 - Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no discriminació

9.4. Àmbit de Catalunya

1987 – Decret 25/1987, de 29 de gener, sobre la creació de la Comissió Interdepartamental de Promoció de la Dona.

1989 – Llei 11/1989, de 10 de juliol, de creació de l'Institut Català de la Dona.

2005 -V Pla d'acció i desenvolupament de les polítiques de dones a Catalunya (2005-2007).

2006 – Estatut d'Autonomia de Catalunya aprovat el 30 de setembre de 2005: l'article 41 estableix que els poders públics han de garantir el compliment del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'accés a l'ocupació, en la formació, en la promoció professional, en les condicions de treball, inclosa la retribució, i en totes les altres situacions, i també han de garantir que les dones no siguin discriminades a causa d'embaràs o de maternitat.

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

2008-2011 – Pla de Política de Dones 2008-2011.

2014 - Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.

2015 - Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.

2020- LLEI 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació.

2022- l'estratègic de polítiques d'igualtat de gènere del Govern de la Generalitat de Catalunya 2019 – 2022

2022 - Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista

9.5. Marc competencial municipal

1978 – Constitució espanyola:

Article 9 – Principis constitucionals.

Títol VIII, capítol I, article 137 – Organització territorial de l'Estat.

Títol VIII, capítol II, article 140 – Els municipis.

1979 – Llei orgànica 4/1979, de 18 de desembre, Estatut d'Autonomia de Catalunya

Article 9, punts 8 (Règim local) i 27 (Promoció de la dona).

1985 – Llei 7/1985 de 2 d'abril, reguladora de les bases de règim local que estableix que els municipis poden dur a terme activitats complementàries pel que fa a les polítiques de promoció de les dones.

2003 – Decret legislatiu 2/2003 de 28 d'abril, pel qual s'aprova el text refós de la llei municipal i de règim local de Catalunya.

Capítol II, article 66 – Competències municipals i locals.

Capítol II, article 71.1 c – La promoció de la dona.

2004 - Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.

Article 2 – Principis rectors.

Article 19 – Dret a l'assistència social integral.

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

Títol preliminar – article 4 – Els drets i els principis rectors.

Títol I, capítol 5, article 41 – Perspectiva de gènere.

Títol IV, capítol II (**matèries de les competències**), article 153 (**Polítiques de gènere**)

2008–2011 – Pla de Política de Dones 2008–2011.

10. Annexos

10.1. Annex I. Fitxa de seguiment i avaluació

Fitxa de seguiment de les línies estratègiques del I Pla local d'Igualtat pel municipi de Caldes de Montbui.	
Línia estratègica (d'acord amb el pla d'acció)	
Objectiu estratègic (d'acord amb el pla d'acció)	
Objectiu específic (d'acord amb el pla d'acció)	
Departaments/àrees responsables (d'acord amb el pla d'acció)	
Calendari previst (d'acord amb el pla d'acció)	
Descripció de les accions desenvolupades	
Resultat	
Agents implicats (Departaments/àrees municipals, entitats, institucions, etc.)	
Període d'execució	
Indicadors quantitius	
Indicadors qualitius	
Informació addicional	

10.2. Annex II. Recursos d'interès per a la implementació del Pla

A continuació es recull un llistat de recursos digitals seguint les línies estratègiques d'intervenció del pla, a fi de facilitar l'elaboració de propostes i l'execució de les accions.

Transversalitat de les polítiques de gènere

[Guia bàsica per a l'aplicació i avaluació de la perspectiva de gènere en l'àmbit local](#)

Guia de l'Ajuntament de Dènia per aplicar i avaluar la perspectiva de gènere en l'àmbit local.

[Estadístiques sota sospita. Proposta de nous indicadors des de l'experiència femenina](#)

Eina publicada per l'Institut Català de les Dones de la Generalitat de Catalunya, que inclou una proposta de revisió dels indicadors estadístics amb perspectiva de gènere.

[Guia d'usos no sexistes de la llengua en els textos de l'Administració de la Generalitat de Catalunya](#)

[Guia per a l'ús no sexista del llenguatge a la Universitat Autònoma de Barcelona](#)

Educació i formació

[Materials para la coeducació](#)

Web de recursos educatius sobre els sabers de les dones, autoritat i genealogia femenina, llenguatge i ordre simbòlic, relacions educatives, models de gènere i violència contra les dones.

[Coeducació:](#)

<https://coeducaccio.coop/recursos/>

Web de l'Associació per la transformació educativa amb perspectiva de gènere. Conté [Recursos](#) per a la coeducació: llibres, contes infantils, articles, material didàctic i vídeos.

[Filalagulla:](#)

<http://www.filalagulla.org/recursos>

Web de la cooperativa Filalagulla, professionals en acompanyament a la coeducació. Conté [Recursos](#) educatius sobre els següents temes: igualtat de gènere i prevenció de la violència; coeducació; coeducació i esport; contes, jocs i joguines no sexistes; cultura de la pau i perspectiva positiva del conflicte; masculinitats; educació afectiva i sexual; diversitat afectiva i sexual; prevenció del bullying i de la discriminació; diversitat cultural i educació; grups de mestres i professorat; educació en el lleure; educació i pares i mares; educació pel consum.

[Guia de coeducació per als centres educatius i recursos per a l'elaboració d'un projecte de centre](#)

Guia editada per la Generalitat de Catalunya i l'Institut Català de les Dones, per incloure la coeducació a la totalitat del projecte dels centres educatius.

[Protocol de Joventut per a l'abordatge de la violència masclista](#)

Guia pràctica per a professionals de Joventut, per orientar l'actuació en violència masclista amb persones joves. La "Fitxa 6. Materials i recursos d'interès" del Protocol conté un extens recull de materials i recursos pedagògics, i recursos web per a la intervenció preventiva amb joves.

[Guia Desaprenent](#)

La guia 'Desaprenent' pretén ser una eina de suport per al professorat de secundària de cara a incorporar la coeducació a les seves aules. Autoria: Candela SCCL, Districte de l'Eixample, Coeducació SCCL. Il·lustracions de Maria Romero Garcia.

Treball i ocupació

[Eines per a la igualtat](#)

<https://treball.gencat.cat/ca/ambits/igualtat/>

Web del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya, amb recursos sobre igualtat entre dones i homes a l'àmbit laboral: materials de sensibilització, mètodes de gestió de la igualtat a les empreses, indicadors d'igualtat, eines de diagnòsi, prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a l'empresa, entre altres.

[Recull de termes: Dones i treball](#)

https://treball.gencat.cat/web/.content/24_igualtat/Recursos/Eines/Estudis_igualtat/Documents/Recull_termes_Dones_Treball_cat.pdf

Guia del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya, que recull un glossari de termes i el marc normatiu i competencial amb relació a la perspectiva de gènere en l'àmbit laboral.

[Totes i tots per una bona feina](#)

http://www.spora.ws/wp-content/uploads/2016/05/2009.cat_.Totes-i-tots-per-una-bona-feina-Spora.pdf

Guia del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya, dirigida a l'empresariat, per prevenir la violència vers les dones en l'àmbit laboral.

