

DILIGÈNCIA: Aprobat inicialment per acord del Ple de data 26/03/2019. La Secretària.

Maria Casadevall
Viñas - DNI
40300535G (SIG)

c=ES, o=Ajuntament de Caldes de Malavella, 2.5.4.97=VATES-P1703700C, ou=Treballador públic de nivell alt de signatura, title=Secretària, sn=Casadevall Viñas - DNI 40300535G, givenName=Maria, serialNumber=IDCES-40300535G, cn=Maria Casadevall Viñas - DNI 40300535G (SIG) 2019.04.09 11:18:25 +02'00'

III PLA DE POLÍTIQUES DE GÈNERE DE CALDES DE MALAVELLA

(2019-2022)

Ajuntament de Caldes de Malavella



AJUNTAMENT DE
CALDES DE MALAVELLA



Elaboració i coordinació del Pla d'Igualtat



Autores:

Cristina Vila Peñuelas i Mireia Selva Monfort

Amb el suport i la col·laboració de:

Ajuntament de Caldes de Malavella

Any de realització: 2017-2018

1. ÍNDEX

2.	PRESENTACIÓ	5
3.	INTRODUCCIÓ	7
4.	MARC CONCEPTUAL DE LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE.....	9
4.1.	EVOLUCIÓ HISTÒRICA: DE LES REIVINDICACIONS FEMINISTES A L'AGENDA POLÍTICA	9
3.2.	ELS PLANS D'IGUALTAT DE GÈNERE	10
5.	MARC LEGAL I NORMATIU DE LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE ..	12
5.1.	ÀMBIT INTERNACIONAL	12
5.2.	ÀMBIT COMUNITARI.....	13
5.3.	ÀMBIT ESTATAL, AUTONÒMIC I LOCAL	14
6.	PROCÉS D'ELABORACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT DE GÈNERE	20
6.1.	EINES METODOLÒGIQUES	20
6.2.	FASES DEL PROCÉS METODOLÒGIC	21
7.	PROCESSOS PARTICIPATIUS PER A L'AVALUACIÓ I DIAGNOSI DEL PLA D'IGUALTAT DE CALDES DE MALAVELLA	25
7.	OBJECTIUS I LÍNIES ESTRATÈGIQUES	29
7.1.	TRETS DEFINITORIS DEL PLA.....	29
7.2.	OBJECTIUS I LÍNIES ESTRATÈGIQUES	30
7.3	IMPLEMENTACIÓ I MECANISMES DE COORDINACIÓ	33
8.	DIAGNOSI DE GÈNERE	35
8.1.	CONTEXT TERRITORIAL I SOCIODEMOGRÀFIC.....	35
8.2.1.	COMPROMÍS INSTITUCIONAL	45
	QUINES ACCIONS ES PROPOSEN PER AQUEST ÀMBIT?	67
8.3.	VIOLÈNCIA MASCLISTA	76
8.3.1.	ATENCIÓ INTEGRAL A LES DONES QUE PATEIXEN VIOLÈNCIA MASCLISTA	76
8.3.1	SERVEIS ESPECÍFICS PER A DONES	94
	QUINES ACCIONS ES PROPOSEN PER AQUEST ÀMBIT?	97
8.4.	DRETS I QUALITAT DE VIDA.....	102
8.4.1.	COEDUCACIÓ I FORMACIÓ AL LLARG DE LA VIDA	102
	QUINES ACCIONS ES PROPOSEN PER AQUEST ÀMBIT?	121
8.4.2	PROMOCIÓ DE LA SALUT	124
	QUINES ACCIONS ES PROPOSEN PER AQUEST ÀMBIT?	130

8.4.3. PRÀCTICA ESPORTIVA	131
QUINES ACCIONS ES PROPOSEN PER AQUEST ÀMBIT?	143
8.4.4. URBANISME EN CLAU DE GÈNERE: ACCESSIBILITAT, MOBILITAT I SEGURETAT	146
QUINES ACCIONS ES PROPOSEN PER AQUEST ÀMBIT?	160
8.5. TREBALL I USOS DELS TEMPS	161
8.5.1. FOMENT DE L'OCUPACIÓ	161
8.5.2. CONCILIACIÓ DEL TREBALL I VIDA QUOTIDIANA	166
QUINES ACCIONS ES PROPOSEN PER AQUEST ÀMBIT?	172
8.6. LIDERATGE I PARTICIPACIÓ DE LES DONES	177
8.6.1 PARTICIPACIÓ SOCIOPOLÍTICA I MÓN ASSOCIATIU	177
8.6.2. CULTURA I RECONeixEMENT	183
QUINES ACCIONS ES PROPOSEN PER AQUEST ÀMBIT?	200
9. PLA D'ACCIÓ	206
10.1. LÍNIES ESTRATÈGIQUES I OBJECTIUS	206
10.2. ACCIONS	209
10. PLA D'ACCIÓ CALENDARITZAT	248
12. FONTS CONSULTADES	259
REFERÈNCIES BIBLIOGRÀFIQUES	259
WEBGRAFIA	260
ALTRES FONTS CONSULTADES	261
11. ANNEXES	262
8.2. COMPROMÍS INSTITUCIONAL	262
8.3. VIOLÈNCIA MASCLISTA	274
8.4. DRETS I QUALITAT DE VIDA	279
8.4.1. COEDUCACIÓ I FORMACIÓ AL LLARG DE LA VIDA	280
8.4.2 PROMOCIÓ DE LA SALUT	289
8.4.3. PRÀCTICA ESPORTIVA	292
8.4.4. URBANISME EN CLAU DE GÈNERE: ACCESSIBILITAT, MOBILITAT I SEGURETAT	295
8.5. TREBALL I USOS DELS TEMPS	296
8.5.1. FOMENT DE L'OCUPACIÓ	296
8.5.2. CONCILIACIÓ DEL TREBALL I VIDA QUOTIDIANA	297
8.6. LIDERATGE I PARTICIPACIÓ DE LES DONES	303
8.6.1 PARTICIPACIÓ SOCIOPOLÍTICA I MÓN ASSOCIATIU	303
8.6.2. CULTURA I RECONeixEMENT	303

2. PRESENTACIÓ

Passen els anys i les dones continuen sortint al carrer cada 8 de març per manifestar-se, hi continuen les desigualtats entre homes i dones que es fan visibles en tots els àmbits.

Des de l'Ajuntament de Caldes de Malavella es treballa per la igualtat des de fa molts anys, i ara, mitjançant els fulls que teniu entre les mans, se us presenta el darrer avanç.

A l'Ajuntament de Caldes tenim un Pla d'Igualtat des del 2008, aquest s'ha anat modificant i adaptant a les necessitats vives del poble. És per això que aquest III Pla arriba després de l'observació i la millora de molts aspectes, de la recerca quantitativa i qualitativa dels desitjos del col·lectiu.

Una de les novetats que es presenta en el III Pla d'Igualtat, és la inclusió del col·lectiu LGTBIQ+, a més del col·lectiu femení. Per així, fer polítiques més extenses i fer que les persones que no es senten identificades amb el sistema de gènere binari home – dona també siguin participants. Per aquest motiu també s'ha canviat el nom al Consell de dones, passant-se a dir Consell per a la Igualtat, tot essent un terme més inclusiu per a tots els col·lectius que representen.

El III Pla d'Igualtat és molt més versemblant, transversal i proper a la població que l'antic pla. També té accions concretes a dur a terme per assolir els diferents objectius. Abans no hi havia accions marcades. Algunes d'aquestes preveuen seguir treballant en l'àmbit de coeducació a les escoles i arribar millor a les famílies. Aquest control també permetrà una fase posterior d'anàlisi i diagnòstic. Sense un pla d'igualtat les accions caminen sense guia, des de la regidoria de Serveis Socials creiem que és molt important disposar d'un pla en condicions per complir els terminis, objectius i realitzar les accions pactades. En comparació amb el darrer pla hi ha hagut un canvi substancial, dins dels objectius macros que ja hi havia marcats se n'han pogut establir uns de més específics. Aquest és, doncs, un treball evolutiu respecte el I i el II Pla d'Igualtat.

El 2012 es va crear un Servei d'Informació i Atenció a les Dones (SIAD). És un servei propi que l'Ajuntament no està obligat a tenir per llei, però l'equip de govern hi aposta. Tant és la convicció de la necessitat d'un servei d'aquestes característiques que

darrerament s'hi han fet millores, ampliant l'horari d'atenció a tota dona que ho necessiti.

Aquest Pla pretén ser un instrument útil per analitzar, avaluar i impulsar polítiques inclusives al municipi de Caldes de Malavella, contribuint alhora a l'erradicació de les desigualtats produïdes per raó de gènere i a treballar per la igualtat d'oportunitats real de dones i homes d'aquest municipi.

Entenem que, només d'aquesta manera, les dones i el col·lectiu LGTBIQ+ aconseguiran ser visualitzades. Treballem pel seu reconeixement, per la igualtat entre homes i dones i per la lluita contra la xacra social que representa la violència masclista. És, per tant, voluntat d'aquest Ajuntament posar les eines i recursos humans necessaris a l'abast perquè les dones i el col·lectiu LGTBIQ+ del municipi puguin millorar la seva qualitat de vida en tots els àmbits.

Finalment, volem expressar el nostre agraïment més sincer a totes i cada una de les dones (voluntàries, tècniques, dinamitzadores...) que, amb les seves aportacions, han participat en l'elaboració d'aquest Pla. Esperem que amb els fruits que doni aquesta eina de treball es puguin sentir justament recompensades un dia no molt llunyà.

Salvador Balliu i Torroella

Alcalde de Caldes de Malavella

Maria Isabel Reig i Montero

Regidora de Serveis Socials de Caldes de Malavella

3. INTRODUCCIÓ

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4.1. EVOLUCIÓ HISTÒRICA: DE LES REIVINDICACIONS FEMINISTES A L'AGENDA POLÍTICA

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

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

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

a l'educació, al treball, al sufragi femení i, en definitiva, a la defensa i el reconeixement de la plena ciutadania de les dones.

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

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

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

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

4.2. ELS PLANS D'IGUALTAT DE GÈNERE

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

El seu impuls sorgeix del reconeixement de les desigualtats i discriminacions existents per raó de gènere i de la voluntat per transformar aquesta realitat. Les actuacions

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

Amb aquest objectiu, els governs locals de la demarcació de Barcelona, en el marc de les seves competències, dissenyen i implementen els Plans Locals d'Igualtat. Concebut com una eina de treball transversal, els plans incorporen totes o diverses àrees del Consistori per tal d'introduir el principi d'igualtat en totes les actuacions municipals.

Aquest necessari plantejament transversal requereix de l'adquisició de compromisos polítics i també de la sensibilitat, la voluntat i la implicació de tot el personal municipal.

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

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

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

5.1. ÀMBIT INTERNACIONAL

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

Així, l'any 1975 se celebra a Mèxic la I Conferència Mundial de la Dona i, quatre anys després, s'aprova la Convenció sobre l'Eliminació de totes les Formes de Discriminació contra la Dona (CEDAW). Ratificada per Espanya l'any 1984, és considerada la carta internacional dels drets humans de les dones, amb 30 articles que recullen aquests drets en diversos àmbits socials i estableixen les mesures a adoptar pels governs. La II i III Conferència Mundial de la Dona (Copenhaguen, 1980 i Nairobi, 1985) van permetre adoptar importants plans d'acció amb mesures en l'àmbit laboral i educatiu i promoure la creació d'oficines de la dona de caràcter estatal.

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

Així, s'obre una etapa en la qual es busca analitzar els fonaments, les causes i les estructures que es troben a la base de les desigualtats existents. Per tant, a banda de

les accions encaminades a garantir la condició jurídica i social de les dones, també es planteja la necessitat de reorganitzar les institucions i d'adquirir compromisos polítics i econòmics que puguin transformar la societat en el seu conjunt.

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

5.2. ÀMBIT COMUNITARI

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

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

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

La legislació europea compta amb diverses directives principalment referides a l'àmbit del treball, igualtat salarial, permisos laborals i qüestions relatives a la seguretat social.

És important destacar l'efecte que ha tingut aquest marc legal europeu a l'Estat espanyol, donant lloc a la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (2007).

5.3. ÀMBIT ESTATAL, AUTONÒMIC I LOCAL

A l'Estat espanyol, el tractament legislatiu que fa referència a la igualtat no arriba fins la Constitució Espanyola del 1978, que en el seu article 14 proclama que tots els espanyols som iguals davant la llei sense que pugui prevaldre discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

Igualment, a través de l'art 9.2, compromet als poders públics a què garanteixin la igualtat i la llibertat de tot els individus.

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

En relació al tractament dels diferents àmbits de discriminació i amb l'objectiu de construir una societat més justa i igualitària, s'aprova la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LO3/2007).

Aquesta llei suposa un reconeixement explícit de les desigualtats existents a la nostra societat i, per tant, la necessitat d'implicar tots els poders públics per combatre-les i promoure la igualtat real. La llei posa l'accent en la importància de les accions preventives i en la consideració de la dimensió transversal de la igualtat com a principi fonamental del text normatiu, tot i que reconeix també la necessitat d'adoptar accions positives per part dels poders públics a l'empara de la licitud constitucional.

Tot i que el text normatiu abasta tots els àmbits socials i té en compte els diferents aspectes de la desigualtat, podríem dir que és en l'àmbit de les relacions laborals en què s'introdueixen les novetats més substancials. A continuació es presenten de manera resumida les principals mesures i àmbits d'actuació previstes en la llei estatal.

Pel que fa a l'àmbit competencial de les Administracions Públiques, la LO3/2007, de 22 de març, estableix com a criteris d'actuació:

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

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

a) Pautes generals d'actuació dels poders públics

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

b) Foment de la igualtat en els principals àmbits socials

- Incorporació de la perspectiva de gènere en: Educació, cultura, salut, societat de la informació, esports, desenvolupament rural, polítiques d'ordenació del territori i habitatge, cooperació per al desenvolupament.
- Mesures de foment de la igualtat en els mitjans de comunicació i instruments de control per la publicitat no sexista.

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

- Mesures d'acció positiva a través de la negociació col·lectiva.
- Discriminació directa/ indirecta i mesures de tutela judicial efectiva.
- Accés a l'ocupació: dones com a grup prioritari en les polítiques actives d'ocupació.
- Formació i promoció professional.
- Protecció davant l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.
- Obligació per les empreses de més de 250 treballadors/es d'aprovar Plans d'igualtat.
- Conciliació de la vida personal, familiar i laboral:

- Ampliació del permís de maternitat (a fer ús qualsevol dels progenitors) en cas de fill/a amb discapacitat.
- Permís de paternitat de 13 setmanes
- Reconeixement de treballadors/es autònoms/es i altres règims de la seguretat social.
- Reducció de jornada: s'amplia l'edat del menor a 8 anys i es redueix a 1/8 de la jornada el límit mínim de reducció.
- Excedència voluntària: es redueix 4 mesos durada mínima.
- Excedència per cura de familiars: s'amplia 2 anys durada màxima i es reconeix el gaudiment de forma fraccionada.
- Modificacions de la Seguretat Social:
 - Flexibilització cotització prèvia per accedir prestació maternitat.
 - Nou subsidi pel cas de que no es compleixin els requisits mínims.
 - Prestació econòmica paternitat.
- Ocupació pública: Presència equilibrada d'homes i dones en òrgans de selecció i valoració, eliminar la discriminació retributiva directa o indirecta per raó de sexe i altres mesures en sentit anàleg amb el sector privat.

d) Creació d'organismes específics

- Creació d'una Comissió Inter ministerial d'Igualtat de dones i homes i Unitats d'Igualtat en cada Ministeri.
- Constitució d'un Consell de participació de les dones, com a òrgan col·legiat que ha de servir de via per a la participació institucional en aquestes matèries.

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

L'àmbit competencial preveu:

- a) La planificació, el disseny, l'execució, l'avaluació i el control de les normes, plans i directrius generals en matèria de polítiques de dones, així com establir accions positives.
- b) La promoció de l'associacionisme de dones.

- c) La regulació de les mesures i els instruments per a la sensibilització, detecció i prevenció de la violència masclista així com els serveis i recursos destinats a una protecció integral.