[El teu assessorament és important](#)

https://treball.gencat.cat/web/.content/03_-_centre_de_documentacio/documents/01_-_publicacions/03_-_igualtat_d_oportunitats/arxius/el_teu_assessorament_es_important.pdf

Guia del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya, dirigida a professionals de la inserció laboral, per garantir una inserció laboral de qualitat a les dones en situació de violència masclista.

Benestar social

[Programa Usos del Temps de l'Ajuntament de Terrassa](#)

<http://www.terrassa.cat/ca/usostemps>

Web del Pla Estratègic dels Usos del Temps de l'Ajuntament de Terrassa.

[Pla estratègic sobre els Usos i la Gestió dels Temps a la Vida Quotidiana](#)

Pla Estratègic del Departament d'Acció Social de la Generalitat de Catalunya, sobre els usos i la gestió dels temps a la vida quotidiana.

Cultura, associacionisme, lleure i esports

[Guia para la incorporació de la perspectiva de género a la gestión deportiva en l'àmbit local](#)

Guia de la Federación Española de Municipios y Provincias per a la incorporació de la perspectiva de gènere a la gestió esportiva en l'àmbit local.

[Les polítiques de dones a l'àmbit de la cultura](#)

Eina elaborada pel Departament de Cultura i Mitjans de Comunicació i l'Institut Català de les Dones de la Generalitat de Catalunya, orientada a introduir la perspectiva de gènere a les polítiques culturals.

Salut i qualitat de vida

[La salut des de la sensibilitat de gènere](#)

Quadern de l'Institut Català de les Dones per promoure polítiques amb perspectiva de gènere dins de l'àmbit de la salut.

[Protocol Marc i Documents Operatius per a l'abordatge de la violència masclista en l'àmbit de la salut a Catalunya](#)

Protocol del Departament de Salut de la Generalitat de Catalunya per a l'abordatge de la violència masclista en l'àmbit de la salut.

Urbanisme, mobilitat i seguretat

[Col·lectiu Punt 6](#)

Portal web del col·lectiu d'urbanistes amb perspectiva de gènere. Inclou guies i materials per a la planificació urbana amb perspectiva de gènere.

[Guia per a l'elaboració de diagnòstics de seguretat amb visió de gènere a l'àmbit rural i urbà](#)

Guia elaborada pel Departament d'Interior de la Generalitat de Catalunya per elaborar diagnòstics de seguretat amb perspectiva de gènere.

Violències masclistes

[Protocol Marc per a una intervenció coordinada contra la violència masclista](#)

http://dones.gencat.cat/ca/temes/violencia_masclista/coordinacio/protocol_marc

Portal web de l'Institut Català de les Dones que recull el protocol marc per a una intervenció coordinada contra la violència masclista, així com protocols específics segons àmbits i formes de violència masclista.

[La ciberviolencia hacia las adolescentes en las redes sociales. Guía didáctica. Instituto Andaluz de la Mujer. Consejería de Igualdad y Políticas Sociales](#)

http://www.juntadeandalucia.es/iamimages/FONDO_DOCUMENTAL/COEDUCACION/Guia-ciberviolencia.pdf.pdf

10.3. Annex III. Glossari de terminologia

DIFERÈNCIA ENTRE ACCIÓ POSITIVA I DISCRIMINACIÓ POSITIVA

Les accions positives són mesures compensatòries temporals (per exemple, un programa de formació per a dones), mentre que la discriminació positiva és una forma d'acció positiva que no actua sobre els nivells de partida, sinó directament sobre els resultats (per exemple, en un procés de selecció per a un lloc de treball, on superen les diferents proves dos homes i una dona, l'aplicació d'una mesura de discriminació positiva implicaria seleccionar la dona, mentre que no hi ha diferències a nivell de qualificació; en aquesta fase del procés de selecció hi podrien entrar altres factors discriminatoris derivats, per exemple, dels rols assignats tradicionalment a les dones, com la cura de les persones dependents de l'entorn familiar).

Les accions positives sorgeixen com una resposta complementària a la igualtat d'oportunitats. A la nostra societat, les dones no tenen les mateixes condicions de partida que els homes, per la qual cosa, aplicant exclusivament normes igualitàries, no tenen les mateixes possibilitats d'arribar a la fita al mateix temps que els homes. Per tant, cal corregir aquesta situació de desavantatge amb el disseny de mesures específiques que permetin a les dones situar-se en la mateixa posició de sortida que els homes.

Des del Comitè d'Igualtat del Consell d'Europa es defineixen les accions positives com les “estratègies destinades a establir la igualtat d'oportunitats per mitjà de mesures que permetin contrastar o corregir aquelles discriminacions que són el resultat de pràctiques o sistemes socials”.

Les accions positives són mesures temporals que existeixen mentre hi hagi situacions de discriminació o mesures sistemàtiques, pel fet que responen a uns objectius que han de ser avaluats. I també són mesures flexibles, que es modifiquen en funció de l'evolució de les situacions.

ESTRATÈGIA DUAL

És important entendre que les polítiques dirigides a les dones i la transversalització de la perspectiva de gènere són complementàries quant a l'avenç per aconseguir la igualtat efectiva de dones i homes; això és el que s'anomena estratègia dual.

En l'estratègia dual, les accions específiques (per satisfer necessitats pràctiques de les dones, com l'educació i l'habitatge) i les accions generals (orientades a fomentar l'equilibri social, laboral i polític entre dones i homes) responen a interessos estratègics i, per tant, impliquen la inclusió d'objectius relacionats amb la igualtat d'oportunitats i de tracte entre dones i homes, en totes i cadascuna de les polítiques i a tots els nivells: internacional, estatal, autonòmic i, per descomptat, local.

ANÀLISI DE GÈNERE

Estudi de les diferències existents en funció de les condicions, necessitats, índexs de participació, accés als recursos i desenvolupament, accés al poder, presa de decisions, etc., entre dones i homes, i que es deuen als rols que tradicionalment s'han assignat a dones i homes.

L'anàlisi per gènere és una eina per diagnosticar les diferències entre dones i homes.

ANDROCENTRISME

Supòsit que considera allò propi i característic dels homes com a centre de l'univers, paràmetre d'estudi i d'anàlisi de la realitat i experiència universal de l'espècie humana. Confon la humanitat amb l'home-masclé. És una forma específica de sexisme que es manifesta especialment en l'ocultació de les dones i en la seva falta de definició.

ÀMBIT PRODUCTIU

Amb el desenvolupament de la industrialització es produeix per primera vegada la separació radical dels àmbits o espais de producció i de reproducció.

Definit en oposició a l'espai reproductiu, fa referència al lloc de "l'activitat productiva" de l'economia mercantil i formal, a l'espai en el qual té lloc el procés de producció de béns i la producció orientada al mercat. Els productes aquí produïts tenen un valor de canvi.

ASSETJAMENT AMBIENTAL

Es produeix quan el comportament sexual impropï, o un determinat comportament adreçat a una persona per raó del seu sexe, crea un ambient intimidador, hostil o ofensiu: comentaris de naturalesa sexual, bromes... (Normalment, requereix insistència i repetició de les accions, en funció de la gravetat del comportament.)

ASSETJAMENT D'INTERCANVI (O QUID PRO QUO)

Es produeix quan es força la persona assetjada a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions en el treball (incorpora el xantatge sexual).

La negativa de la persona a una conducta de naturalesa sexual s'utilitza per negar-li l'accés a la formació, l'ocupació, la promoció, el salari o qualsevol altra decisió sobre l'ocupació.

ASSETJAMENT HORIZONTAL

Pressió exercida per part d'una persona treballadora, membre de l'alumnat o grup de persones treballadores, sobre un company o companya.

ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

Qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat, i de crear un entorn intimidador, degradant o ofensiu.

ASSETJAMENT SEXUAL

Qualsevol comportament de naturalesa sexual verbal, no verbal o físic, que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidador, degradant o ofensiu.

ASSETJAMENT VERTICAL ASCENDENT

Pressió exercida per un/a treballador/a alumne/a o un grup de treballadors/ores o alumnes/as sobre una persona amb superioritat jeràrquica.

ASSETJAMENT VERTICAL DESCENDENT

Pressió exercida per una persona amb superioritat jeràrquica sobre una o més persones treballadores o alumnat.

ATENCIÓ

Conjunt d'accions destinades a una persona per tal que pugui superar les situacions i conseqüències generades per l'abús en els àmbits personal, familiar i social, garantint la seva seguretat i facilitant-li la informació necessària sobre els recursos i procediments perquè pugui resoldre la situació.

BRETXA DE GÈNERE

Es refereix a les diferents posicions d'homes i dones i a la desigual distribució de recursos, accés i poder en un context concret. Aquesta diferència es calcula restant Taxa Femenina - Taxa Masculina.

Constatar una bretxa de gènere acostuma a significar que hi ha una distribució desigual, en la qual el col·lectiu que pertany al gènere femení forma el grup que queda amb menys recursos, poder, etc.

BRETXA SALARIAL

Es refereix a les diferències salarials entre dones i homes, tant en l'exercici de treballs iguals com en els que anomenem treballs "feminitzats".

BRETXA TECNOLÒGICA O DIGITAL

S'utilitza per designar les desigualtats entre dones i homes en la formació i en l'ús de les noves tecnologies.

CIUTADANIA

Nou concepte que es refereix a un model social alternatiu que valora i reconeix les relacions humanes i el treball de cura. Entenem la ciutadania com la responsabilitat social i compartida per a la cura de la vida humana.

La cura té a veure amb la sostenibilitat de la vida, el benestar de les persones i la manera com cobrim les necessitats bàsiques quotidianes: subsistència, protecció, afecte, coneixement, participació, descans, creativitat, identitat, llibertat... En definitiva, posar les persones en el centre de la vida.

CLÀUSULES ANTIDISCRIMINATÒRIES

En el redactat d'algun document, com per exemple en els convenis col·lectius, es poden posar clàusules en relació amb alguna de les matèries de què tracti el conveni per evitar la discriminació i avançar en la igualtat d'oportunitats.

COMPOSICIÓ EQUILIBRADA

La presència de dones i homes de manera que, en el conjunt a què es referia, les persones de cada sexe no superin el 60 % ni siguin menys del 40 %.

És la definició proporcionada per la Llei d'Igualtat, també present en textos internacionals, i utilitzada per solucionar el percentatge associat a la democràcia paritària amb relació a la necessària presència de dones i homes en els llocs de decisió.

CONCILIACIÓ

Suposa propiciar les condicions per aconseguir un equilibri adequat entre les responsabilitats personals, familiars i laborals. L'afirmació de la igualtat entre dones i homes és l'expressió d'un nou estat de coses que posa en relleu no sols la necessitat de transformar les mentalitats, sinó també la d'adequar l'organització social a unes condicions que permetin que cada dona i cada home puguin combinar la seva vida personal, familiar i laboral de manera que puguin tenir temps lliure per desenvolupar totes les seves potencialitats.

No obstant això, és un concepte que tradicionalment ha aparegut vinculat només a les dones. Per això, cal transcendir el seu significat per aconseguir una autèntica "corresponsabilitat", prestant especial atenció als drets dels homes en aquesta matèria, i evitant que les dones siguin les úniques beneficiàries dels drets relatius a la cura de fills i altres persones dependents, ja que l'assumpció en solitari d'aquests drets per part de les mares entra en col·lisió amb el seu dret d'accedir i romandre en l'ocupació.

CORRESPONSABILITAT

Concepte que va més enllà de la mera conciliació i que implica compartir la responsabilitat d'una situació, infraestructura o actuació determinada. Les persones o agents corresponsables posseeixen els mateixos deures i drets en la seva capacitat de respondre de les seves actuacions en les situacions o infraestructures que estiguin a càrrec seu.

CORRESPONSABILITAT EN EL TREBALL REPRODUCTIU

Participació equilibrada de dones i homes en cadascuna de les tasques i responsabilitats de la vida familiar, tant del treball domèstic com de la cura de persones dependents.

DEMOCRÀCIA PARITÀRIA

Sistema d'organització social i política en què es considera que homes i dones han de participar per igual en la presa de decisions a totes les esferes de la societat. Igualtat de participació i drets dels distints col·lectius que componen la societat i que han de formar part dels òrgans decisoris i de govern.

El concepte democràcia paritària es defineix, operativament, com una representació equilibrada d'homes i dones, de manera que cap dels dos sexes tingui una presència superior al 60% ni inferior al 40%.

DESAGREGACIÓ DE DADES PER SEXE

És un mitjà per conèixer la posició de dones i homes en tots els espais a través de la recollida i el desglossament de dades, i d'informació estadística per sexe. Això permet una anàlisi comparativa de qualsevol qüestió, tenint en compte les especificitats del gènere, i visibilitzar la discriminació.

Està recomanat pels organismes internacionals compromesos amb la defensa dels drets, com a mitjà per fomentar la igualtat de dones i homes; entre altres, la Resolució del Consell de la Unió Europea relativa a les activitats consecutives a l'Any europeu de la igualtat d'oportunitats per a tots (2007).

A Espanya, la variable sexe està present en la recollida de dades de la majoria d'estadístiques oficials, però cal fer un pas més i introduir el concepte de transversalitat que suposa tenir en compte la perspectiva de gènere en totes les estadístiques.

DISCRIMINACIÓ DIRECTA

Situació en què es troba una persona que sigui, hagi estat o pugui ser tractada, atenent el seu sexe, de manera menys favorable que una altra en una situació equivalent. També es considera discriminació directa, segons la LOIEMH:

- L'assetjament sexual i per raó de sexe (article 7.3).
- El condicionament d'un dret o expectativa de dret a l'acceptació d'una situació d'assetjament per raó de sexe o sexual (article 7.4).
- Qualsevol tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat (article 8).
- Qualsevol tracte advers o efecte negatiu que es produís en una persona a conseqüència de la presentació per la seva banda d'una queixa, reclamació, denúncia, demanda o recurs, dirigida a impedir la seva discriminació i a exigir el compliment efectiu del principi d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes (article 9).

DISCRIMINACIÓ HORIZONTAL

Es produeix quan a les dones se'ls facilita l'accés a ocupacions o estudis que es pressuposen típicament femenins —serveis o indústria de menor desenvolupament—, alhora que troben obstacles i dificultats per assumir ocupacions que socialment es continuen considerant masculines, lligades a la producció, la ciència i els avanços de les tecnologies.