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

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

- Garantir el compliment en l'accés a l'ocupació, la formació, la promoció professional, les condicions del treball, incloent-hi la retribució, i en totes les altres situacions, així com garantir que les dones no siguin discriminades per raó d'embaràs o maternitat.
- Garantir la incorporació per part dels poder públics de la transversalitat en totes les polítiques públiques per tal d'aconseguir la igualtat i la paritat de gènere.
- Afrontar de manera integral totes les formes de violència contra les dones i els actes de caràcter sexista i discriminatori.
- Fomentar el reconeixement del paper de les dones en tots els àmbits i promoure la participació dels grups i les associacions de dones en l'elaboració i avaluació d'aquestes polítiques.
- Reconèixer el valor econòmic del treball de cura i atenció dins l'àmbit domèstic i familiar en el marc de les polítiques econòmiques i socials.
- Vetllar perquè la lliure decisió de la dona sigui determinant en tots els casos que puguin afectar la seva dignitat, integritat i benestar físic i mental, particularment respecte del propi cos i de la seva salut reproductiva i sexual.

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

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

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

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

Els principals objectius de la Llei són:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6.1. EINES METODOLÒGIQUES

La metodologia utilitzada ha combinat l'anàlisi documental, la realització de grups de discussió i entrevistes personals per analitzar i visualitzar la implementació de les diferents línies estratègiques del Pla d'Igualtat de Gènere 2010-2014.

Alhora de realitzar l'aproximació qualitativa s'han recollit les opinions, percepcions, propostes de millora i detecció de noves necessitats, a partir de la consulta directa a diferents agents i persones referents del municipi de Caldes de Malavella. En aquest procés de consulta s'ha donat un espai rellevant a la participació de les dones que viuen al territori, dones emprenedores i referents en diferents àrees, tant laborals, com d'activitat associativa. Dones que així com al que mitjançant la seva activitat són grans dinamitzadores i coneixedores de la realitat local. A partir d'aquesta perspectiva s'ha treballat des d'una vessant participativa mitjançant la dinamització de grups de discussió.

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

Les tècniques de treball han estat:

- **Anàlisi documental** d'informes, estadístiques, memòries, material de difusió i altra documentació disponible.
- **Recollida de dades estadístiques municipals** a través de dades secundàries extretes de la principal font estadística d'àmbit català (Idescat) i dades recopilades pels propis serveis municipals (educació, serveis socials, esports, etc.).

- **Entrevistes en profunditat** amb personal tècnic de l'Ajuntament **Grups de discussió** amb personal polític municipal i dones emprenedores de Caldes de Malavella.
- **Enquestes en línia** específics per a la ciutadania, personal polític i tècnic, i centres educatius.

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

6.2. FASES DEL PROCÉS METODOLÒGIC



Font: Elaboració pròpia, 2018

El Procés metodològic desenvolupat per elaborar el Pla d'Igualtat de Gènere de Caldes de Malavella comprèn dues fases:

Què s'ha fet en matèria d'igualtat? Què s'ha implementat de l'anterior? Quines són les noves necessitats?

Primera Fase: Anàlisi i revisió de les accions en el marc de II Pla d'Igualtat de Gènere 2014-2018 i un grup de discussió amb entitats i ciutadania per fer-ne una primera valoració.

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

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

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

- Consulta i anàlisi de fonts d'informació secundària mitjançant la recollida d'indicadors, estadístiques i documents de treball elaborats del municipi (estadístiques, memòries del SIAD, memòries i estudis de rellevància per a l'elaboració del Pla).
- Aproximació quantitativa a través tres qüestionaris on-line:

a) Adreçat al personal polític i tècnic del Consistori,

En el grup de discussió adreçat a personal polític va participar:

- Salvador Balliu i Torroella, alcalde i regidor d'Urbanisme, Governació i Cicle de l'Aigua Termal.
- Gemma Alsina i Rius, regidora d'Entitats, Gent Gran i Festes
- Sergi Mir i Miquel, regidor d'esports Obres i Serveis, Medi Ambient, Via Pública, Promoció Econòmica, Participació, Comunicació i Esports.
- Àngela Maria Frigolé i Bagudanch, regidora d'Hisenda, Educació i Salut.
- Maria Subirana i Armengol, regidora de Seguretat i Convivència, Urbanitzacions i Joventut.
- Maria Isabel Reig i Montero, regidora de Serveis Socials (estava de permís de maternitat).

b) Adreçat al conjunt de la ciutadania i contestat per 114 persones, de les quals el 82% (93) eren dones, el 16% (18) eren homes i també hi va haver 3 persones (3%) que no es van identificar amb el model binari home/dona.

c) Adreçat als centres educatius de Caldes de Malavella, i contestat per 16 persones, 13 (81%) de l'Institut de Secundària i 3 docents de les Escoles d'Infantil i Primària (19%).

- Aproximació qualitativa mitjançant la realització d'entrevistes i grups de discussió/tallers participatius amb diferents agents i persones, tant dels professionals tècnics com de persones de rellevància del municipi o integrants de diverses associacions.
 - Responsable de comunicació (Comunicació)
 - Regidors a l'oposició.
 - Metgessa del Centre d'Atenció Primària (Salut)
 - Tècnica de Joventut (Joventut)
 - Tècnic d'Esports (Esports)
 - Policia Local (Seguretat ciutadana).
-
- Redacció de la diagnosi ordenada segons diferents eixos o àmbits d'anàlisi, identificant aquells aspectes que hauran de ser objecte de millora i d'altres que són punts forts que cal posar en valor.

Bloc 2: Elaboració del Pla d'Acció 2019-2022

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

DISSENY DEL PLA D'ACCIÓ



7. PROCESSOS PARTICIPATIUS PER A L'AVALUACIÓ I DIAGNOSI DEL PLA D'IGUALTAT DE CALDES DE MALAVELLA

El procés participatiu per a elaborar el III Pla d'Igualtat de Gènere de Caldes de Malavella per a la ciutadania va constar de tres grups de discussió:

- Un grup amb entitats i ciutadania,
- Un grup amb personal polític i tècnic de l'Ajuntament de Caldes de Malavella,
- Un tercer grup amb joves del municipi.

Durant les sessions, es va treballar per conèixer el grau de coneixement i la valoració de l'anterior pla d'igualtat o accions realitzades, recollir les necessitats que es percebien en relació a la igualtat de gènere i recollir propostes d'acció que poguessin donar resposta a la desigualtat de gènere detectades. Tot seguit, detallarem les aportacions i conclusions que se'n van extreure de la sessió, estructurades per diferents línies estratègiques:

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

En relació a aquesta línia, es va reflectir en diferents moments que hi ha un clar compromís polític clar per d'incloure la perspectiva de gènere en el disseny de polítiques públiques. La línia que més s'ha treballat ha estat la de coeducació i prevenció de violències masclistes a través de les àrees de joventut i d'educació. Per tant, s'ha fet un treball transversal que pot anar-se ampliant en els següents anys. Aquest treball es deriva dels continguts dels plans d'igualtat que s'han realitzat, de l'Àrea de Serveis Socials que fa una aposta anual de projectes d'igualtat i del Consell de Dones format per diferents entitats del municipi. A nivell tècnic, no hi ha cap agent d'igualtat que vetlli per coordinar un treball transversal i continuat de la implementació i avaluació dels plans d'igualtat que s'han realitzat, i aquesta tasca recau principalment a la regidoria de Serveis Socials.

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

- **La violència masclista**

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

- **Coeducació**

Un dels aspectes que més es destaca en les sessions és la coeducació, com es pot treballar una educació en i per a la igualtat des dels centres educatius a través d'un treball transversal entre la família, l'escola, l'entorn social, els mitjans de comunicació (sobretot Internet i Xarxes socials), la publicitat, les sèries, etc. També s'ha mostrat l'interès en treballar la coeducació en coordinació amb les AMPES i el professorat així com seguir treballant i reforçant l'educació afectiva i sexual a les escoles, per trencar estereotips sexistes entre joves i com a prevenció de relacions abusives i altres conseqüències no desitjades de la pràctica de la sexualitat. Finalment, les persones participants van destacar especialment la necessitat de formació al personal tècnic; i per l'altra la formació en perspectiva de gènere i mesures d'igualtat en entitats i associacions, podent-se fer extensible a les empreses, escoles i institucions públiques. A nivell més concret es va proposa introduir més formació en matèria LGTBIQ+.

En les sessions de treball va sorgir la necessitat de posar esforços a augmentar la transversalitat de gènere en totes les àrees del municipi que es tradueix en què el personal polític i tècnic adquireix eines per incloure la igualtat; també va emergir la necessitat de proposar accions més realistes i que tinguessin més impacte cap a la ciutadania i, sobretot, es va incidir en la idea d'anar a l'arrel del punt on es creen les desigualtats, l'educació. En aquest sentit, es va plantejar un diàleg profund entorn a si es pot coeducar des de l'àmbit local. De fet, les persones que treballen en l'àmbit de la promoció de polítiques d'igualtat i en l'àmbit de les polítiques públiques, efectivament poden adoptar una perspectiva coeducativa en el seu treball diari. De fet, són diversos els àmbits i els agents que intervenen fent una tasca educativa del municipi: des de l'espai formal, el no formal i el lleure. A més, el concepte de la coeducació ha evolucionat fins a considerar-se l'educació com a eix transversal de les polítiques municipals i comarcals perquè els "pobles i ciutats coeducadora" impliquen a les famílies, l'escola, l'ajuntament, les associacions, les indústries culturals, les empreses i altres institucions i col·lectius municipals. En aquest sentit, l'educació s'entén com una tasca que ha de ser compartida per les famílies i l'escola i per altres agents que també

són coresponsables de l'educació ciutadana (Serveis socials i atenció a les persones, planificació urbana, mobilitat i viabilitat, salut o seguretat, esports, mitjans de comunicació, etc). Per tant, la idea és que la coeducació i la perspectiva de gènere es tingui en compte dins els diferents projectes, posant en el centre el valor d'igualtat com un dels valors democràtics bàsics.

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

Així, rere el concepte de “pobles i ciutats coeducadores” hi ha els principis de:

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

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

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

Sobre aquest punt, es va considerar que cal treballar per fer visible la participació de les dones i dels col·lectius LGBTIQ+ en la societat i, especialment, a la nivell del municipi. També es va mostrar la necessitat de seguir reforçant i millorar el funcionament del Consell de Dones, proposant un canvi de nom que inclogui altres col·lectius que històricament han patit també les desigualtats de formar part d'una societat patriarcal, i altres espais per a poder reunir-se i augmentar, així, la xarxa entre les entitats amb perspectiva feminista i LGBTIQ+ així com generar visibilitat. I, en relació a aquest punt es va debatre també de com aplicar la transversalitat de gènere en totes les àrees dels Ajuntaments i del municipi per tal que es dissenyin tot tipus de polítiques (educatives, de salut, urbanístiques...) amb sensibilitat de gènere.

- **Reformulació dels temps i dels treballs**

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

- Cultura amb perspectiva de gènere

A nivell cultural, es percep la voluntat d'aplicar la perspectiva de gènere en el disseny de les activitats i des de la biblioteca s'han fet diferents conferències i xerrades per exposar i debatre entorn a diferents temàtiques relacionades amb la igualtat de gènere i la transsexualitat.

7. OBJECTIUS I LÍNIES ESTRATÈGIQUES

7.1. TRETS DEFINITORIS DEL PLA

Els trets definitoris d'aquesta segona etapa en polítiques d'igualtat a Caldes de Malavella:

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

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

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

El present **Pla es tracta d'un projecte consensuat**. L'elaboració del III Pla d'Igualtat de Ciutadania de Caldes de Malavella (2019-2022), ha comptat des dels inicis amb el suport tècnic. Aquest consens s'ha vist reflectit en tot el procés de la diagnosi, en la seva participació activa i en la definició del conjunt de línies i accions a desenvolupar.

7.2. OBJECTIUS I LÍNIES ESTRATÈGIQUES

Aquest III Pla d'Igualtat de Ciutadania es configura com una eina de planificació estratègica per un desplegament efectiu de les polítiques de foment d'igualtat al municipi. El marc temporal per al desplegament d'aquest pla és de quatre anys, del 2019 al 2022.

OBJECTIU GENERAL

L'**objectiu general** del III Pla d'Igualtat de Ciutadania de Caldes de Malavella és:

Definir un conjunt integrat i sistemàtic de polítiques i mesures que possibilitin que les dones i els homes del municipi puguin assolir el seu màxim potencial i participar en tant que ciutadans i ciutadanes sense que es doni cap discriminació per raó de gènere.

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

OBJECTIUS ESPECÍFICS

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

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

LÍNIES ESTRATÈGIQUES

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

- **LÍNIA 1.** Avançar en la visibilització social del compromís polític amb la igualtat de gènere mitjançant l'actuació transversal.
- **LÍNIA 2.** Reforçar els mecanismes i accions pertinents per combatre i prevenir les violències masclistes.
- **LÍNIA 3.** Foment dels drets civils, la coeducació i la qualitat de vida des de la perspectiva de les persones.
- **LÍNIA 5.** Salut, Prevenció i Sensibilització.
- **LÍNIA 4.** Reformulació dels usos dels temps de vida i dels treballs (coresponsabilitat)
- **LÍNIA 5. Reconeixement i foment del lideratge, producció cultural i participació de les dones.**

LÍNIA 1. AVANÇAR EN LA VISIBILITZACIÓ SOCIAL DEL COMPROMÍS POLÍTIC AMB LA IGUALTAT DE GÈNERE MITJANÇANT L'ACTUACIÓ TRANSVERSAL

ÀMBITS D'ACTUACIÓ:

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

LÍNIA 2. REFORÇAR ELS MECANISMES I ACCIONS PERTINENTS PER COMBATRE I PREVENIR LES VIOLÈNCIES MASCLISTES

ÀMBITS D'ACTUACIÓ:

- Prestar una atenció integral i de qualitat a les dones i altres col·lectius que pateixen violències masclistes.

- Combatre les diferents violències exercides per raó de gènere contra les persones mitjançant la disposició de recursos d'intervenció i prevenció.

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

ÀMBITS D'ACTUACIÓ:

- Contribuir a la generació de programes i actuacions orientades a millorar la qualitat de vida de col·lectius de dones i persones que pateixen desigualtats i discriminacions per raó d'identitat, de gènere o d'orientació sexual que incideixen en la seva qualitat de vida.
- Incorporar la perspectiva de gènere i LGBTIQ+ en les actuacions i programes d'educació, salut, esport i disseny del territori, que es realitzen a nivell municipal.

LÍNIA 4. PERSPECTIVA DE GÈNERE EN EL DISSENY DEL MUNICIPI

ÀMBITS D'ACTUACIÓ:

- Contribuir a la generació de programes orientades a millorar la qualitat de vida de col·lectius de dones i persones que pateixen desigualtats i discriminacions per raó d'identitat, de gènere o orientació sexual i que incideixen en la seva qualitat de vida.
- Incorporar la perspectiva de gènere en el disseny del territori.

LÍNIA 5. SALUT, PREVENCIÓ I SENSIBILITZACIÓ

ÀMBITS D'ACTUACIÓ:

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

LÍNIA 6. REFORMULACIÓ DELS USOS DELS TEMPS DE VIDA I DELS TREBALLS (CORESPONSABILITAT)

ÀMBITS D'ACTUACIÓ:

- Recursos per al foment de l'autonomia econòmica i la inserció laboral de les dones i persones que pateixen desigualtats i discriminacions per raó de gènere i que incideixen en la ocupabilitat.
- Promoure la visibilització i reconeixement del treball productiu i reproductiu i la incorporació de mesures de foment de la conciliació de la vida personal, laboral i familiar.

LÍNIA 7. RECONeixEMENT I FOMENT DEL LIDERATGE, PRODUCCIÓ CULTURAL I PARTICIPACIÓ DE LES DONES

ÀMBITS D'ACTUACIÓ:

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

7.3 IMPLEMENTACIÓ I MECANISMES DE COORDINACIÓ

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

- ✓ Voluntat política i compromís al nivell més alt de la presa de decisions: la igualtat de dones i homes ha de ser un requeriment quotidià i una prioritat política.
- ✓ Sensibilització en igualtat de gènere de totes les persones implicades i destinàries del pla.

- ✓ Implicació de totes les àrees i serveis alhora de desenvolupar un treball transversal.
- ✓ Disposició de recursos econòmics, de temps, de capacitat tècnica i política.
- ✓ Difusió, visibilització i valorització de les accions portades a terme, des del punt de vista de projecció i de rendibilitat dels esforços invertits.