DISCRIMINACIÓ INDIRECTA

Situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres posa persones d'un sexe en desavantatge particular respecte a persones de l'altre, llevat que aquesta disposició, criteri o pràctica es puguin justificar objectivament atenent una finalitat legítima i que els mitjans per assolir aquesta finalitat siguin necessaris i adequats.

DISCRIMINACIÓ VERTICAL

És també coneguda com a “sostre de vidre” i és aquella que estableix límits a les possibilitats d'ascens laboral de les dones. Aquest fenomen reconeix que es registra una democratització en l'accés a diversos llocs de treball per part de les dones, però adverteix que els llocs relacionats amb les possibilitats de decisió continuen sent patrimoni dels homes.

DISCRIMINACIÓ PER EMBARÀS O MATERNITAT

Qualsevol tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat.

DIVERSITAT DE GÈNERE

Planteja la necessitat d'incorporar els valors de gènere com un mode útil d'abordar la complexitat i ambigüïtat de diferents entorns. Les dones no són considerades com un grup desafavorit, com un col·lectiu que reivindica drets, sinó com a subjectes que tenen valors per aportar a la societat, en general.

DOBLE JORNADA

Així s'adjectiva la vida quotidiana d'aquelles dones que han d'afrontar l'activitat laboral i el treball domèstic-familiar com únic horitzó viable i obligat. Aquesta suposada conciliació, en la seva diversitat, les porta a compartir un element comú: la manca de temps per viure.

La doble càrrega encara recau en les dones adultes, es fa visible majoritàriament a través de la cura dels fills i filles, però actualment persisteix i s'accentua, per culpa de l'envelliment creixent de la població, en les tasques d'atenció i cura de les persones grans. És una doble càrrega de treball assumida de manera sincrònica i quotidiana en un mateix lapsus de temps, i que perdura al llarg de tot el cicle de vida.

La **triple jornada** es dona quan a la doble jornada se li afegeix una jornada posterior dedicada principalment a activitats polítiques i comunitàries.

DRETS SEXUALS I REPRODUCTIUS

Formen part dels drets humans i la seva finalitat és que totes les persones puguin viure lliures de discriminació, riscos, amenaces, coercions i violència en el camp de la sexualitat i la reproducció. L'Estat ha de garantir que tota persona pugui:

- 1) decidir quants fills/es vol tenir;
- 2) decidir l'espaiament entre els fills/es;
- 3) controlar el seu comportament sexual segons la seva pròpia forma de ser, sentir i pensar, sense tenir por ni vergonya;
- 4) estar lliure de malalties i deficiències que interfereixin amb les seves funcions sexuals i reproductives.

EMPODERAMENT

Terme encunyat en la IV Conferència Mundial de les Dones de Beijing (Pequín) el 1995, per a referir-se a l'augment de la participació de les dones en els processos de presa de decisions i accés al poder. Actualment, aquesta expressió comporta també una altra dimensió: la presa de consciència del poder que, individualment i col·lectiva, ostenten les dones, i que té a veure amb la recuperació de la seva pròpia dignitat com a persones.

ENFOCAMENT DE GÈNERE

L'enfocament de gènere és una eina teòrica-metodològica desenvolupada per analitzar els significats, pràctiques, símbols, representacions, institucions i normes que les societats elaboren a partir de la diferència biològica entre homes i dones. Contempla específicament la dimensió de les relacions socials i de les estructures de poder, i posa l'accent en la necessitat d'entendre com es realitzen aquestes relacions en cada context social i cultural.

Així mateix, l'enfocament de gènere implica abordar primer l'anàlisi de les relacions de gènere per basar-hi la presa de decisions. És una forma d'observar la realitat segons les variables sexe i gènere i les seves manifestacions. Reconeix que el gènere és una construcció social i cultural que es produeix històricament i, per tant, és susceptible de ser transformada. Té en compte, a més, altres diferències (classe, ètnia, edat, religió, etc.).

L'enfocament de gènere permet visualitzar i reconèixer l'existència de relacions de jerarquia i desigualtat entre homes i dones, expressades en forma d'opressió, injustícia, subordinació i discriminació cap a les dones en l'organització genèrica de les societats. Això es concreta en condicions de vida inferiors de les dones en relació amb les dels homes.

El gènere és un aspecte que s'ha d'incorporar a totes les polítiques, actuacions i planificacions. Aquest enfocament ajuda a entendre les actituds, necessitats, papers i funcions que exerceixen les dones i els homes en la societat, i que estan determinats per factors socials, econòmics, culturals i polítics. L'anàlisi de gènere s'ha d'incloure com a part destacada de l'anàlisi general d'una activitat, programa, política, esdeveniment o procés, i no s'ha de considerar com un tema a part.

EQUITAT DE GÈNERE

Imparcialitat de tracte sobre la base del gènere, que pot significar tant una igualtat de tracte com un tractament que, tot i ser diferent, es pot considerar equivalent en termes de drets, beneficis, obligacions i oportunitats.

A més, incorpora les nocions de justícia social i de diversitat. Aquest és un avanç substantiu per expressar la necessitat d'una societat en què dones i homes siguin lliures per desenvolupar els seus projectes vitals.

Es recull la idea de la igualtat en l'exercici dels drets sobre la base del reconeixement de la diversitat i de les diferències entre dones i homes. Això implica no donar el mateix tracte a qui no és igual, perquè no és possible obtenir resultats iguals amb punts de partida diferents o desiguals.

Així doncs, proposa nous tractaments considerats equivalents, en termes de drets, beneficis, obligacions i oportunitats.

ESPAI PÚBLIC - ESPAI PRIVAT

L'espai públic és el gestionat majoritàriament per homes. S'identifica amb l'espai de l'activitat, on té lloc la vida laboral, social, política, econòmica; és el lloc de participació en la societat i del reconeixement (àmbit productiu).

La naturalesa de l'espai privat, en canvi, s'inscriu en una dimensió propera a la cosa pròpia, a allò singular, quedant com l'espai o situació, susceptibles de possibilitar la condició d'estar amb un/a mateixa, de manera creativa o reflexiva (...) La privacitat apareix en la història com a sinònim de culte a la individualitat.

La privacitat adopta dos significats: (1) com apropiació de si mateix/mateixa que marca la idea inefable de privacitat, i (2) com a privació (de si mateix/mateixa). Aquest contingut limitatiu s'identifica amb l'àmbit domèstic, que es redueix a una presència continuada i atenta als assumptes dels i les altres.

ESPAI DOMÈSTIC

S'identifica amb l'espai on tenen lloc la criança, els afectes i la cura de persones dependents; és a dir, el lloc on es cobreixen les necessitats personals. Aquest espai és el que suposadament té la dona com la seva màxima responsable.

ESTEREOTIPS

Són conjunts de creences o imatges mentals molt simplificades i amb pocs detalls sobre un grup determinat de gent que són generalitzats a la totalitat dels membres del grup.

El terme sol usar-se en sentit pejoratiu, ja que es considera que els estereotips són creences il·lògiques que només poden ser desmuntades per mitjà de la sensibilització, la reflexió i sobretot l'educació.

ESTUDIS SOBRE L'ÚS DEL TEMPS

Són els estudis i investigacions que mostren la desigual distribució entre dones i homes de la càrrega total del treball. Una desigualtat que es posa de manifest a través de l'ús desigual del temps, que perjudica, primordialment, les dones adultes de les societats del benestar, la conseqüència de la qual és que els homes són els principals beneficiaris d'aquest ús desigual del temps.

Aquests estudis mostren la falta d'equitat que aquestes societats del benestar toleren i que serveixen per recordar les limitacions de les polítiques socials de l'Estat del benestar, que no sempre són tingudes en compte.

ÈTICA DE LA CURA

L'ètica de la cura té el seu origen en la crítica que realitza a l'ètica de la justícia i als fonaments bàsics que la sustenten sobre el subjecte moral, l'elaboració del judici moral i la delimitació de l'àmbit moral.

L'ètica de la cura, seguida per les dones, consisteix a jutjar tenint en compte les circumstàncies personals de cada cas. Està basada en la responsabilitat vers la resta de persones.

No actuar quan algú ho necessita es considera una falta. Aquesta ètica entén el món com una xarxa de relacions i allò important no és el formalisme, sinó el fons de les qüestions sobre les quals s'ha de decidir.

FEMINISMES

Són pensaments d'igualtat, és a dir, una tradició de pensaments polítics amb tres segles d'antiguitat, que sorgeixen en el mateix moment en què la idea d'igualtat i la seva relació amb la ciutadania es plantegen per primera vegada en el pensament europeu.

Els feminismes constaten la desigualtat per raó de sexe que comporta una situació d'inferioritat sociocultural de les dones enfront dels homes. Aquest fet els porta a reclamar i a defensar la igualtat de dret dels sexes.

La reivindicació de drets per a les dones parteix de la desigualtat de drets de les dones al llarg de la Història en les lleis que els regulaven i en les relacions socials. Els feminismes suposen, per tant, una forma diferent de mirar i d'entendre el món, el poder i les relacions entre els sexes.

Diem Feminismes atès que no es tracta d'un corrent de pensament monolític, sinó que presenta corrents distints en funció del context cultural i de desigualtat que viuen les dones.

FEMINISME DE LA DIFERÈNCIA

Corrent que es posiciona en la no equiparació ni superació de la dualitat d'un gènere a l'altre sinó més aviat en el desenvolupament de la diferència genèrica femenina en tots els ordres simbòlics.

El lloc que ocupem al món i que ens defineix no està únicament determinat per l'espai que ens ofereix la societat, sinó també pel nostre cos de dona, amb la seva estructura i els seus cicles vitals que determinen d'alguna manera la nostra mirada sobre el món.

FEMINISME DE LA IGUALTAT

Moviment que arrenca de la reclamació històrica de les dones als segles XVII i XVIII i que es plasma en la Declaració dels drets de la dona i de la ciutadania d'Olympe de Gouges (França, 1791) i en la Vindicació dels drets de les dones de Mary Wollstonecraft (Anglaterra, 1792), on es reivindica el dret a ser reconegudes en peu d'igualtat respecte als homes.

Es fonamenta en la definició d'igualtat, solidaritat i llibertat, entesa com a autonomia personal i respecte a l'altre. Denúncia l'elaboració de diferències de gènere, construïdes per la raó patriarcal com a categories naturals, quan en realitat són constructes socials i culturals.

Feministes representatives d'aquest corrent són Simone de Beauvoir, Seyla Benhabib o les espanyoles Celia Amorós (*Hacia una crítica de la razón patriarcal*, 1985) i Amelia Valcárcel (*Sexo y filosofía. Sobre mujer y poder*, 1991).

FEMINISME DIALÒGIC

El feminisme dialògic és un enfocament teòric que supera el feminisme de la igualtat i el de la diferència i que es construeix a partir de la pluralitat de veus de totes les dones que decideixen, mitjançant el diàleg igualitari, què volen i com ho volen.

L'aprenentatge dialògic es converteix així en un element essencial per fer avançar les propostes de l'aprenentatge cooperatiu cap a opcions més compromeses, amb un model d'escola coeducatiu i plural que busqui una major igualtat d'oportunitats per a totes i tots.

FEMINITZAR LA POLÍTICA

Es tracta d'una nova manera de fer política, amb una agenda nova i amb els valors socials i culturals que han estat encarnats en les dones. Feminitzar en el sentit de reclamar altres mirades, i en el sentit d'abordar els problemes de vida quotidiana i els reptes de futur de les dones i els homes, feminitzar en el sentit d'introduir canvis culturals —i de valors— a la societat.

FEMINITZACIÓ DE LA POBRESA

Tendència de les condicions de pobresa, precarietat i exclusió socioeconòmica d'incidir sobre les dones, principalment a causa de la inestabilitat laboral, la falta de drets a la Seguretat Social derivats del règim de cotització, l'atur i l'assumpció de responsabilitats familiars.

FORMACIÓ DE/EN GÈNERE

Mètode que forma part imprescindible de la transversalització de l'enfocament de gènere. Partint del supòsit que les relacions desiguals entre els gèneres es reproduïen per estereotips, prejudicis i codis de conducta apresos en el procés de la socialització, la formació en gènere intenta conscienciar el personal d'una organització sobre les relacions de gènere. L'objectiu de la formació en gènere és, d'una banda, generar coneixements i potenciar la reflexió sobre les desigualtats de gènere i el paper que té cada persona en aquestes relacions, i de l'altra, facilitar eines per poder aplicar l'enfocament de gènere en els respectius àmbits d'actuació.

GÈNERE

Concepte que fa referència a les diferències socials (per oposició a les biològiques) entre homes i dones que han sigut apreses, canvien amb el temps i presenten grans variacions tant entre diverses cultures com dins d'una mateixa cultura.

La IV Conferència Mundial sobre la Dona celebrada a Beijing (1995) va adoptar el concepte de gènere declarant que "el gènere es refereix als papers socials construïts per la dona i l'home, basant-se en el seu sexe, i que depenen d'un particular context socioeconòmic, polític i cultural, i estan afectats per altres factors com ara l'edat, la classe, la raça i l'ètnia".

PERSPECTIVA DE GÈNERE

Permet analitzar i comprendre les característiques que defineixen les dones i els homes, així com les seves similituds i diferències. Analitza les possibilitats i oportunitats d'ambdós, les seves expectatives, les relacions socials complexes i diverses que es donen entre tots dos gèneres, així com els conflictes institucionals i quotidians que han d'afrontar i les maneres en què ho fan.

La perspectiva de gènere suposa considerar sistemàticament les diferents condicions, situacions i necessitats en què viuen dones i homes, en totes les polítiques i en els moments de la intervenció: diagnòstic, planificació, execució i avaluació.

IGUALTAT DE SEXE

La igualtat de sexe s'entén com una relació d'equivalència en el sentit que les persones tenen el mateix valor, independentment dels caràcters o actituds que se'ls associen pel fet de ser dones o homes.

És un dret fonamental que es recolza en el concepte de justícia social. Implica, per tant, l'absència de tota forma de discriminació per raó de sexe.

IGUALTAT DE GÈNERE

Concepte que defensa que tots els éssers humans són lliures de desenvolupar les seves habilitats personals i prendre decisions sense limitacions per raons de gènere, i que els diferents comportaments, aspiracions i necessitats de dones i homes són considerats, valorats i afavorits de manera igual.

IGUALTAT D'OPORTUNITATS

Principi que pressuposa que homes i dones tinguin les mateixes garanties de participació plena en totes les esferes.