Desplegament del Pla: figura referent i comissió de seguiment

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

Per una banda, aquesta persona vetllarà per a la implementació de les accions, impulsarà i dinamitzarà el treball transversal. Aquesta última funció, comptarà amb el suport de la creació d'una comissió de treball transversal (Comissió de Seguiment), que vetllarà pel correcte desplegament de les accions planificades.

Aquesta Comissió hauria d'estar conformada per diferents professionals de la plantilla de l'Ajuntament i per algunes de les dones referents en diversos sectors econòmics i associatius de Caldes de Malavella i que puguin estar implicades directament en el desenvolupament d'algunes de les accions.

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

8. DIAGNOSI DE GÈNERE

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

8.1. CONTEXT TERRITORIAL I SOCIODEMOGRÀFIC

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

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

Caldes de Malavella és una ciutat de la comarca de La Selva, província de Girona, i es troba a mig camí de la Costa Brava i de la Serra de les Guàrdies, la plana de la Selva, rica en contrastos, patrimoni i tradició. Així doncs, Caldes de Malavella es troba situat en un indret estratègic de comunicacions, fet que ha provocat que sempre hagi estat terra de pas i, per tant, marcada pel rastre de totes les civilitzacions que han habitat el nostre país.

Els orígens del poble de Caldes es remunten al paleolític superior, dada que s'ha conegut recentment gràcies a les excavacions que s'han dut a terme al Puig de les Ànimes. La troballa, un bòvid fossilitzat, demostra que Caldes ja era un lloc de pas, ja

que en època de caça es desplaçaven seguint els ramats d'animals i havien d'aturar-se en llocs on hi hagués aigua.

Però no és fins al s. I A.C. quan es comencen a explotar les aigües. Els pioners són els romans qui, en època de l'emperador August, construeixen unes termes al Puig de Sant Grau i al Puig de les Ànimes, al llavors anomenat AQUAE CALIDAE, on els visitants que arriben per la Via Augusta en treuen un profit hidroterapèutic. La caiguda de l'imperi romà i l'entrada dels pobles bàrbars porten al poble de Caldes una època de rebel·lions i crisis econòmiques i socials, que fan que hi hagi una despoblació amb migracions a zones muntanyoses. L'ús terapèutic de les aigües desapareix. Així doncs, no és fins passada la guerra de successió al segle XVIII quan es reclama als governadors el ressorgiment de l'explotació de les aigües.

Les propietats curatives de les aigües, riques en fòsfor i sals minerals, han estat el factor aglutinador de població al voltant de l'antic Aquae Calidae, i el reclam d'estiuejants en la recerca de tractaments termals. La construcció dels dos balnearis del poble, el VICHY CATALAN (1891) i el PRATS ("Baños Prats", 1840), i el seu funcionament al 100% durant tot l'any és un clar exemple de l'efecte imant de les aigües. I són els primers banyistes d'aquests balnearis, principalment artistes, aristòcrates i burgesos de Barcelona, qui a finals del s. XIX i principis del s. XX contribueixen al creixement de Caldes de Malavella, construint al voltant de la Rambla de Recolons les seves segones residències d'estil modernista.

Predomina la població ocupada en els serveis i la indústria, mentre el sector agrícola perd actius any rere any. Els terrenys són predominantment de secà (només hi ha regadiu vora l'Onyar i la riera de Santa Maria) i el conreu tradicional de cereals (ordi i blat) ha estat substituït pel de farratge, atesa la major rendibilitat del bestiar, que en el terme es representat principalment pels sectors porcí, boví i oví.

Les fonts termals que afloren al terme són explotades per tres empreses envasadores entre les que destaca Vichy Catalan, i dos balnearis que en conjunt constitueixen la font principal de riquesa del municipi i el primer centre d'embotellament d'aigua carbònica de Catalunya. Les principals deus explotades són les fonts de Roquetes i de l'Hospici, les deus de Bullidors i la font del Raig d'en Mel (o de la Mina). Altres sectors industrials representats al terme són el metal·lúrgic (fabricació de maquinària envasadora i per treballar la fusta) i la fabricació de mobiliari de jardí i taps de suro. El gran interès per promoure els serveis i el turisme s'ha fet palès els darrers anys en l'augment de l'índex de treballadors dedicats a aquest sector i de l'oferta

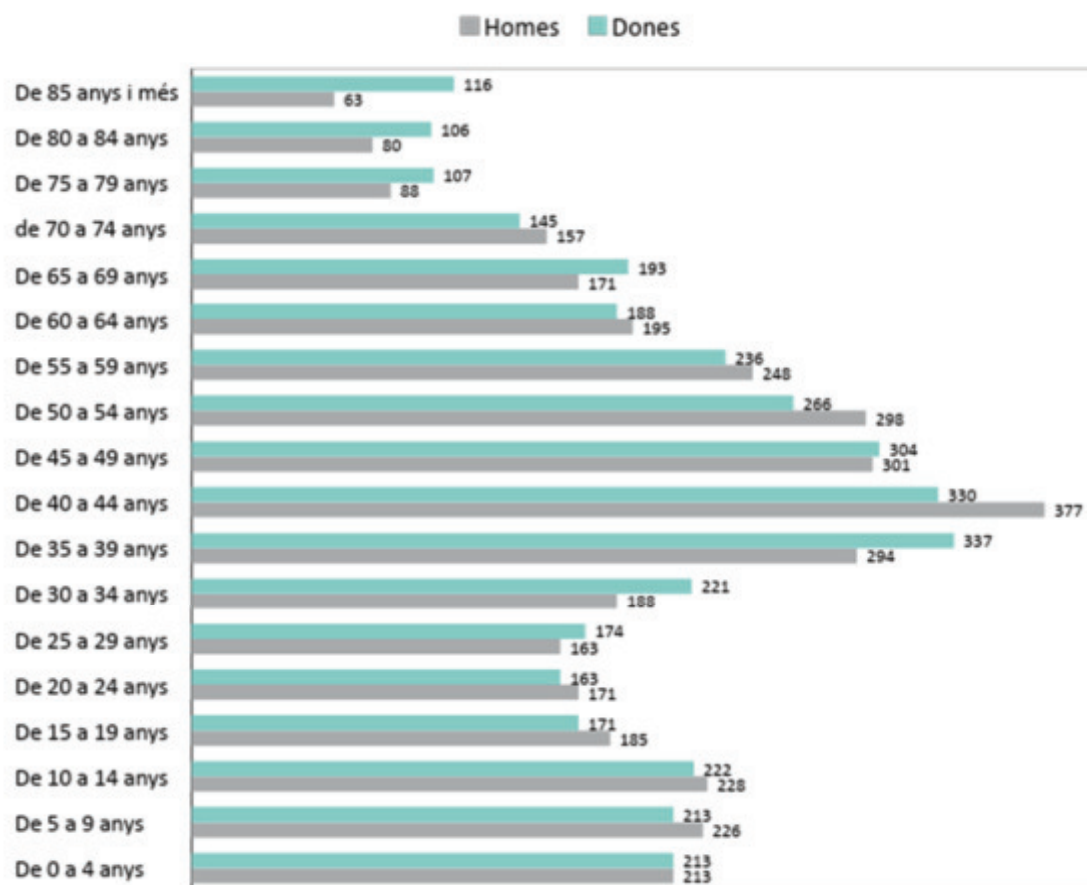
d'allotjaments. El fenomen balneari ha potenciat, des de principi de segle XX, l'instal·lació de nombroses urbanitzacions de residències secundàries i, més modernament, del camp de golf PGA Golf de Catalunya, un dels millors del país.

La Població de Caldes de Malavella

L'any 2018 l'Institut d'Estadística de Catalunya registrava una població de 7.458 persones, segons el padró municipal d'habitants. D'aquestes, 3.716 eren homes i 3.742 dones. Una distribució molt homogènia.

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

Gràfic 1. Població per grups d'edat i sexe



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

La distribució per sexes a tots els grups d'edat és força homogènia tot i que a partir dels 75 anys, la presència de dones grans és més alta que la dels homes. Aquesta dada s'explica per la major esperança de vida que presenten les dones, amb uns índex d'envelliment i de sobreenvelliment molt feminitzats. Tal i com podem veure al Gràfic 1. al 2017 hi ha un total de 116 dones de més de 85 anys al municipi, enfront els 63 homes. Aquesta dada és molt significativa atès que les dones grans, per les seves característiques i trajectòries de vida, presenten necessitats específiques (en molts casos solitud, aïllament, malaltia, baixos ingressos...) i que en qualsevol anàlisi sociodemogràfic s'haurà de tenir molt present.

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

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

Taula 1: Índex d'envelliment

	Dones	Homes	Total
Índex d'envelliment	102,93	83,80	93,23
Índex de sobreenvelliment	17,39	11,27	14,60

Font: Idescat 2017

Aquestes dades de població envellida es relacionen amb els trets sociodemogràfics actuals, amb descens de la natalitat per una banda i per l'altra, la millora de la qualitat de vida que té com a resultat una més alta esperança de vida. L'índex de sobreenvelliment indica el nombre d'habitants majors de 85 anys, sobre el número d'habitants majors de 65. L'índex de Caldes de Malavella se situa en un 14,60%, és a dir, que 14,60 de cada 100 persones majors de 65 anys sobrepassen l'edat de 85 anys.

Per altra banda, és especialment significatiu l'elevat índex d'envelliment i sobreenvelliment de la població femenina, molt per sobre de la masculina. Aquest fet mereix una especial atenció en la planificació de les polítiques públiques. Les dones

grans representen un col·lectiu d'alt risc de pobresa, a causa de les pitjors condicions de les dones en el mercat de treball, fet que a la llarga implica menors cotitzacions al llarg de la vida laboral i, en conseqüència, menors recursos en la vellesa.

L'índex de dependència infantil és una mica més elevat al municipi que al conjunt de Catalunya, que ronda al 25-26%. Pel que fa a la dependència senil, aquesta està dins la mitjana catalana.

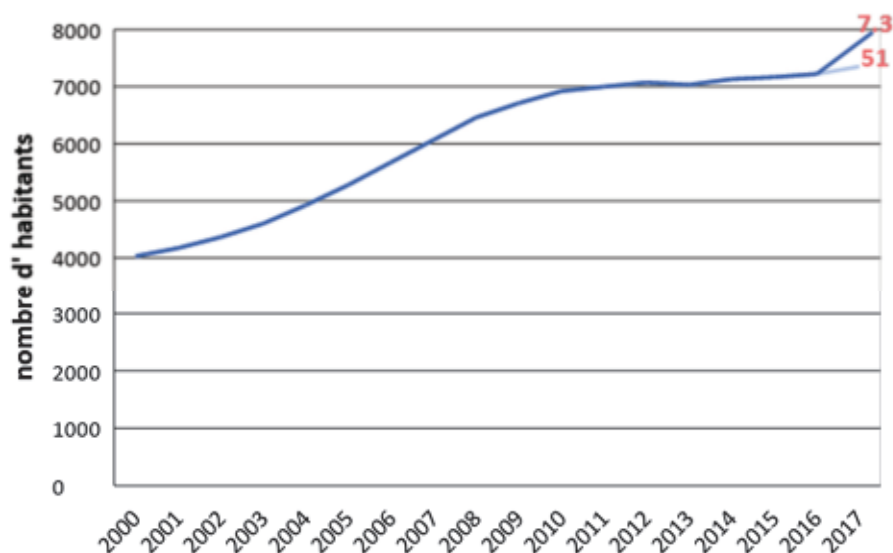
Taula 2: Índex de dependència infantil i senil

Índex de dependència infantil	Índex de dependència senil
27,33%	25,48%

Font: Idescat 2017

Naturallesa de la població:

Gràfic 2. Evolució de la població 2000-2017

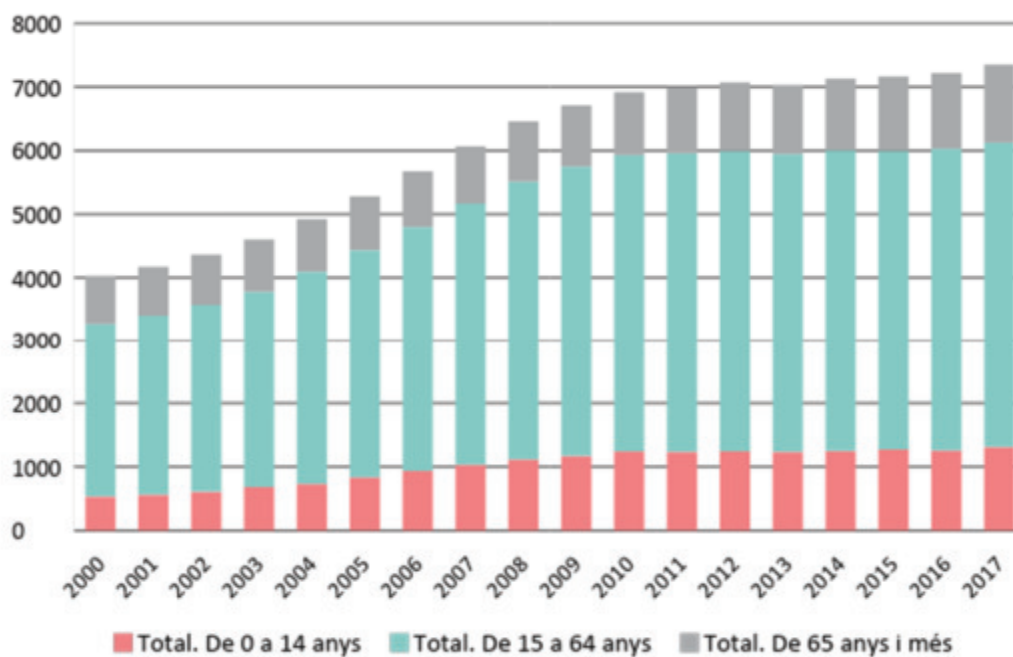


Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'Idescat 2017

La població ha experimentat un significatiu creixement al llarg de la darrera dècada: anys 2000-2010. A partir del 2010 es produeix un estancament i tot hi haver-hi

creixement població, aquest és molt reduït, clar reflex de la greu crisi econòmica viscuda durant aquests anys. Ara bé, a partir del 2014 recupera el ritme de creixement fins a l'actualitat (7.351 habitants).

Gràfic 3. Evolució de la població per gran grups d'edat 2000-2017



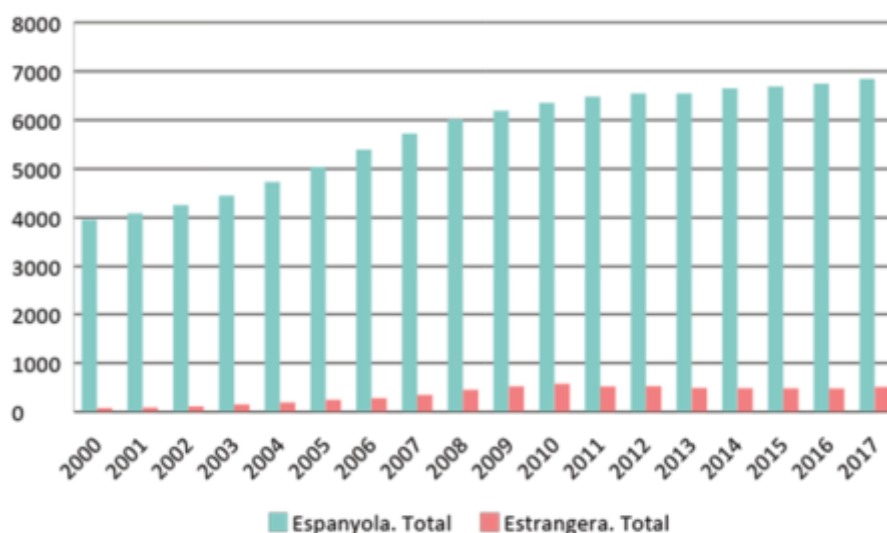
Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'Idescat 2017

La Taula 4 evidencia com amb disset anys l'augment de les persones de més de 65 anys ha estat considerable. Per tant, permet tenir una fotografia de la situació actual i alhora, realitzar una projecció futura de l'evolució poblacional: la tendència de l'envelliment cada vegada més alt de la població. Tanmateix, Caldes també mostra un augment significatiu de la població de 0 a 14 anys, passant de 534 l'any 2000 a 1315 l'any 2017. Aquest augment tant progressiu i continuat de la població infantil i juvenil al llarg d'aquests disset anys, pot ser també el resultat d'una major presència de la població immigrada al municipi.