Busca beneficiar per igual a homes i dones, perquè aquests i aquestes puguin desenvolupar plenament les seves capacitats i millorar les seves relacions (tant entre ambdós sexes, com amb l'entorn que els envolta).

La igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes és un principi informador de l'ordenament jurídic i, com a tal, s'integrarà i observarà en la interpretació i aplicació de les normes jurídiques.

IGUALTAT DE TRACTE ENTRE DONES I HOMES

Absència de tota discriminació per raó de sexe, tant directa com indirecta.

IMPACTE DE GÈNERE

Consisteix a identificar i valorar els diferents resultats i efectes d'una norma o una política pública en un sexe i l'altre, a fi de neutralitzar-los i poder així evitar els seus possibles efectes discriminatoris.

Decisions que no semblen sexistes poden tenir un impacte diferent en les dones i en els homes, encara que aquesta conseqüència no estigui prevista ni es desitjarà. Per això es procedeix a una avaluació de l'impacte en funció del gènere, per tal d'evitar conseqüències negatives no intencionals i per millorar l'eficàcia de les polítiques.

INDICADORS DE GÈNERE

Els indicadors de gènere tenen la funció de fer visibles els canvis socials en termes de relacions de gènere al llarg del temps. La seva utilitat consisteix a mostrar la situació específica de les dones i els homes, així com els canvis que es produeixen en els dos grups de població.

El coneixement que aporten aquests indicadors suposa una aproximació a la situació de les dones i els homes, així com la influència de factors determinats que expliquen diferències de comportaments, actituds i valors entre ambdós sexes. Són eines imprescindibles per a la planificació de les polítiques, tant per preveure i emprendre accions com per avaluar altres paràmetres orientatius sobre la situació actual de les dones.

INDICADORS NO ANDROCÈNTRICS O SENSIBLES A LA DIFERÈNCIA SEXUAL

Un sistema d'indicadors no androcèntric s'hauria d'orientar en ambdós sentits. D'una banda, indicadors que reflecteixin l'evolució de la situació de les dones en el que hem denominat la igualtat en masculí (per exemple, taxa de participació laboral); d'una altra, indicadors que reflecteixin canvis en l'expressió de la ideologia patriarcal (per exemple, canvis reals en la segregació per sexe del treball, donant valor al treball de cura).

INVISIBILITAT

Al llarg de la història, les dones i les seves aportacions han sigut negades i ocultades. La història de la humanitat s'ha construït des de la visió androcèntrica del món, que exclou les dones, arribant a ni tan sols anomenar-les. D'aquí, per exemple, la utilització dels termes masculins com a genèrics teòricament globalitzadors, l'única realitat de la qual és que oculten i exclouen la presència de les dones.

Aquesta invisibilitat de les dones es deu a la desigualtat entre homes i dones, que parteix de la superioritat dels uns sobre les altres. Per canviar aquest món androcèntric i patriarcal cal recuperar la història de les dones, tant pel que fa a dones singulars com a totes les aportacions que les dones han fet des de les seves diverses mirades i realitats quotidianes.

LLENGUATGE SEXISTA

Quan s'utilitza el masculí com a genèric, quan es parla en femení sols per referir-se a determinades professions o categories professionals. L'ús no sexista del llenguatge és aquell que vol reflectir fidelment la diversitat social realment existent (és a dir, eliminar l'androcentrisme) i alhora no contribuir a perpetuar els tòpics masclistes.

La llengua per si mateixa no és sexista, ja que posa eines al nostre abast perquè diem allò que volem dir i de la manera en què ho volem dir. Parlar una llengua no és només tenir una capacitat tècnica o intel·lectual per poder conèixer un idioma i comunicar-nos amb ell. Quan aprenem a parlar, aprenem tot un conjunt de valors, d'actituds, d'ideologies i de prejudicis.

Tot això és el que ens ajuda a esdevenir les persones que som. És a dir: el llenguatge és un fet cultural, que s'utilitza per transmetre valors (negatius o positius) d'unes persones a les altres i que es pot modificar i alterar per tal de reforçar els estereotips ja existents en la societat, o bé per canviar-los. La llengua, doncs, no és una realitat inalterable. Canvia a mesura que canvien els temps, i en tant que instrument simbòlic, afavoreix o dificulta imaginaris sexistes.

MAINSTREAMING DE GÈNERE

Acostuma a traduir-se per *transversalitat*: l'organització (la reorganització), la millora, el desenvolupament i l'avaluació dels processos polítics, de manera que la perspectiva d'igualtat de gènere s'incorpori a totes les polítiques, a tots els nivells i en totes les etapes, pels actors normalment involucrats en l'adopció de mesures polítiques.

MODEL D'IGUALTAT EN FEMENÍ

Model que té com a objectiu la qualitat de vida de tota la població. Això requereix la plena integració dels homes en les activitats no remunerades.

Atès que aquestes activitats requereixen una dedicació variable al llarg de la vida activa, l'estructura sociolaboral ha d'adequar-se a les necessitats d'homes i dones, que assumeixen en condicions d'igualtat el treball familiar domèstic. Això permet acomplir l'activitat mercantil i no mercantil, mantenint un equilibri harmònic per a totes les persones.

MODEL D'IGUALTAT EN MASCULÍ

Té com a objectiu la igualtat en la participació en el mercat laboral. Representa que les dones anirien progressivament integrant-se en el mercat laboral, participant en l'ocupació en igualtat de condicions amb els homes.

La idea és que les dones s'igualen als homes respecte al que ha sigut l'activitat bàsica per a ells. Ara bé, el model de participació masculí implica llibertat de temps i d'acció per dedicar-se al mercat; per tant, queda poc espai per a les activitats relacionades amb l'atenció de les persones.

MODEL SOCIAL ANDROCÈNTRIC

Es denomina així l'organització social de gènere que estableix el masculí com a paradigma de l'humà, atorgant poder simbòlic i material als homes sobre les dones, subordinant el femení i les dones sota una pretesa neutralitat.

NOU CONTRACTE SOCIAL

Terme que fa referència a la necessitat de desenvolupar un nou acord entre homes i dones, basat en la corresponsabilitat, que ens permeti compartir el treball assalariat, les responsabilitats familiars i la cura a les persones dependents, el poder i la presa de decisions: en definitiva, compartir la vida. És un desafiament que incumbeix no només a les dones, sinó a tota la societat.

PATRIARCAT

Forma d'organització social, política i econòmica apareguda en les societats agràries, on alguns barons dominen dones i xiquets a fi de transmetre la propietat i assegurar la filiació legítima dels fills.

Les dones són confinades a l'espai privat i a la funció reproductora, mentre que els barons es reserven l'espai públic. En el seu sentit literal, significa Govern dels pares.

Els debats sobre el patriarcat van tenir lloc en diferents èpoques històriques, i van ser represos en el segle XX pel moviment feminista dels anys seixanta en la cerca d'una explicació que reflectís la situació d'opressió i dominació de les dones, i possibilités el seu alliberament.

Gerda Lerner (1986) el va definir en sentit ampli com “la manifestació del domini masculí sobre les dones i nens/es de la família i l'ampliació d'aquest domini sobre les dones en la societat en general”.