La població immigrada a Caldes augmentà de forma significativa des de l'any 2000 al 2010, augmentant any rere any entre 50 i 60 persones. De l'any 2007 al 2008 l'augment fou de 104 persones, i continuà augmentar en menor mesura fins l'any 2010, a partir del qual hi hagué un descens continuat, ja que durant el període més dur

de la crisi econòmica, algunes persones d'origen immigrat decidiren retornar al seu país d'origen, o bé emigrar a altres països europeus. A partir de l'any 2016 es percep un lleuger augment, retornant a xifres molt similars al 2009. L'any 2017 el nombre total de població d'origen estranger a Caldes de Malavella és de 509 habitants (representa el 6,92% de la població del municipi).

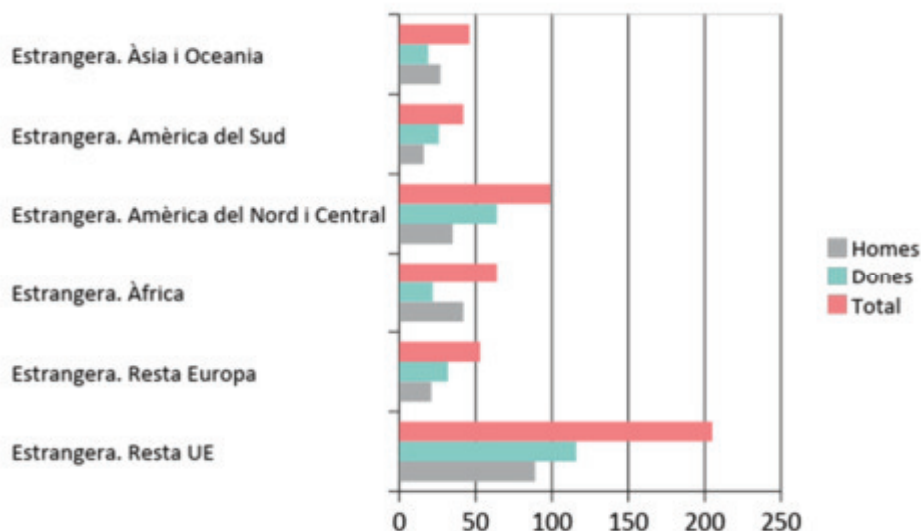
Gràfic 4. Evolució de la població per nacionalitat (2000-2017)



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

La població estrangera que ha arribat a Caldes és majoritàriament de la resta de la Unió Europea, la qual representa el 40,27% del total de població d'origen estranger i un 2,78% del total de la població. Seguidament trobem la població procedent d'Amèrica del Nord i Central, que representa el 19,44% del total de la població d'origen immigrat, i el 1,34% del total de la població de Caldes. Per altra banda, també trobem la presència de persones d'origen africà (12,57% de la població immigrada), Àsia (9,03% de la població immigrada) i finalment procedents d'Amèrica del Sud (8,25%).

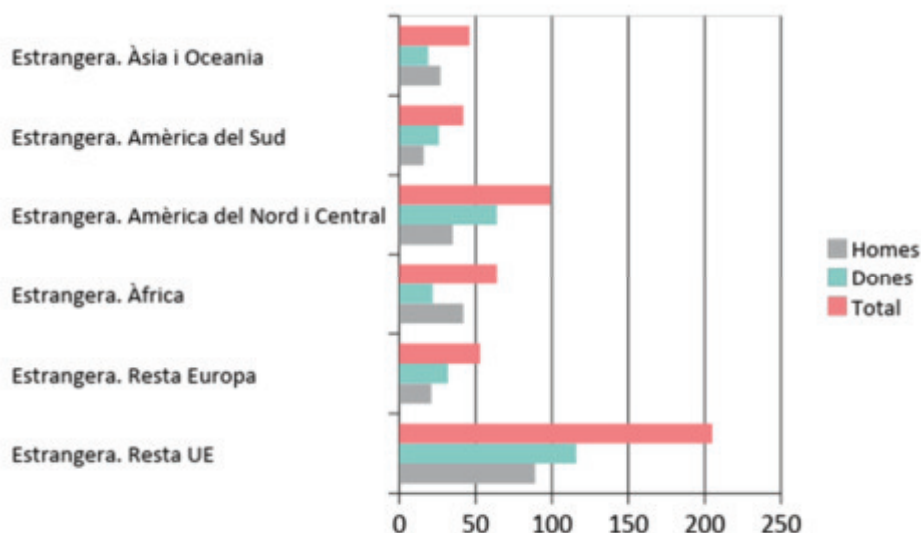
Gràfic 5. Procedència i sexe de la població d'origen estranger



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

Tal i com es pot observar al gràfic 5., la població d'origen immigrant és una població força feminitzada, a excepció de les persones procedents d'Àfrica, la qual es caracteritza per haver-hi molts més homes que la resta de nacionalitats. En la totalitat, les dones estrangeres del municipi representen el 54,81% de la població total immigrada, segons dades del Padró municipal de l'any 2017.

Gràfic 6. Població per nacionalitat

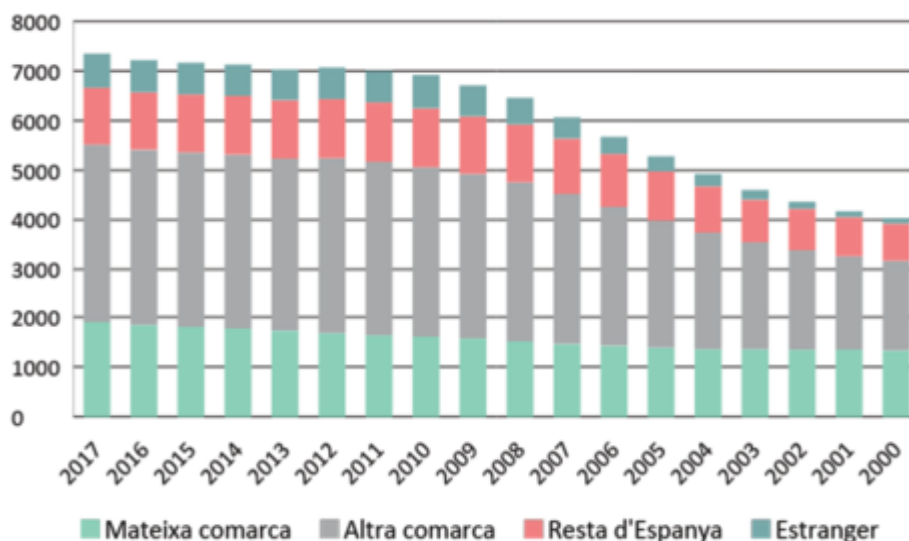


Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'Idescat 2017

A Caldes de Malavella hi ha hagut una intensa immigració interna, provinent de la resta de l'Estat espanyol (Gràfic 6). Si es comparen les dades, el 15,61% de la

població ha nascut a la resta de l'Estat espanyol. Pel que fa a la població que ha nascut a l'estranger, representa un 9,34% del total de la població del municipi.

Gràfic 7. Evolució de la població per lloc de naixement



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

El món laboral i situació econòmica:

L'any 2011, Caldes de Malavella tenia una població activa de 3.637¹ persones i d'aquestes, 1.007² estaven desocupades (conjunt de persones que poden i volen treballar però no troben feina), del que resulta que la taxa d'atur de Caldes l'any 2011 era d'un 27,6%. Xifra molt elevada, la qual cal contextualitzar-la en un dels pitjors moments de la crisi econòmica.

Les afiliacions al règim general de la Seguretat Social segons residència de l'afiliat al setembre del 2018 són 3.462³ persones. A aquesta dada, cal sumar-hi les afiliacions al règim d'autònoms de la Seguretat Social, que són 532⁴ persones. L'any 2011 (tot i que

¹ Idescat. Generalitat de Catalunya. Dades municipals de Caldes de Malavella. Població activa 2011

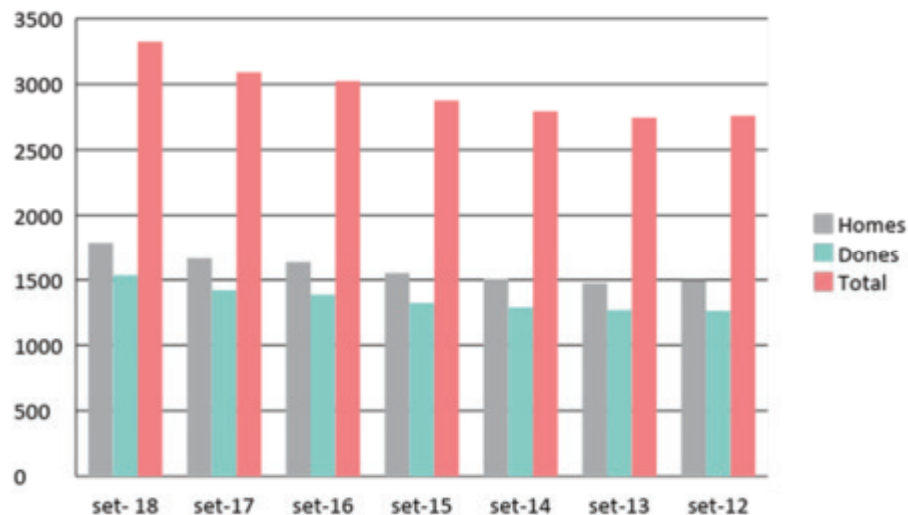
² Idescat. Generalitat de Catalunya. Dades municipals de Caldes de Malavella. Població desocupada 2011

³ Idescat. Generalitat de Catalunya. Dades municipals de Caldes de Malavella. Afiliacions a la S.S segons residència de l'afiliat. 09/2018

⁴ Idescat. Generalitat de Catalunya. Dades municipals de Caldes de Malavella. Afiliacions al règim d'autònoms de la S.S. segons ubicació del compte de cotització. Per sectors. 09/2018

hi havia menys habitants – 6.998 persones-), la xifra de la població ocupada era de 2.631 persones, per tant, hi ha hagut al llarg d'aquests anys un augment considerable (Gràfic 7) de les persones ocupades al municipi.

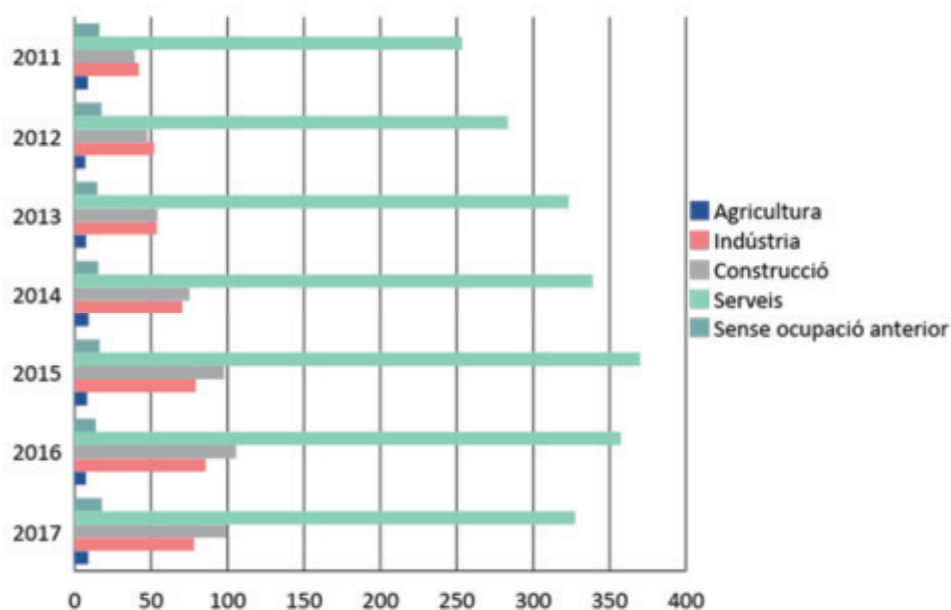
Gràfic 8. Persones afiliades a la S.S segons residència padronal de l'afiliat. Per sexe.



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'Idescat 2018

Tal i com s'observa al Gràfic 7., el nombre de dones ocupades sempre ha estat inferior al dels homes. Les dones, tradicionalment han treballat més al sector serveis, el qual compte amb un major nombre de persones aturades (també perquè és el que concentra un major nombre de contractes).

Gràfic 9. Atur registrat. Per sectors. Mitjanes anuals. 2017

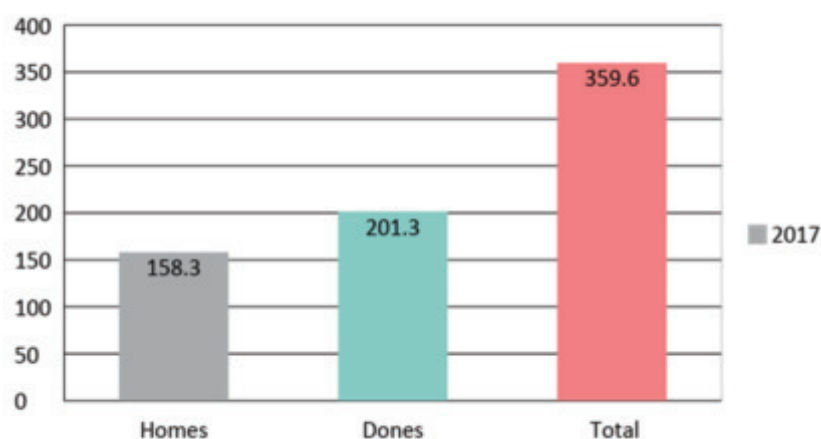


Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'Idescat 2017

A l'economia de Caldes de Malavella destaca per sobre dels altres sectors, el sector terciari (serveis), que suposa un 71% del total de l'activitat. El pes dels serveis a l'economia del municipi va prenent més força en detriment de la construcció i l'agricultura. Al llarg d'aquests anys, la construcció ha sigut un dels sectors més castigats per la duresa de la crisi econòmica, un sector molt masculinitzat, fet que ha incidit en l'economia familiar de moltes famílies d'origen immigrat, especialment les famílies d'origen marroquí.

A data de 31 de març de 2018, l'atur registrat a Caldes era de 364 persones. Les últimes dades de l'atur registrat per sexe (mitjanes anuals), i de l'any 2017 són les que es poden observar en el Gràfic 9.

Gràfic 10. Atur registrat. Per sexe. Mitjanes anuals



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

8.2.1. COMPROMÍS INSTITUCIONAL

CONTEXTUALITZACIÓ. MARC LEGAL I CONCEPTUAL

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

d'igualtat efectiva de dones i homes, "obliguen" a dissenyar polítiques transversals de gènere.

La Llei 17/2015, del 21 de juliol d'igualtat efectiva entre dones i homes estableix, entre d'altres, que l'Administració *"ha d'elaborar les disposicions necessàries per a adjudicar l'aplicació de la transversalitat de la perspectiva de gènere als òrgans dels departaments de l'Administració de la Generalitat, als organismes autònoms i als organismes públics vinculats o que en depenen"*. Així mateix, també s'obliga als poders públics a *"adoptar mesures per a una formació bàsica, progressiva i permanent en matèria d'igualtat de dones i homes, dirigida a tot el personal i impartida per personal expert, amb la finalitat de fer efectives les disposicions d'aquesta llei i de garantir el coneixement pràctic suficient que permeti la integració efectiva de la perspectiva de gènere en les actuacions públiques"*.

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

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

- 1. Desenvolupar polítiques transversals de gènere cap a la ciutadania.**
- 2. Posar les bases per corregir les desigualtats existents en l'interior de la pròpia organització**, desenvolupant mesures i/o plans d'igualtat interns que permetin assolir la igualtat entre el seu personal i estiguin en consonància amb la projecció exterior de les polítiques públiques en matèria d'igualtat

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

Quan parlem de transversalitat, s'ha d'entendre en dos sentits: d'una banda, com a necessitat que s'incorpori la perspectiva de gènere a totes les polítiques i actuacions municipals que es duguin a terme; de l'altra, que es promoguin mesures específiques

de gènere per a la igualtat d'oportunitats des de totes les àrees de l'Ajuntament (no només des de les regidories de la Dona, en el cas de que n'hi hagi).

Així doncs, quan parlem de compromís polític, el que pretenem és situar la igualtat entre dones i homes com a dret fonamental de totes les persones i com a valor central de l'acció municipal i de totes les polítiques públiques. Per tal d'aconseguir-lo, des del compromís polític i de manera específica des de les polítiques municipals d'igualtat, s'ha de treballar de manera transversal per tal d'incorporar la igualtat en tots els plans, programes i projectes d'àmbit local.

ANÀLISI DE CALDES DE MALAVELLA

En aquest àmbit s'intenta analitzar quina és la situació del municipi en relació a la visibilització social del compromís polític amb la igualtat a través de l'actuació transversal.

Grups de discussió i entrevistes

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

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

1. Compromís polític de la Comissió de Govern

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

Així doncs, la responsabilitat política de les polítiques d'igualtat hauria de recaure en una persona compromesa personalment amb aquest objectiu i que tingués pes dins de l'equip de govern, cosa que garanteix la presència en totes les discussions importants del municipi (Gelambí, M. 2016). En el cas de Caldes de Malavella hi ha una àrea específica que s'ocupa de les polítiques d'igualtat i es troba ubicada dins l'Àrea de Serveis Socials i d'Atenció a les Persones, des d'on es realitzen els pressupostos anuals destinats a projectes d'igualtat de gènere i es gestiona el SIAD (Servei d'Atenció i Informació a les Dones). La regidora d'igualtat és la persona que gestiona, coordina i vetlla per la progressiva aplicació de les accions incloses en el Pla d'Igualtat i es coordina amb la resta d'àrees o departaments i amb les entitats del municipi. En aquest sentit, cal posar en valor el fet que el present pla és el tercer que s'implementa des de l'Ajuntament de Caldes de Malavella, i, per tant, existeix un clar compromís polític en fet de donar continuïtat a la transversalitat de gènere a les polítiques públiques locals. La regidoria de Serveis Socials ha esdevingut el punt de referència al municipi en temes d'igualtat de gènere.

Pel que fa a la composició del Ple, s'observa que està format per 8 dones i 5 homes. Aquest és un fet inusual ja que, normalment la participació política de les dones, a nivell institucional, és més baixa que la dels homes. Malgrat això, s'ha de tenir en compte quines regidories ocupen els homes i quines les dones. És en aquest cas on s'observa que unes de les àrees que acostumen a ser masculinitzades com podria ser Hisenda i Règim Interior i Seguretat, en el cas de Caldes està dirigit per una regidora. No obstant, Promoció Econòmica, Esports, Obres i Urbanisme recauen sobre els dos homes que formen part de l'equip de Govern. S'ha de ressaltar també, que el cas de Serveis Socials, Gent Gran, Educació, Festes i Entitats són les dones les que se n'ocupen, reproduint així els estereotips en aquelles àrees que es procura per col·lectius vulnerables o que tenen relació amb els infants, s'atorguen a les dones. Així doncs, l'Equip de Govern està format per 5 dones i 2 homes, essent els homes els que ocupen els càrrecs de més responsabilitat (alcalde i tinent d'alcalde).

Pel que fa als Portaveus dels Grups Municipals gairebé tots són homes (4) i només en un grup hi ha 1 dona. Aquest fet cal tenir-lo en compte, ja que el plenari està format per més dones que homes, però podríem dir que, qui acaba portant la veu són sobretot els homes.

En aquesta legislatura hi ha dues comissions informatives que engloben totes les àrees: Territori, per una banda i Economia i Ciutadania, per l'altra. Ambdues comissions estan presidides per l'Alcalde, i en el cas de la de Territori està formada per 5 homes i 2 dones. L'altra comissió "Economia i Ciutadania" està formada per 3 homes i 4 dones. S'ha de tenir en compte que dins de Ciutadania es troben incloses les àrees com Educació, Serveis Socials, Festes. És a dir, tots els àmbits que podríem dir que estan més feminitzats. Per tant, podríem concloure que la primera està més masculinitzada i l'altra més feminitzada.

2. Recursos humans específics

Des del municipi, **es disposa de recursos econòmics i humans per portar terme polítiques de foment de la igualtat de gènere**. Cada any, en l'elaboració de pressupostos anuals, es fa una reserva econòmica per destinar a la realització de polítiques públiques i projectes d'igualtat de gènere i prevenció de les violències masclistes. Aquestes s'impulsen sobretot des de la regidora de Serveis Socials però alguns projectes es vinculen també amb Educació, Joventut i Salut. Qui s'encarrega de planificar les accions d'igualtat és la regidora de Serveis Socials i, tot i que és la figura referent en igualtat, es recomana la presència d'una figura tècnica especialitzada en igualtat per treballar i potenciar la transversalitat de gènere en el municipi i la dinamització del Consell de Dones formada per diferents entitats del municipi.

El primer pas per començar a treballar polítiques d'igualtat de gènere fou el 2010 a partir del primer Pla d'Igualtat impulsat a Caldes de Malavella i que va permetre dibuixar unes primeres línies d'acció, obrir el Servei d'Atenció i Informació a les Dones (SIAD) i començar a donar continuïtat a la implementació de les polítiques de gènere. Implementar polítiques de gènere és un procés lent i que no es fa sol, i es fa necessari comptar amb recursos humans per reforçar el seguiment de les accions de cada àrea (urbanisme, esport, salut, educació, treball, etc.) i com aquestes es doten d'una perspectiva de gènere.

El II Pla d'Igualtat de l'Ajuntament es va aprovar el 24 de novembre de 2014. L'objectiu del pla era ser una eina que permetés aportar solucions ajustades i eficients als

problemes que el municipi tenia en matèria d'igualtat, amb un marc transversal, que tingués en compte el context social i econòmic actual i permetés treballar envers una igualtat respectuosa amb la diversitat i essent integradora de les especificitats de cadascú.

Actualment, des de l'Ajuntament s'ha fet una tasca de comunicació i difusió per explicar la importància de realitzar un pla d'igualtat per al disseny de polítiques amb perspectiva de gènere i demanant la col·laboració ciutadana per a la diagnosi.

En aquest sentit, és important esmentar que en el qüestionari on-line realitzat al personal polític i tècnic, l'han contestat 18 persones, (un 56% eren dones i un 44% homes). D'aquestes persones, 6 dones eren personal tècnic i 4 personal polític. Entre els homes, han contestat 4 polítics i 4 tècnics de l'Ajuntament. Es poden veure la resta de gràfics en els Annexes (pàgina 305).

Gràfic 11 . Coneix el Pla d'Igualtat 2014-2018?



Gràfic 12. Tenia coneixement que s'està fent un nou Pla d'Igualtat 2018-2021?



Font: elaboració pròpia a partir del qüestionari adreçat al personal polític i tècnic (2018)

En aquest mateix sentit, és important esmentar que en el qüestionari on-line realitzat al personal polític i tècnic un 83% coneixia el Pla d'Igualtat 2014-2018 i un 17% no el coneixia. En relació a la realització del nou Pla d'Igualtat 2019-2022, un 78% també n'estava al corrent i un 22% no en tenia coneixement que s'estava fent. Son dades prou rellevants com per destacar que hi ha un elevat coneixement dels continguts del

Pla d'Igualtat i que també té una clara relació amb el fet que es fa una bona difusió de les accions del Consistori.

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

En el cas de Caldes de Malavella, existeix un Consell de Dones integrada per personal tècnic de l'Ajuntament, entitats i de la ciutadania des d'on es poden impulsar i coordinar activitats concretes que poden anar més enllà de la commemoració de dates importants com el 8 de març (Dia Internacional de les Dones), el 25 de novembre (Dia Internacional de l'Eliminació de la Violència Contra les Dones) o del 28 de juny (Dia Internacional de l'Orgull LGBTQ+), de xerrades i jornades al voltant de temes d'igualtat. Per tant, en aquest sentit seria un pas important la creació d'una Comissió de Seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat que pogués ser interdepartamental, i que inclogués representants de totes les àrees del municipi. Les funcions principals serien incorporar la visió de gènere i LGBTIQ+ en totes les polítiques dels ens locals i vetllar pel compliment de les accions del Pla. Però sobretot és important poder dotar de més força i incidència a l'àrea d'igualtat i dissenyar accions més permanents o de més continuïtat.

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

Les entrevistes efectuades als professionals tècnics de la plantilla de l'Ajuntament ha posat de manifest que s'han fet intents per aplicar la transversalitat de gènere en algunes de les polítiques desplegades en els darrers anys, com l'àrea de Joventut específicament. Ara bé, una anàlisi més àmplia de les diverses àrees de la corporació també posa de manifest la necessitat d'aprofundir en aquesta transversalitat, aspecte que anirem veient en el present Pla.

El municipi compta ja amb uns anys d'experiència duent a terme accions d'igualtat de gènere i el treball realitzat té prou contingut com per incloure el concepte dins una regidoria i compti també amb un espai en la pàgina web on la ciutadania pugui conèixer els diferents projectes realitzats en aquesta línia.

3. Comunicació

Comunicació interna i externa:

Figura 1. Revista Aquae de Caldes de Malavella



Font: extreta de la web de Caldes de Malavella.

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

Durant la fase de diagnòstic del pla d'igualtat es va redactar un [article](#) per explicar per què era important incloure la igualtat de gènere i fent una crida a la ciutadania a participar (llegir l'article a l'Annex 1).

La comunicació interna es pot avaluar a través del coneixement dels Plans d'Igualtat del municipi. En aquest sentit, les persones que han participat en el qüestionari van indicar en un 83% i un 17% que coneixien tant el Pla d'Igualtat 2014-2018 com el fet que s'està realitzant el Pla 2019-2022.

El fet d'identificar el treball relacionat amb igualtat amb una figura referent també és important i, en aquest sentit, només un 17% del personal polític i tècnic que va participar coneixia aquesta figura. Un 39% va dir que no en tenia coneixement de qui era responsable de les polítiques d'igualtat i un 44% van contestar que no ho sabien. Per tant, és necessària la tasca d'explicar qui és la figura que vetlla pel desenvolupament d'aquestes accions.

En aquesta línia de comunicació interna, el SIAD del municipi realitza un informe d'avaluació, on es quantifiquen i s'avaluen les accions desenvolupades al llarg de l'any, nombre de persones ateses, tipologia de demandes rebudes, etc. Tot i això, seria important poder donar més valor i importància a les millores produïdes al llarg de l'any i posar-ho a disposició de la ciutadania. **Crear marca i reivindicar l'autoria de les polítiques de gènere i l'impacte positiu que aquestes han tingut, és clau per convèncer no només a les àrees del mateix Consistori i de la ciutadania.**

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

Tal i com indicàvem amb anterioritat, la regidora de Serveis Socials, a través del treball específic de la seva àrea i conjuntament amb el Consell de Dones de Caldes de Malavella, coordina l'organització i desplegament d'accions/activitats adreçades a tota la ciutadania. Aquesta celebració de diades ajuda a la sensibilització i visibilització de la importància de les polítiques d'igualtat d'oportunitats, i reforça el compromís del municipi en aquesta línia.

Pel que fa a les respostes del qüestionari on-line adreçat a la ciutadania de Caldes de Malavella, un 46% afirma que sí té coneixement que l'administració local ha realitzat accions en relació a la igualtat entre dones i homes i un 54% afirma que no en té coneixement.

Tenint en compte que un 80,1% de les persones que han participat en el qüestionari són dones, és una dada prou significativa que assenyala que encara cal posar esforços en potenciar la difusió dels programes que desenvolupa el Consistori.

De fet, en el qüestionari també s'evidencia la voluntat (un 82,3%) que des de l'Administració es realitzin accions per afavorir la igualtat entre homes i dones i que s'actui per evitar discriminacions de gènere, tant directes com indirectes. Per tant, tot i que l'Ajuntament ja fa anys que desenvolupa accions per fomentar la igualtat de gènere en el territori, la sensació de la ciutadania és d'un cert desconeixement.

Ús del llenguatge inclusiu o no sexista

Tenint en compte que en l'àmbit municipal es genera molta documentació escrita i gràfica (de difusió, comunicació, gestió, etc.), tant adreçada a la ciutadania com d'ús intern per al personal de l'Ajuntament s'han seleccionat els següents canals:

1. Web de Caldes de Malavella⁵ (eina de difusió i comunicació adreçada a la ciutadania).
2. Xarxes Socials (Twitter i Instagram).
3. Revista Aquae.

Pel que fa a la pàgina web de Caldes de Malavella, podem dir que el llenguatge inclusiu és força representatiu en la majoria de textos, emprant termes genèrics com "ciutadania" o posant la intenció d'incloure el femení i el masculí com "hi esteu tots/es convidats/des". Per tant, la documentació que es mostra de cares a la ciutadania mostra una clara sensibilitat amb la comunicació no sexista, però que cal acabar de polir i revisar en alguns aspectes per tal d'incloure construccions de frases que alleugereixin el llenguatge. A continuació, presentem tres quadres amb l'anàlisi d'algunes notícies per analitzar l'ús del llenguatge inclusiu.

Taula 3. Pàgina web de l'Ajuntament de Caldes de Malavella

Enllaç de la notícia	Ús inclusiu del llenguatge (POSITIU/A MILLORAR)	Exemple
<u>1</u>	POSITIU	"es portarà a terme la campanya informativa sobre els cinc projectes finalistes perquè la ciutadania pugui valorar les propostes"

⁵ Web de Caldes de Malavella (www.caldesdemalavella.cat). Darrera consulta: 15/12/18

<u>2</u>	POSITIU	"Hi esteu tots/es convidats/des, us hi esperem amb molta il·lusió"
<u>3</u>	POSITIU	"Més d'una vintena de pares i mares es van desplaçar fins a l'Ajuntament per assistir al ple." Una altra proposta podria ser emprar el terme "famílies".

Font: elaboració pròpia a partir de l'anàlisi amb perspectiva de gènere de la pàgina web.

De cares a la ciutadania, també és important procurar una imatge lliure d'estereotips de gènere i que inclogui valors. En aquest sentit, l'Escola Esportiva Municipal ha incorporat l'educació en valors al projecte educatiu "Eduquem en valors". En aquest sentit, es va demanar assessorament amb perspectiva de gènere per tal de mostrar aquesta comunicació al màxim d'inclusiva possible, mostrant criatures fent tot tipus d'esport i trencant amb els estereotips de gènere que generalment han format part del món esportiu.

Figura 2. Cartell del projecte "Eduquem en valors"



Font: extret d'una fotografia facilitada per la regidoria d'esports de Caldes de Malavella

*"L'Escola Esportiva Municipal de Caldes de Malavella estan convidades a la presentació del projecte Eduquem en Valors de l'Escola Esportiva Municipal. La presentació del projecte es durà a terme aquest dijous dia 22 de novembre a les 20h al Casino Municipal. Aquest projecte que iniciarem properament està adreçat a **infants**, tècnics i **famílies** de l'EEM. Demanem l'assistència a la presentació a totes les*

*famílies de l'Escola Esportiva Municipal. Projecte de la regidoria d'esports de l'Ajuntament de Caldes de Malavella i dels equips educatius de l'empresa TotOci.*⁶

Els cartells mostren nens i nenes fent tot tipus d'esports per evitar la segregació per sexes de les activitats esportives. Les frases van passar per una correcció amb perspectiva de gènere encarregada per l'Àrea d'Esports amb la intenció de fer una difusió sense llenguatge sexista. Les frases dels cartells van ser substituïdes per les següents: “*Respecta la feina d'àrbitres i auxiliars*”, “*Ajuda i anima al teu equip*”, “*Respecte les decisions del personal tècnic*” i “*Fomenta la participació de la mainada*”

Figura 3. Cartells del projecte “Eduquem en valors”



Font: extret d'una fotografia facilitada per la regidoria d'esports de Caldes de Malavella

Per tal de fer la primera taula relativa a l'anàlisi d'imatges d'Instagram, s'ha seguit el procediment de seleccionar una de cada tres imatges en ordre cronològic. Cada imatge que s'ha analitzat està especificada amb el seu enllaç web. L'objectiu d'aquest anàlisi és el d'establir si hi ha un tractament paritari de les persones que hi apareixen.

Així, per tant, s'ha catalogat cada imatge com a presència d'homes (h), de dona (d) o igualitària (=) i s'ha observat cada imatge:

- Imatges amb una persona: el sexe suposat de la persona.

⁶ Text extret de la publicació d'Instagram corresponent a aquest projecte.

- Imatges amb més d'una persona:
 - Quina és la persona central (per exemple si únicament hi ha una persona a peu dret).
 - Quina és la persona a la qual la resta mira.
 - Quin és el sexe preponderant en el grup de persones (sempre a partir de diferències molt clares, per exemple 70%-30%).