Les teoritzacions sobre el patriarcat van ser essencials per al desenvolupament dels diferents corrents del feminisme, en les seves versions radical, marxista i materialista, entre d'altres.

PRESSUPOSTOS AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

Els pressupostos són l'eina fonamental que permet als governs concretar polítiques. El desglossament pressupostari mostra la prioritització que s'estableix entre unes activitats i unes altres, i aquestes decisions polítiques no són neutres respecte al gènere, ja que dones i homes ocupen posicions econòmiques i socials diferents dins la societat.

Les polítiques pressupostàries requereixen una comprensió tant de l'impacte de les mateixes com de la forma en què s'han de dissenyar per tal d'aconseguir resultats que satisfacin les necessitats de tota la ciutadania. No es tracta, doncs, de desenvolupar pressupostos diferents per a les dones, sinó de fer una anàlisi de les assignacions de cada sector del Govern per conèixer el seu impacte sobre dones i homes.

Els pressupostos sensibles al gènere han d'analitzar qualsevol tipus de despesa pública o qualsevol mètode de recaptació des d'una perspectiva de gènere, i identificar les conseqüències i els impactes per a dones i homes.

PRINCIPI D'IGUALTAT DE TRACTE ENTRE DONES I HOMES

Principi informador d'ordenament jurídic que s'integra en ell i ha d'observar-se en la interpretació i aplicació de les normes jurídiques. Suposa l'absència de tota discriminació per raó de sexe, ja sigui directa o indirecta.

S'utilitza el terme discriminació de sexe per al·ludir a una situació en què una persona o un grup de persones rep un tracte diferenciat quant al seu sexe, la qual cosa condicionarà que li siguin reconeguts més o menys drets i oportunitats.

POLÍTIQUES DE GÈNERE

Polítiques que tinguin en compte les relacions entre homes i dones i les seves diferents posicions socials en tots els seus àmbits d'actuació i que tinguin com a horitzó d'actuació l'objectiu de la igualtat d'oportunitats entre homes i dones.

Una política de gènere ha d'analitzar el context concret, formular els obstacles que queden per a l'assoliment de la igualtat i elaborar les seves mesures tenint en compte els resultats d'aquesta anàlisi. Així, una política de gènere implica una anàlisi de gènere.

A diferència de la política de dones, la política de gènere no només tracta de donar suport a les dones perquè entrin en les esferes dominades pels homes fins ara, sinó que ha de ser una política que s'orienti cap a un model diferent de societat, introduint valors que aportin la igualtat entre les persones.

POLÍTIQUES D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS

Les polítiques d'igualtat es defineixen com “el conjunt de les decisions, objectius i mesures adoptades per les institucions públiques en relació amb el foment de la igualtat entre dones i homes i amb la millora de la situació socioeconòmica, política i cultural de la dona”.

QUOTES

Les quotes són una política d'acció positiva. Són aquelles que, partint del supòsit que no existeix una igualtat d'oportunitats real entre homes i dones (encara que sí que hi hagi una igualtat legal), proposen establir mecanismes per afavorir determinats col·lectius infrarepresentats en l'accés a llocs de responsabilitat (o, fins i tot, a determinats àmbits laborals).

Les quotes poden ser constitucionals, legals, o ser adoptades voluntàriament per garantir que les dones representin un percentatge mínim d'un determinat òrgan o institució. Suposen una discriminació positiva basada en el dret de ciutadania i de justícia avalada per diferents organismes internacionals, des de les Nacions Unides a la Unió Europea, passant pel Consell d'Europa.

RECUPERACIÓ

Etape del cicle personal i social d'una dona que ha viscut situacions de violència, en la que es produeix el restabliment de tots els àmbits danyats per la situació viscuda.

REPARACIÓ

Conjunt de mesures jurídiques, econòmiques, socials, laborals, sanitàries, educatives i similars adoptades pels diferents organismes i agents responsables de la intervenció en l'àmbit de la violència masclista, que contribueixen al restabliment de tots els àmbits danyats per la situació viscuda.

ROLS DE GÈNERE

Comprenen tots els rols i expectatives diferents que socialment s'adjudiquen a dones i homes. Aquests continguts orienten i regulen tots els àmbits: el paper i la contribució social, les tasques i activitats que es consideren pròpies de dones i pròpies d'homes, les capacitats i actituds, i el seu prestigi i importància en l'esquema social.

SEGREGACIÓ HORIZONTAL

Concentració de dones o homes en graus i nivells específics de responsabilitat, d'ocupacions o opcions acadèmiques o formatives. En l'elecció influeix més el rol de gènere que la lliure opció personal.

SEGREGACIÓ VERTICAL

Exclusió de les dones dels llocs directius i la seva adhesió a activitats de menor prestigi en les institucions. Aquesta infrarepresentació de les dones en càrrecs superiors i la seva sobre representació en càrrecs de menor nivell es repeteix entre ocupacions, entre sectors, opcions acadèmiques i formatives, etc.

SENSIBILITZACIÓ

Conjunt d'accions pedagògiques i comunicatives encaminades a generar canvis i modificacions a l'imaginari social que permetin avançar cap a l'erradicació de la violència masclista.

SEXISME

Terme que fa referència a la suposició, creença o convicció que un dels dos sexes és superior a l'altre. Normalment, és expressat en un context de certs comportaments i estereotips tradicionals basats en el sexe, els quals resulten ser un conjunt de pràctiques discriminatòries cap als membres del suposat sexe inferior.

El seu ús més freqüent es refereix a la convicció de la superioritat de l'home respecte a la dona. És un mecanisme pel qual es privilegia un sexe sobre un altre. Conceptes i conductes patriarcals que manté en situació d'inferioritat i subordinació al sexe femení.

Està present en totes les formes de la vida social i tots els àmbits de les relacions humanes; és a dir, les formes pràctiques d'actuar.

SEXISME EN EL LLENGUATGE

El llenguatge és com un mirall que reflecteix la societat que l'utilitza; una eina que vehicula el nostre pensament, organitzant i estructurant, incorporant creences, valors, prejudicis i estereotips. Per això, la persistència de pràctiques discriminatòries en l'ús de llenguatge no és res més que un senyal de la presència generalitzada de sexisme en la nostra cultura.

L'asimetria entre els conceptes masculins i femenins, el genèric masculí com a pretès universal o l'exclusió de les dones en tant que subjectes del discurs, són els principals biaixos discriminatoris en l'ús del llenguatge.

SISTEMA SEXE - GÈNERE

Sistema sociocultural a través del qual s'associa al sexe reproductiu un conjunt de valors, creences i actituds. Tradicionalment, les dones, a Occident, s'han associat a conceptes com la sensibilitat, la dolçor, la bellesa, l'espai interior, l'altruisme, la paciència, la família, etc. I aquestes característiques són assumides com a naturals per la societat.

De forma oposada i complementària s'adjudiquen a l'home les característiques de proveïdor, conqueridor, caçador, agressiu, amo de l'espai públic, etc. A partir d'aquí es construeix una relació simbòlica desigual de la dona privada i dèbil i l'home públic i fort en un joc de sotmetiment - dominació.

Mentre el sexe fa referència a la diferència biològica existent entre dos individus, el gènere és una construcció sociocultural que defineix característiques emocionals, intel·lectuals i de comportament pel fet de pertànyer a algun dels dos gèneres: masculí o femení.