Taula 4. Anàlisi imatges Instagram

Enllaç imatge	Sexe més representat	Enllaç imatge	Sexe més representat
<u>1</u>	-	<u>16</u>	H
<u>2</u>	D (cartell 8M)	<u>17</u>	=
<u>3</u>	• (3Reis)	<u>18</u>	-
<u>4</u>	H	<u>19</u>	H
<u>5</u>	-	<u>20</u>	=
<u>6</u>	• (3Reis)	<u>21</u>	=
<u>7</u>	-	<u>22</u>	D
<u>8</u>	H	<u>23</u>	=
<u>9</u>	=	<u>24</u>	H
<u>10</u>	=	<u>25</u>	D
<u>11</u>	-	<u>26</u>	D
<u>12</u>	=	<u>27</u>	-
<u>13</u>	=	<u>28</u>	-
<u>14</u>	=	<u>29</u>	=
<u>15</u>	-	<u>30</u>	-

Font: elaboració pròpia a partir de l'anàlisi amb perspectiva de gènere d'Instagram

IMATGE 5. “Recordeu que avui a les 20 h al Casino hi ha la reunió amb tots els **voluntaris**”. Pot ser el més adient seria la utilització de vocabulari inclusiu com “*voluntariat*”.

IMATGE 9. “Tots els **nens i nenes** han pogut entregar la carta per Ses Majestats en persona a la cartera reial”. Ben utilitzat els dos sexes, tot i que es podria utilitzar algun altre terme que tingués en compte ambdós sexes com infants, quitxalla, mainada...

IMATGE 19. “amb la participació de **molts amics**”. S’hauria de posar ambdós sexes o amistats, per exemple.

IMATGE 24. “Aquest migdia s’ha fet el tradicional pica pica-dinar amb **els treballadors** de l’Ajuntament”

IMATGE 25. Tot i a la fotografia ser majoritàriament dones (tan mares com filles), en el peu de foto hi apareix “*Els tallers famílies amb flow és un espai familiar on **pares i fills** de 10 a 14 anys poden compartir i reflexionar sobre temes que els preocupen i interessen.*”

De l’anàlisi de 30 fotografies:

5 fotografies amb predominança d’homes

4 fotografies amb predominança de dones

10 fotografies amb un equilibri de dones i homes

11 fotografies on no es pot establir cap persona central

Per tant, podem dir que es duu a terme una comunicació equilibrada i inclusiva en termes de gènere. S’ha de tenir en compte que la gran majoria de les imatges són d’activitats d’aquestes festes de Nadal i que per tant o bé són cartells, o bé són moltes imatges en una sola publicació on hi apareix el públic, i els resultats són a partir de la mitjana de totes les fotografies per publicació.

Taula 5. Presència de dones i homes en les imatges

Presència de dones i homes en les imatges		
Dones	4	13%
Homes	5	17%
Equilibrada	10	33%
Altres	11	37%

Total	30	100,00%
-------	----	---------

Font: elaboració pròpia a partir de l'anàlisi amb perspectiva de gènere d'Instagram

El 33,33% de les imatges (10) estan equilibrades entre homes i dones. Malgrat tot, hi ha més representació dels homes, tot i ser molt petita la diferència, amb un 16,66% els homes (5) i un 13,33% les dones (4). No obstant, es fa difícil poder arribar a una bona conclusió ja que hi ha una gran quantitat d'imatges on hi apareixen cartells o persones que no podem esbrinar el sexe (patges reials).

Taula 6. Anàlisi de Twitter

Publicació de Twitter	Ús inclusiu del llenguatge (POSITIU/A MILLORAR)	Exemple
1. Gràcies a tota aquella gent que amb la seva implicació, dedicació, passió i hores de treball van fer possible una altra nit màgica a #CaldesdeMalavella amb la cavalcada dels Reis.	POSITIU	Aquella gent
2. Recordeu que avui a les 20h al Casino hi ha la reunió amb tots els voluntaris per ajudar a que el pas de Ses Majestats els Reis Mags d'Orient per #caldesdemalavella sigui el més bonic possible! També reunió de voluntaris del pessebre vivent!	MILLORAR	Recordeu que avui a les 20h al Casino hi ha la reunió amb el voluntariat que vol ajudar a que el pas de Ses Majestats els Reis Mags d'Orient per #caldesdemalavella sigui el més bonic possible! També reunió de voluntaris i voluntàries del pessebre vivent!
3. Tots els nens i nenes han pogut entregar la carta per Ses Majestats en persona a la cartera reial	POSITIU	Tot i que es podria utilitzar mainada, quitxalla, infants
4. Aquest matí el tió ha cagat a la llar d'infants!! Ha portat un conte per cada infant i un súper esmorzar!! Gràcies tió!	POSITIU	
5. Avui hem sentit cantar els més petits de l'escola Sant Esteve a l'església de #caldesdemalavella !	MILLORAR	

Font: elaboració pròpia a partir de l'anàlisi amb perspectiva de gènere de Twitter.

Taula 7. Temàtica de les publicacions a Twitter

Temàtica de la publicació de Twitter	Exemple
1. Participació	Recordatori d'un esdeveniment dels joves skaters
2. Agenda esportiva	Horaris partits Hockey
3. Agenda cultural	Horari cineclub
4. Agenda cultural	Programa Aplec Sant Sebastià
5. Agenda esportiva	Retweet associació del poble (club excursionista)
6. Agenda esportiva	Horaris de les diferents entitats esportives
7. Promoció turística	Retweet "Caldes és Benestar" promocionant el municipi, on hi apareixen la Pubilla i l'Hereu
8. Resultats concurs	Retweet "Caldes és Benestar" donant els resultats dels premis de la decoració nadalenca dels establiments
9. Acte solidari	Cartell de la marxa solidària contra el càncer infantil
10. Resultats concurs	Resultats dels premis de la decoració nadalenca dels establiments
11. Agenda cultural	Presentació d'un llibre que tracta la realitat transgènere
12. Feminisme	Convida a la participació de la preparació del 8M
13. Activitats	Agraïment a la col·laboració a la Cavalcada de Reis
14. Activitats	Cavalcada de Reis
15. Problemes	Disculpa per un error en el servei de la llum

Font: elaboració pròpia a partir de l'anàlisi amb perspectiva de gènere de Twitter.

Taula 8. Anàlisi de la revista Aquae

Articles del Butlletí	Ús inclusiu del llenguatge (POSITIU/A MILLORAR)	Exemple
1. El que tenim entre les mans. N° 62, pàg 5	MILLORAR	<i>“les campanyes d’excavació en aquest indret, on hi treballen al voltant de 25 experts durant tot el més de maig.”, “una cinquantena d’arqueòlegs”.</i> Normalment els càrrecs i el personal d’investigació de renom acostumen a ser homes, per tant seria interessant utilitzar un llenguatge més inclusiu.
2. Es bateja la Plaça U d’Octubre. N°62, pàg 12	MILLORAR	<i>“La sala de plens estava plena a vessar amb l’assistència d’alcaldes, polítics, personalitats a més de veïns i altres assistents”, “D’entre les personalitats hi van assistir una trentena d’alcaldes de la comarca de La Selva...”</i> Les responsabilitats polítiques normalment acostumen a ser ocupades per homes, o si més no, s’invisibilitza les dones, per tant s’hauria d’intentar que a l’hora de citar-los fos més inclusiu
3. Notícies Breus, Escola Sant Esteve, N° 62 pàg 14	MILLORAR	<i>“Durant el matí del dissabte 12 de maig pares, alumnes i professors han pintat una paret de l’escola Sant Esteve”</i>
4. Pressupostos participatius, N° 62 pàg 22	MILLORAR	<i>“Aquesta era la primera presa de contacte amb els veïns per tal d’explicar-los en què consisteixen aquests pressupostos que posen a la disposició dels veïns 80.000€”</i>
5. Pressupostos participatius, N° 62 pàg 23	MILLORAR	<i>“Millorar l’eficiència de l’activitat governamental, implicant als ciutadans en la presa de decisions, en aquells assumptes que els afecten. Ara bé, això no vol dir que els nostres representants polítics traslladin la seva responsabilitat al ciutadans, sinó que s’exerceix de forma més eficaç.”</i> Es podria utilitzar ciutadania, o representació política
6. Ja som més de mil seguidors a Instagram. N°62, pàg 48	POSITIU	<i>“les xarxes socials són una eina molt potent per fer arribar tot allò que passa al poble a tots els veïns i veïnes de Caldes de Malavella”</i> S’ha escrit de forma inclusiva
7. Entrevista a Gerard Serrà	MILLORAR	<i>“[...] i aguantar pares que creuen que tenen en messi a casa...”</i> Parlar de futbol i parlar

Alzina. N°62, pàg 54		únicament de pares, obviant les mares, és perillós. En un món tan masculinitzat no es pot obviar que a les mares també els interessa el futbol, així com les activitats dels seus infants.
8. Llar d'infants els ninots. N° 62, pàg 56	POSITIU	“La llar encara no ha tancat les seves portes, fins a finals de juliol treballem sense alumnes. tot i la feinada, des del primer moment, l'equip educatiu ha trobat a faltar als infants .”
9. Escola la Benaula. N°62, pàg 58	POSITIU	“procés d'aprenentatge del nostre l'alumnat .”
10. Els tres reis. N° 60, pàg 16	MILLORAR	“Com sabeu, pares i mares, avis i àvies, tiets i tietes, amics i coneguts” Ja que s'ha desdoblant totes les paraules, estaria bé desdoblar-les totes: amics i amigues, coneguts i conegudes
11. Pels valents. N°60, pàg 46	MILLORAR	L'entrevista al Sergent de la policia, un àmbit molt masculinitzat, pot ser el títol “ <i>pels valents</i> ” no és el més adient. Valents, és un adjectiu en masculí i molt relacionat amb les característiques de l'ideal masculí.

Font: elaboració pròpia a partir de l'anàlisi amb perspectiva de gènere de Twitter

- POSITIU, es parla bastant d'igualtat creativa i dels plans d'igualtat i les tasques que l'ajuntament realitza

Revista número 62

- Escrits de 8 dones i 7 homes (els escrits realitzats per dones però, ho són perquè són treballadores de l'ajuntament -Mercè Bernades, Núria Riuró, Regina Gispert, Jennifer Costa...- i en canvi els homes acostumen a fer articles) → S'hauria de contrastar, perquè potser els homes també són treballadors de l'ajuntament però no en tinc constància
- Entrevistes únicament a homes (2 homes, 0 dones)
- En l'article respecte instagram, apareixen dues fotografies, d'un veí i una veïna, fent així paritari el resultat de l'article.
- Moltes vegades s'inclouen ambdós gèneres, tot i que algun cop encara falla i només s'inclouen “els veïns, els nens i els pares”. No obstant, s'utilitza poc llenguatge “sense gènere” com podria ser l'estudiantat, l'alumnat o la ciutadania.

Revista número 60

- Escrits de 8 dones i 6 homes, altre cop trobem textos escrits per regidores i tècniques de l'ajuntament
- Les entrevistes són realitzades: 1 mixta, 2 a homes, i 1 a dones. Però les entrevistes realitzades als homes dupliquen l'extensió a la de la dona, donant molt més èmfasi així al que expliquen els homes.

4. *Pla d'Igualtat Intern i Formació*

Per una altra banda, en referència als Plans Interns d'Igualtat dels propis ajuntaments o corporacions locals, l'Ajuntament de Caldes de Malavella hauria de disposar d'un Pla Intern d'Igualtat. Dotar-se d'aquesta norma interna obliga a la implementació de la perspectiva de gènere en la pròpia estructura orgànica del Consistori. El fet de portar a terme aquest pla en el si del Consistori ja és un element molt positiu, perquè aquest ha d'haver comptat amb la participació i implicació de tot el personal tècnic municipal i, per tant, de totes les àrees. És doncs, un excel·lent procés pedagògic per entendre què vol dir treballar amb perspectiva de gènere i aquest ja és un pas molt important alhora d'incorporar la transversalitat.

De fet, Caldes de Malavella al llarg d'aquests anys ha anat fent passos importants per introduir la igualtat de gènere en el disseny d'algunes polítiques locals i ha apostat amb fermesa amb serveis com el SIAD. També ha avançat en la incorporació de la perspectiva de gènere de forma transversal, és a dir, en el conjunt d'actuacions de cares a la ciutadania, especialment a través de l'àmbit educatiu i juvenil. En termes generals, encara cal superar la idea que s'associa a les dones en el marc de les polítiques que es desenvolupen des de l'àrea de benestar social, i per tant, perviu la idea de fer *polítiques per a dones*, i no *de dones*. Així doncs, si tenim en compte les entrevistes realitzades a algunes de les persones integrants de la plantilla i els grups de treball realitzats també amb el personal tècnic del Consell, s'ha posat de manifest que hi ha certs aspectes que es podrien millorar i que fàcilment es poden incorporar per tal de fer efectiva la transversalitat de gènere:

1. **Elaboració i implementació del Pla intern d'Igualtat (organització interna del propi ens amb perspectiva de gènere) i les principals propostes d'acció que es recomanaren**, com pot ser la inclusió de criteris d'igualtat en la contractació pública i treballar perquè el l'Ajuntament sigui una institució exemplificant i coherent de cara a la ciutadania.

2. **Elaboració d'un Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere**, que està programat per a realitzar durant el 2019.
3. **Guia per a l'ús no sexista del llenguatge (oral, escrit i visual) i formació sobre el seu ús**. Difusió extensiva d'aquesta eina a tots els/les agents del municipi que elaboren continguts en els mitjans de comunicació locals. Els Ajuntament i tots els seus serveis han de garantir la promoció de la igualtat de gènere a partir del llenguatge. Això implica vetllar per incloure a totes les persones, evitar la invisibilització de les dones i de les activitats que desenvolupen, així com la reproducció de rols i estereotips de gènere.
4. **Accions formatives amb una enfocament de gènere adreçades al personal tècnic i polític (transversalitat de gènere, indicadors des de la perspectiva de gènere –no androcèntrics-, etc.)**. És necessari que tot el personal de l'Administració local adquireixi uns coneixements mínims sobre la perspectiva de gènere, especialment aquelles persones que participen del disseny i implementació de polítiques i programes i aquelles que realitzen atenció a les persones (policia local, oficina d'atenció ciutadana, serveis socials, centres d'atenció primària, etc.). La realització d'accions formatives garanteix que el personal municipal tingui competències per a identificar i corregir biaixos de gènere.
5. **Recollir les dades desagregades per sexe**. És una mesura indispensable per conèixer el possible impacte diferencial de gènere que tenen les polítiques i actuacions que es desenvolupen, ja que proporciona informació rellevant a l'hora de monitoritzar i planificar tenint en compte la igualtat.

Grups de discussió i entrevistes

Penso que ja fa un quants anys que es parla de l'assetjament, es va fer un protocol... I el tema de la igualtat també es treballa des de l'ajuntament.

(Entrevista a personal de l'Ajuntament)

Penso que l'Ajuntament té voluntat per realitzar accions, però de vegades, no s'ha sabut la manera de fer-ho. S'han realitzat algunes accions de sensibilització que han ajudat al personal polític a entrar en el tema però manca una planificació anual o que es correspongui amb el que es dissenyi en un pla d'acció.

(Entrevista a entitats)

No conec altres plans d'igualtat. A la festa major sé que es munta el Punt Violeta. La Policia Local participará en el punt violeta. Tenim dues agents dones i han fet una mínima preparació (com a policia) i la volem potenciar per si hi ha algun cas d'assetjament sexual. A la plantilla de Caldes és un tema que preocupa. Seria interessant fer una formació a tot el cos de policia.

Crec que s'hauria de fer, des de la perspectiva com a cap de policia, és un tema que m'interessa molt i és molt important. M'agradaria que a les jornades formatives es comptés més amb la policia perquè nosaltres estem molt implicats.

(Entrevista a Policia Local)

La plantilla de la policia és coneixedora del protocol que va elaborar l'ajuntament contra les agressions sexuals i l'assetjament sexual, laboral... a la feina. Tothom que entra nou se li ensenya el protocol i l'han de signar conforme en són coneixedors.

(Entrevista a Policia Local)

La igualtat ha de ser un treball transversal, hauria d'estar a totes les àrees. (...) Els pressupostos entren poc en matèria social. El govern actual tendeix a la paternalització i a l'assistència: donar ajudes. Això és erroni. S'hauria de procurar en el sentit d'empoderament: a les empreses, espais de creixement, dono eines (no diners), a través dels comerços, etc. Crec que els passos que fa l'equip de govern no són suficients.