El procés de socialització (aprenentatge de patrons culturals i socials que permeten integrar-se en un grup social) és diferent segons el sexe, assignant models (culturals i socials) diferents per a dones i homes, en funció d'allò tradicionalment establert per a unes i altres; en funció, en definitiva, de models imposats. Segons Seyla Benhabib, és el mode essencial en què la realitat social s'organitza, es divideix simbòlicament i es viu experimentalment.

SOSTRE DE VIDRE

A partir dels anys vuitanta, nombrosos estudis realitzats des de les diverses Ciències Socials intenten donar resposta a la pregunta de per què les dones es troben infrarepresentades en els llocs de poder i presa de decisions, utilitzant el terme “sostre de vidre” (*glass ceiling*, Segerman-Peck, 1991; Pwell, 1991; Davison i Cooper, 1992) en al·lusió metafòrica a les barreres invisibles que impedeixen a moltes dones amb elevada qualificació accedir i ser promocionades a les esferes del poder econòmic, polític i cultural.

Existeix consens sobre els principals pilars que el sustenten a través de dues categories d'anàlisi: explicacions basades en factors personals interns (que prenen com a punt de partida la influència de la socialització en el desenvolupament de característiques diferencials entre homes i dones). I explicacions basades en factors socials externs (conseqüències derivades de la cultura patriarcal, creadora de relacions de poder asimètriques entre homes i dones d'acord amb l'establiment de rols de gènere diferencials i complementaris).

TERRA ENGANXÓS

El “terra enganxós” és un altre concepte emparentat amb el fenomen del “sostre de vidre”. Es refereix a les obligacions que des de l'àmbit domèstic s'imposen a les dones perquè no abandonin aquest espai, i que els creen nombroses dificultats per sortir del “terra enganxós” que les atrapa en obligacions i sol·licituds per part dels qui se senten abandonats/des per la seva partida cap a l'altra esfera, la no domèstica. Aconseguir l'equilibri entre les demandes externes i les que apareixen des de la família i la llar des d'aquest “terra enganxós”, per a les dones arriba a suposar un esforç físic i emocional considerable i una font de conflictes.

TRANSVERSALITAT

Suposa la integració de la perspectiva de gènere en el conjunt de polítiques, considerant sistemàticament les situacions, prioritats i necessitats respectives de dones i homes, amb vista a promoure la igualtat entre ambdós sexes i tenint en compte, activament i obertament, des de la fase de planificació, els seus efectes en les situacions respectives d'unes i altres quan s'apliquen, supervisen i avaluen.

TREBALL PRODUCTIU (REMUNERAT) I TREBALL REPRODUCTIU

El treball remunerat que produeix béns i serveis es considera socialment treball productiu. En canvi, el conjunt d'activitats destinades a atendre la cura de la llar i de la família es denomina treball reproductiu, per diferenciar-lo del treball de producció o remunerat. Per tant, es pot considerar que l'escenari del treball reproductiu és la llar i la cura de la família, i que engloba activitats relacionades amb la gestió i el manteniment de la infraestructura de la llar, i les derivades de l'atenció i la cura dels membres familiars, sovint més enllà dels que componen la unitat familiar.

Com que no és remunerada, aquesta feina queda fora del mercat de treball i, per tant, s'ha de diferenciar de les activitats habitualment acomplertes per dones en les modalitats de treball submergit o informal (treballadores del servei domèstic).

Una de les característiques principals del treball reproductiu és que el fan habitualment les dones. Ara bé, el fet que aquest treball sigui eminentment femení no és fruit d'un aspecte diferencial biològic, sinó que és el resultat de la construcció social de les diferències (biològiques i sexuals) entre els homes i les dones.

Així doncs, aquesta tendència ha caracteritzat la societat de tots els temps i bona part de totes les societats i les cultures i, d'aquesta manera, ha generat l'anomenada divisió sexual del treball; és a dir: homes-treball productiu-àmbit públic i, d'altra banda, dones-treball reproductiu-àmbit privat.

VICTIMITZACIÓ SECUNDÀRIA O REVICTIMITZACIÓ

Maltractament addicional exercit vers les dones que es troben en situacions de violència masclista com a conseqüència directa o indirecta dels dèficits —quantitatius i qualitatius— de les intervencions portades a terme pels organismes responsables, així com per les actuacions no encertades provinents d'altres agents implicats.

VIOLÈNCIA DE GÈNERE

Tot acte de violència basat en la pertinença de la persona agredida al sexe femení, que tingui o pugui tenir com a resultat un dany o patiment físic, sexual o psicològic per a la dona, així com les amenaces de tals actes, la coacció o la privació arbitrària de la llibertat, tant si es produeixen en la vida pública com en la privada.

La violència de gènere es manifesta com el símbol més brutal de la desigualtat existent en la nostra societat. Es tracta d'una violència que es dirigeix contra les dones pel fet mateix de ser-ho, per ser considerades pels seus agressors mancades dels drets mínims de llibertat, respecte i capacitat de decisió.

VIOLÈNCIA ECONÒMICA

Privació intencionada i no justificada de recursos per al benestar físic o psicològic d'una persona i, si s'escau, de les seves filles o fills, així com la limitació en la disposició dels recursos propis o compartits a l'àmbit de parella.

VIOLÈNCIA EN LA PARELLA

Violència física, psicològica, sexual o econòmica exercida sobre les dones i realitzada per part de l'home que és o ha estat el seu cònjuge o persona vinculada per relacions similars d'afectivitat.

VIOLÈNCIA FÍSICA

Qualsevol acció no accidental que provoqui danys físics o malalties.

VIOLÈNCIA LABORAL

Violència física, sexual o psicològica que es pot produir tant en el centre de treball i durant la jornada de treball, com fora del centre i de les hores de treball, sempre que tinguin relació amb la feina.

VIOLÈNCIA MASCLISTA

Violència 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 i que, produïda per mitjans físics, econòmics o psicològics, incloses les amenaces, les intimidacions i les coaccions, tingui com a resultat un dany o un patiment físic, sexual o psicològic, tant si es produeix en l'àmbit públic com en el privat.

VIOLÈNCIA PSICOLÒGICA

Tota conducta o omissió intencional que produeixi en una persona desvaloració o patiment, mitjançant amenaces, humiliació, vexacions, exigència d'obediència o submissió, coerció verbal, insults, conductes de restricció, conductes destructives (referides a objectes de valor econòmic o afectiu per a la víctima i el maltractament d'animals domèstics), culpabilització de la dona en les conductes violentes de l'home o qualsevol altra limitació del seu àmbit de llibertat.

VIOLÈNCIA SEXUAL I ABUSOS SEXUALS

Qualsevol acte de naturalesa sexual no consentit per les persones, inclosa l'exhibició, l'observació, la imposició —mitjançant violència, intimidació, prevalença o manipulació emocional— de relacions sexuals, per part de la persona que té una relació conjugal, de parella o afectiva amb la dona que pateix aquesta situació.

VISIBILITZACIÓ

Procés de fer visible l'invisible, de posar al descobert i incorporar la història i la vida de les dones a la nostra realitat, i a la història. La visibilització suposa el reconeixement i la revaloració de la història de les dones, del seu paper en el món i en la vida i, en definitiva, la idea d'igualtat entre homes i dones.