(Entrevista regidor a l'oposició)

Síntesis

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

Aspectes a mantenir

- Existeix un clar i ferm **compromís institucional** per part de l'Ajuntament de Caldes de Malavella per treballar les polítiques d'igualtat de gènere, essent aquest el tercer Pla d'Igualtat que s'impulsa des del Consistori.
- És un aspecte molt positiu el fet de **mantenir els serveis ja consolidats del SIAD** (Servei d'Informació i Atenció a les Dones) perquè és clau per impulsar les polítiques de gènere, així com una efectiva atenció a les dones que ho requereixen (informació i assessorament individual a les dones, atenció i suport personalitzat psicològic, atenció i suport personalitzat jurídic).
- Mantenir la línia de comunicació dels projectes i accions d'igualtat per tal que la ciutadania en tingui coneixement.
- Cal seguir fent el **treball coordinat entre les diferents àrees (Serveis Socials –Igualtat-, Educació i Joventut)** per fer efectiu un treball transversal amb tots els departaments i fer més visible la tasca que es realitza en aquest àmbit.
- Les accions d'igualtat desenvolupades els darrers anys i la difusió que les ha acompanyat, han fet que la població deixi d'identificar les **actuacions per a la igualtat de gènere** únicament amb un servei assistencial adreçat a un perfil poblacional de dones. Per tant, cada vegada més que les polítiques de gènere impregnen tots els àmbits: polític, educatiu, juvenil, ocupacional, comunicatiu, qualitat de vida de les persones, urbanisme, etc.).

Aspectes a millorar

- El municipi de Caldes de Malavella està elaborant el III Pla d'Igualtat de Gènere de cares a la ciutadania, però manca tenir un Pla Intern d'Igualtat que avaluï la situació de dones i homes en el Consistori.
- Tot i que la ciutadania coneix el treball que s'està fent en matèria d'igualtat de gènere, existeix cert **desconeixement de l'anterior pla**. Per això, cal fer difusió de tots els plans que es realitzin.
- Cal promoure que **totes les memòries i estudis de l'Ajuntament es realitzin amb les dades desagregades per sexe**.
- **Tot i que l'anterior Pla (2014-2018) contenia un recull molt extens d'objectius per a cada àmbit que es feien difícils de concretar en accions, no s'han assolit els objectius proposats.**
- És necessari seguir realitzant **formació per a la inclusió de la perspectiva de gènere i la inclusió del llenguatge no sexista**.
- Es proposa la **creació d'una Comissió de seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat** que pugui ser interdepartamental, i que inclogui representants de

totes les àrees de l'Ajuntament. Les funcions principals haurien de ser la d'incorporar la visió de gènere en totes les polítiques de l'Ajuntament i vetllar pel compliment de les accions del Pla d'Igualtat.

QUINES ACCIONS ES PROPOSEN PER AQUEST ÀMBIT?

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

Objectiu general

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

Objectius específics

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

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

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

Compromís

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

ACCIÓ POSAR EN MARXA EL III PLA D'IGUALTAT 2019-2022

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

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

Alcaldia i totes les regidories	2019-2022	No té cost
---------------------------------	-----------	------------

INDICADORS D'AVUACIÓ

- Aprovació del Pla d'Igualtat de Gènere 2019-2022

Compromís

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

ACCIÓ. INCORPORAR UNA REGIDORIA ESPECÍFICA D'IGUALTAT

A través d'aquesta regidoria quedaria explícit el compromís del Consistori per vetllar per a la igualtat de gènere i LGBTIQ i la prevenció de les violències masclistes.

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

Regidoria d'Igualtat	2019	No té cost
----------------------	------	------------

INDICADORS D'AVUACIÓ

- Creació de la Regidoria d'Igualtat
- Regidor/a que assumiria la responsabilitat

Compromís

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

ACCIÓ. CREACIÓ D'UNA COMISSIÓ POLÍTICA PER POSAR EN MARXA EL III

PLA D'IGUALTAT 2019-2022

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

AGENTS IMPLICATS

Temporalització

Pressupost

Totes les regidories

Continuada

No té cost

INDICADORS D'AVUACIÓ

- Creació de la Comissió
- Persones i àrees que en formen part
- Nombre de reunions i calendari anual de les accions del pla
- Nombre de revisions realitzades

Compromís

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

ACCIÓ. ELABORACIÓ D'UN PRESSUPOST AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

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

AGENTS IMPLICATS

Temporalització

Pressupost

Alcaldia

Continuada (2019-2022)

INDICADORS D'AVUACIÓ

- Augment percentual de la partida pressupostària anual destinada a les polítiques d'igualtat de gènere.

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

Compromís

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

ACCIÓ. REVISIÓ DELS SISTEMES D'INFORMACIÓ DE L'ENS, INCLOENT DADES SEGREGADES PER SEXE I INDICADORS SENSIBLES AL GÈNERE

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

AGENTS IMPLICATS

Temporalització

Pressupost

Totes les àrees que treballen amb persones
Continuada (2019-2022)

INDICADORS D'AVALUACIÓ

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

Recursos Humans

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

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

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

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

Personal tècnic municipal i les entitats	Continuada (2019-2022)	No té cost
--	------------------------	------------

INDICADORS D'AVALUACIÓ

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

Recursos Humans

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

ACCIÓ. CREACIÓ D'UN GRUP MOTOR I D'UNES TAULES DE TREBALL

El grup motor estarà format per l'Àrea de Serveis Socials (Igualtat) i el Consell de Dones, i faran la funció de coordinació, juntament amb altres àrees (Educació, Joventut, Salut...). La funció d'aquest grup és impulsar i vetllar per a la implementació, seguiment i avaluació del pla amb la presència de personal polític, tècnic i de les entitats del municipi. Les taules de treball permetran vetllar per la implementació del pla.

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

Personal tècnic municipal Continuada (2019-2022) No té cost
i les entitats i totes les
àrees de l'Ajuntament.

INDICADORS D'AVUACIÓ

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

Formació

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

ACCIÓ. ELABORACIÓ D'UN PLA FORMATIU QUE PERMETI COMPARTIR CONCEPTUALITZACIÓ I DOTAR D'EINES PER INCORPORAR EN TOTES LES ÀREES DEL MUNICIPI LA PERSPECTIVA DE GÈNERE

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

AGENTS IMPLICATS

Temporalització

Pressupost

Totes les àrees de l'Ajuntament	Continuada (2019-2022)	2.500 €
---------------------------------	------------------------	---------

INDICADORS D'AVUACIÓ

- Existència d'un pla formatiu de la perspectiva de gènere en totes les àrees.

- Formacions realitzades cada any
- Àrees que realitzen la formació
- Personal tècnic i polític que realitza la formació

Comunicació

Objectiu:

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

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

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

AGENTS IMPLICATS

Temporalització

Pressupost

Totes les àrees de 2019
l'Ajuntament

No té cost

INDICADORS D'AVALUACIÓ

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

Comunicació

Objectiu:

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

ACCIÓ: INCORPORAR UN PLA DE COMUNICACIÓ PER A LA IGUALTAT DE GÈNERE

Tots els serveis i àrees de l'Ajuntament han de garantir que es promou la igualtat de gènere a partir d'un llenguatge que vetlli per incloure a totes les persones, no

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

AGENTS IMPLICATS

Temporalització

Pressupost

Comunicació
especialment i totes les
àrees

Continuada

1.500 €

INDICADORS

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

Comunicació

Objectiu:

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

ACCIÓ: ELABORACIÓ D'UNA GUIA BÀSICA PER A UN ÚS NO SEXISTA DEL LLENGUATGE

A partir de la formació, vetllar perquè cada àrea disposi d'una guia per a l'ús no sexista del llenguatge (oral, escrit i visual). Fer difusió extensiva d'aquesta eina a tots els/les agents del municipi que elaboren continguts en els mitjans de comunicació locals.

AGENTS IMPLICATS

Temporalització

Pressupost

Comunicació i mitjans de comunicació local 2020

Edició de la guia (2.000 €)

INDICADORS

- Nombre de guies editades.
- Nombre de mitjans de comunicació que incorporen el llenguatge no sexista.

Comunicació

Objectiu:

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

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

Disposar d'un espai específic visible a la pàgina web de Caldes de Malavella per al Pla d'Igualtat i la informació derivada d'aquest

AGENTS IMPLICATS

Temporalització

Pressupost

Serveis Socials (SIAD), Continuada
Comunicació, Informàtica

Disseny i web

INDICADORS

- Espai específic al web

- Nombre de visites

8.3. VIOLÈNCIA MASCLISTA

LÍNIA 2. REFORÇAR ELS MECANISMES I ACCIONS PERTINENTS PER COMBATRE I PREVENIR LES VIOLÈNCIES MASCLISTES

Àmbits d'actuació

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

8.3.1. ATENCIÓ INTEGRAL A LES DONES QUE PATEIXEN VIOLÈNCIA MASCLISTA

MARC LEGAL I CONCEPTUAL

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

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

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

Segons l'ONU Dones:

“Les causes de la violència contra les dones es troben en la discriminació de gènere, les normes socials i els estereotips de gènere que la perpetuen (...). La prevenció ha de començar en les primeres etapes de la vida, mitjançant l'educació dels nens i les nenes que promogui les relacions de respecte i la igualtat de gènere. El treball amb joves és la millor opció per aconseguir un progrés ràpid i sostingut en matèria de prevenció i eradicació de la violència de gènere”.

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

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

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

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

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

- **Violència psicològica:** el fet d'atemptar greument contra la integritat psicològica d'una persona mitjançant coacció o amenaces (article 33).

- **L'assetjament o *stalking*:** el fet d'adoptar, en diverses ocasions, comportament amenaçador contra una altra persona que la faci témer per la seva seguretat (article 34).
- **La violència física:** el fet d'exercir actes de violència física sobre una altra persona (article 35).
- **Violència sexual i violació** (article 36).
- **El matrimoni forçat** (article 37).
- **La mutilació genital femenina** (article 38).
- **L'avortament forçat i l'esterilització forçada** (article 39).
- **L'assetjament sexual:** tota forma de comportament no desitjat, verbal, no verbal o físic, de caràcter sexual, que tingui per objecte o resultat violar la dignitat d'una persona, en particular quan el comportament creï un ambient intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu (article 39).

En la lluita contra la violència masclista a Catalunya, hem de mencionar tres lleis principals⁷:

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

⁷ Institut Català de les Dones. Normativa sobre violència masclista: <https://bit.ly/2NWsCZn>

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

afectives i dels lligams de l'entorn familiar. No s'hi inclou la violència exercida en l'àmbit de la parella, definida en l'apartat primer.

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

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

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

- a. **Agressions sexuals:** consisteixen en l'ús de la violència física i sexual exercida contra les dones i les menors d'edat que està determinada per l'ús premeditat del sexe com a arma per demostrar poder i abusar-ne.
- b. **Assetjament sexual.**
- c. **Tràfic i explotació sexual de dones i nenes.**
- d. **Mutilació genital femenina o risc de patir-la:** inclou qualsevol procediment que impliqui o pugui implicar una eliminació total o parcial dels genitals femenins o hi produeixi lesions, encara que hi hagi consentiment exprés o tàcit de la dona.
- e. **Matrimonis forçats.**
- f. **Violència derivada de conflictes armats:** inclou totes les formes de violència contra les dones que es produeixen en aquestes situacions, com ara l'assassinat, la violació, l'esclavatge sexual, l'embaràs forçat,

l'avortament forçat, l'esterilització forçada, el contagi intencionat de malalties, la tortura o els abusos sexuals.

g. **Violència contra els drets sexuals i reproductius de les dones**, com ara els avortaments selectius i les esterilitzacions forçades.

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

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

Violències sexuals

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

Per tant, és important comprendre tant els elements teòrics com normatius per poder elaborar un marc de comprensió d'aquesta violència i poder enfocar les accions. No obstant, parlar només del marc normatiu no és suficient perquè, tot i haver assolit

importants avenços a nivell jurídic en relació als drets de les dones, la comprensió d'aquesta violència encara està marcada per un pensament i un context patriarcal.

Imaginari cultural de les violències sexuals

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

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

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

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

Autores com Catherine Mackinnon⁸ posen de relleu que la sexualitat és una dinàmica de control a través de la dominació masculina a través d'un espai íntim i també institucional. Una perspectiva que permet entendre la violació des d'aquesta òptica de

⁸ Mackinnon, Catherine. *Sexualidad*. Difusión herética Ediciones.

la dominació que “a més de la cerca del plaer físic, és també la voluntat de demostrar una superioritat sobre un ésser dèbil” (Vigarello, 1999: 44-45)⁹.

L'agressió sexual no respon a l'agressió agressiva de la sexualitat sinó a l'expressió sexual del poder masculí, que esdevé un mecanisme de reforç de les relacions desiguals de poder, tal com apunten Alberdi i Matas (2002)¹⁰ i, finalment, l'OMS¹¹ afirma que el principal objectiu de la violència sexual és expressar el poder i domini sobre la persona atacada.

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

I es detalla un llistat de violències sexuals:

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

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

L'anàlisi de les violències que tenen a veure en entorns on es produeix el consum de drogues i drogues necessiten la perspectiva de gènere. En els darrers anys s'ha observat que les dones han tendit a consumir més substàncies legals com el tabac, l'alcohol i els hipnosedants i, en el context cultural, acostumen a ser culpabilitzades o estigmatitzades amb més facilitat per les possibles conseqüències relacionades amb aquest consum. Per tal d'abordar els riscos als quals s'exposen les noies i dones

⁹ Vigarello, Georges. *Historia de la violación*. 1999. Trilce

¹⁰ Inés Alberdi y Natalia Matas. La violencia doméstica. Informe sobre los malos tratos a mujeres en España. (Fundación «la Caixa», 2002).

¹¹ Organización Mundial de la salud. <https://bit.ly/2NkLGiS>

necessiten una mirada de gènere. Es fa necessària una òptica que tingui en compte la manera en la que les dones perceben, reaccionen i es posicionen en aquest espai i en el consum de drogues. Sense aquesta mirada no podrem oferir programes i actuacions preventives efectives, que les apoderin en la gestió dels seus riscos i també plaers. I, evidentment, un dels riscos específics per a les dones, tant si consumeixen o no drogues, és esdevenir víctimes de violències sexuals.

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

ANÀLISI DE CALDES DE MALAVELLA

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

L'abordatge de la violència masclista a Caldes de Malavella es duu a terme a través de diferents serveis i accions que detallem a continuació:

- 1. Abordatge integral de la violència domèstica i de gènere des del Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes (2010-2014).**
- 2. Serveis i Recursos d'Atenció a la Violència de Gènere**
 - Protocol de Violència Domèstica i de Gènere
 - Servei d'atenció psico-social per a dones (psicòloga i treballadora social)
 - Servei d'assessorament jurídic per a dones (advocada)
- 3. Accions de Prevenció i Sensibilització**
 - **Commemoració de dates assenyalades com el 25 de Novembre, dia contra la violència masclista.**

- **Tallers de coeducació, prevenció i sensibilització amb infants i joves, a través dels centres educatius, de Ca la Romana i altres espais.**

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

El Pla d'Igualtat d'Oportunitats (2014-2018) s'estructura en 6 eixos, entre els quals es contempla l'abordatge de la violència de gènere. L'eix 6 està dedicat a la violència de gènere i té com a objectiu general assolir una intervenció integral contra la violència masclista de forma coordinada entre totes les entitats i serveis dedicats a l'abordatge d'aquesta problemàtica.

Les persones usuàries poden arribar al SIAD per quatre vies: Serveis Socials, Salut, Mossos d'Esquadra o per iniciativa pròpia. Alguna vegada també pot venir per part del servei d'atenció a la gent gran que ha detectat algun cas i l'ha derivat al SIAD.

L'assistència específica per a dones que es troben en situació de violència masclista l'analitzem amb més profunditat en un punt específic, però podem avançar que el fet que s'hagi consolidat el servei del SIAD des del 2010 fins a l'actualitat, ha repercutit positivament en molts aspectes:

- Garantir una atenció psico-social, assessorament jurídic i acompanyament en aquest procés a les víctimes de violència masclista.
- Es pot oferir un servei específic i consolidat per a les dones que es troben en aquesta situació.
- El servei és molt necessari perquè dona a conèixer el dret de les dones i els recursos dels quals disposen per afrontar aquestes situacions personals;
- Es pot realitzar un treball d'acompanyament en el procés per viure sense violència;
- El servei pot oferir un espai d'acollida primordial que ofereix seguretat, escolta i confidencialitat.
- Existeix una coordinació consolidada amb els diferents serveis dels municipis i del municipi.

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

Les comarques gironines disposen d'un Protocol d'actuació en els casos de violència domèstica i de gènere a la demarcació de Girona, de la que el SIAD de Caldes de Malavella en forma part.

Des del SIAD es treballa de forma coordinada amb altres professionals per fer un treball i seguiment dels casos de violència masclista. Per tant, s'intenta crear espais de trobada i d'intervenció coordinada dels i de les diferents professionals per a l'abordatge de la violència masclista. La finalitat de la comissió és la prevenció, detecció, intervenció i recuperació de les víctimes.

Per tant, en el SIAD s'han consolidat les funcions de:

- ✓ Donar una atenció integral i de qualitat a les dones i llurs fills/es víctimes de violència masclista.
- ✓ Afavorir i promoure la coordinació real entre els i les professionals que intervenen en l'àmbit de la violència masclista.
- ✓ Dissenyar i impulsar nous recursos i formes d'intervenció en l'atenció dels casos de violència masclista.
- ✓ Treballar en equip i en xarxa per tal de poder portar a terme una intervenció dirigida a la recuperació de la víctima i a l'eradicació de la violència masclista.
- ✓ Garantir el bon funcionament i l'ampliació i millora dels circuits i els canals de coordinació i derivació.
- ✓ Planificar i portar a terme actuacions conjuntes de prevenció i sensibilització per eradicar la violència masclista.
- ✓ Impulsar la introducció de canvis que permetin una atenció eficaç.
- ✓ Detectar possibles mancances en el protocol i definir propostes de millora.

3. Accions de Prevenció, sensibilització i atenció a persones que han patit violència masclista.

En aquest apartat, des del SIAD es duen a terme diferents accions amb l'objectiu de sensibilitzar i tractar les persones que han patit violència; donar a conèixer quines formes diverses pot prendre la violència; potenciar la participació ciutadana a través de les entitats i associacions del municipi i fer difusió del servei especialitzat d'informació i

atenció a les dones; compartir la tasca per eradicar les violències masclistes des dels diferents agents del territori.

1. **Atenció individual** a les dones majors d'edat que han patit violència masclista. En cas que es trobin amb alguna menor, es valora juntament amb les professionals Consell Comarcal. Hi ha hagut algun cas d'adolescents i s'ha derivat a serveis especialitzats com el SIE (Servei Integral Especialitzat de Salt). Els casos es treballen conjuntament amb altres professionals i serveis. Si es pot gestionar des del propi municipi i, si es considera oportú, es deriva al servei que pertoca per tal que aquella persona rebi l'atenció necessària.
2. **Grups amb nens i nenes de l'Escola Sant Esteve i Benaula.** Juntament amb l'educadora i la psicòloga del SIAD, s'han fet grups de menors que han patit situacions de violència masclista a casa així com una formació específica de resiliència. Es tracta de casos que s'han pogut detectar des de l'escola a través d'un protocol propi intern i s'han treballat aspectes de resiliència.
3. **Grups amb dones que han patit violència masclista.** Amb grups de dones ateses en el SIAD s'ha fet algun grup per treballar aspectes emocionals i empoderament i la sensació d'aïllament. Estan pendents d'engegar-ne un altre el 2019..

El SIAD també participa algunes vegades del Consell de Dones en l'organització d'actes per la commemoració del Dia Internacional de la Dona.

4. **Tallers de prevenció i sensibilització amb joves.** Des de l'any 2017 es duen a terme tallers de prevenció de violències masclistes i educació afectiva i sexual amb l'alumnat. Per altra banda, des de la regidoria de Serveis Socials i l'àrea de Joventut (Ca la Romana) també es posa molta atenció per fer un treball enfocat amb perspectiva de gènere i LGBTIQ+ amb els i les joves a través de tallers, xerrades i formacions específiques per comprendre les desigualtats de gènere i adquirir eines per prevenir la violència masclista. Per tant, des de Ca la Romana es promouen activitats, commemoració de dies internacionals, promouen dinàmiques per treballar tots aquells temes que toquen de prop a la gent jove, organitzen xerrades, debats, etc. Per tant, en aquest sentit s'estan realitzant accions que tenen per objectiu sensibilitzar, conscienciar i prevenir les relacions abusives entre la gent jove del municipi. De fet, aquest punt també pot analitzar-se dins l'apartat de coeducació ja que quan

es fan accions per educar en i per a la igualtat (coeducació) ja estem fent prevenció de violències masclistes. Per això, fan falta espais de reflexió.

“És molt important treballar-ho amb els joves, perquè és el futur.” (Entrevista personal tècnic).

5. **Prevenció de violències masclistes en espais d'oci.** Des de l'any 2017, impulsat per la regidoria de Serveis Socials i el Consell de Dones, s'ha treballat per tenir un Punt Violeta amb l'objectiu d'informar, sensibilitzar i atendre possibles casos d'agressions sexuals durant la festa major.

En aquesta línia, i relacionat amb les campanyes de prevenció i actuació davant les agressions sexuals en els entorns d'oci, creiem que és important dotar-se d'un **Protocol de prevenció de l'assetjament sexual en els espais d'oci de Caldes de Malavella** i elaborar-lo de forma participativa, pot ser un element clau de cohesió i implicació dels col·lectius joves (espais joves, entitats juvenils, etc.) del municipi, amb el suport i la col·laboració del SIAD i l'Àrea de Joventut del municipi.

Grups de discussió i entrevistes

El SIAD va ser un avanç molt important perquè es va portar a Caldes de Malavella durant el 2010-2014 per evitar que les dones s'haguessin de desplaçar a Santa Coloma de Farners. Hi havia moltes dones que no tenien cotxe o que tenien dificultats per traslladar-se.

(Entrevista a entitats)

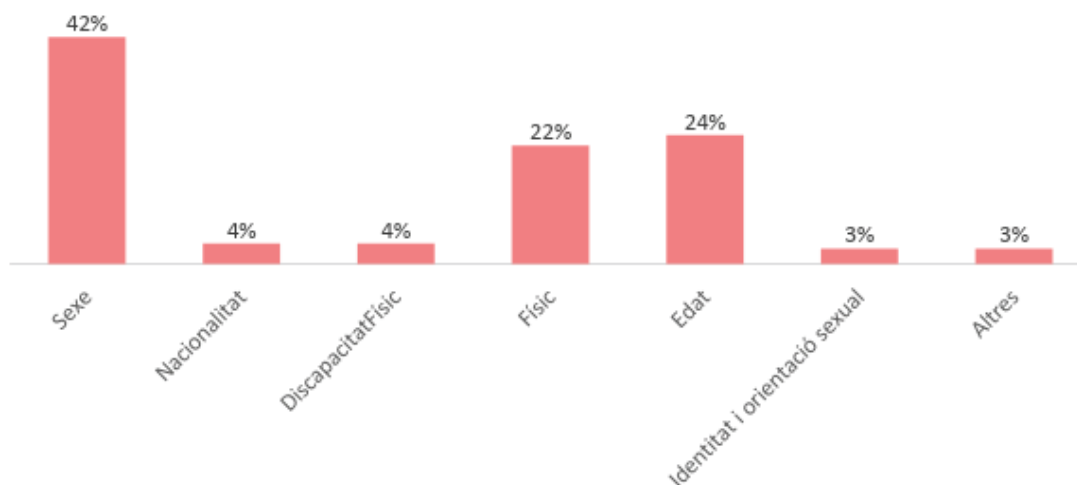
Nosaltres el que tenim més delictes són delictes de força i tràfic de drogues, comesos per homes. Els robatoris es produeixen sobretot a les urbanitzacions.

(Entrevista a Policia Local)

Qüestionaris a la ciutadania

Gràfic 13. S'ha sentit alguna vegada discriminat/da?

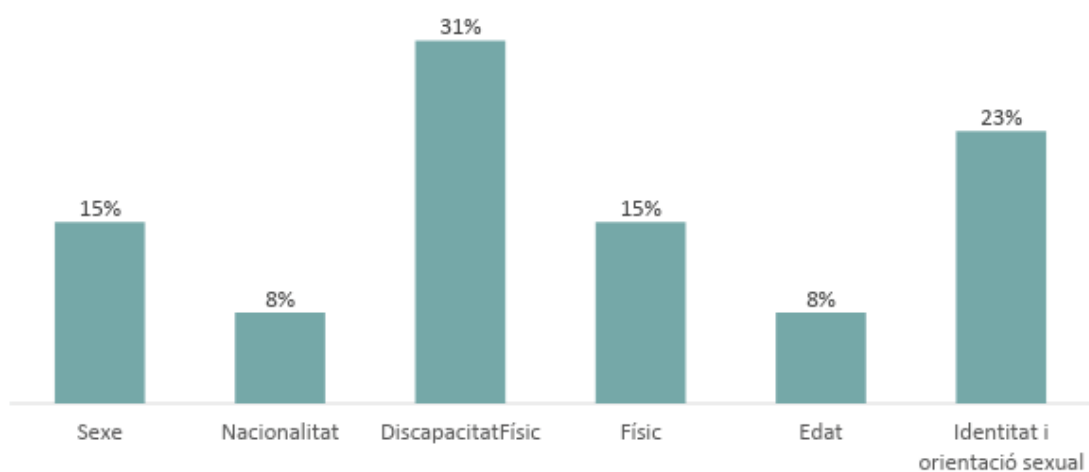
Dones



Font: elaboració pròpia a partir del qüestionari adreçat a la ciutadania

Gràfic 14. S'ha sentit alguna vegada discriminat/da?

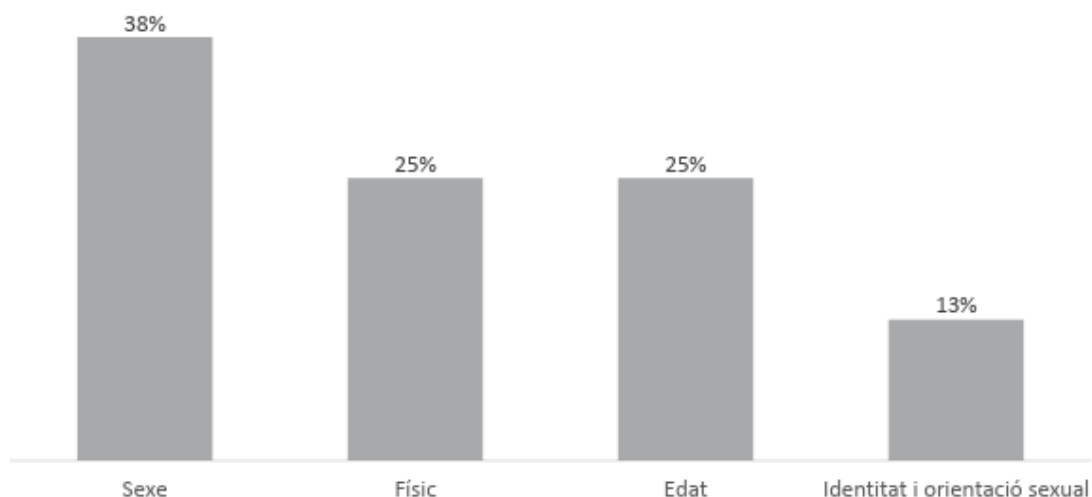
Homes



Font: elaboració pròpia a partir del qüestionari adreçat a la ciutadania

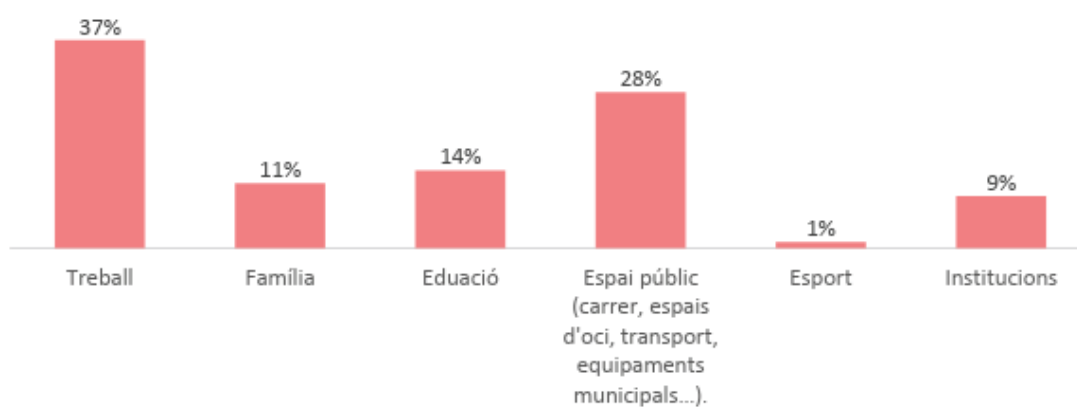
Gràfic 15. S'ha sentit alguna vegada discriminat/da?

No s'identifica amb el model binari home/dona



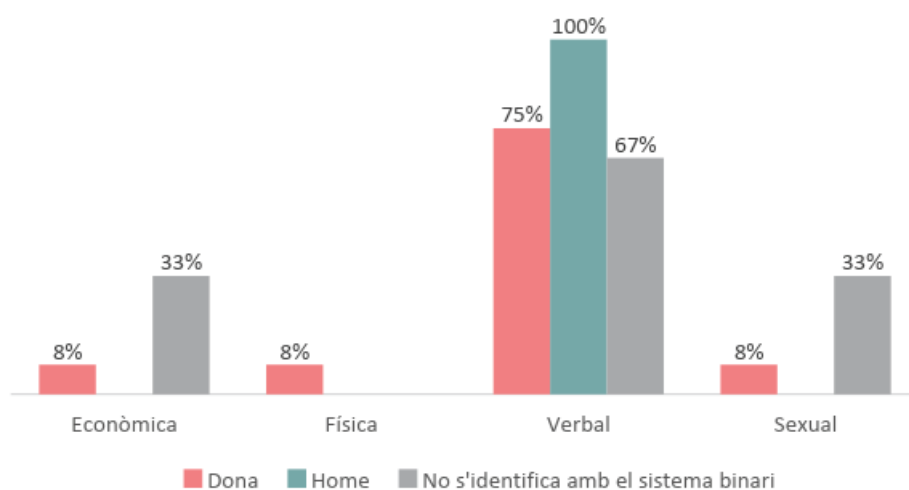
Font: elaboració pròpia a partir del qüestionari adreçat a la ciutadania

Gràfic 16. En cas d'haver sentit discriminació per sexe, en quins àmbits?



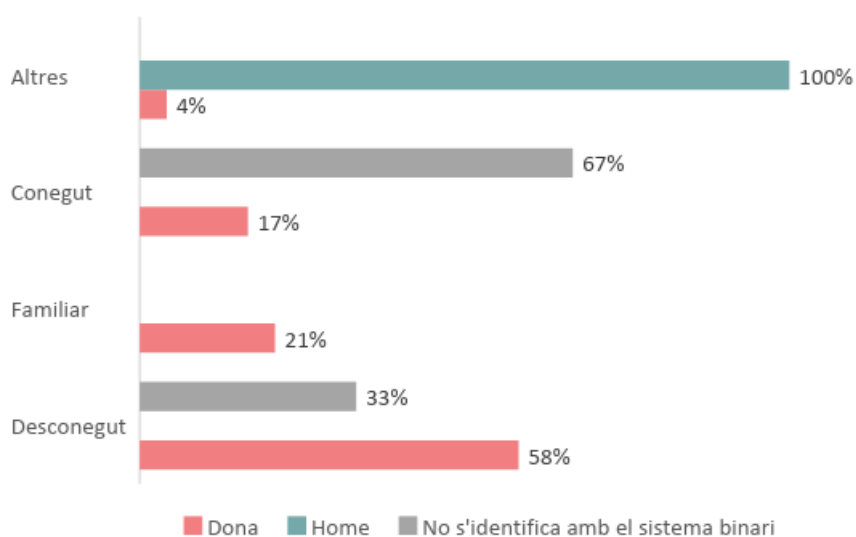
Font: elaboració pròpia a partir del qüestionari adreçat a la ciutadania

Gràfic 17. Ha patit alguna situació de violència al municipi?



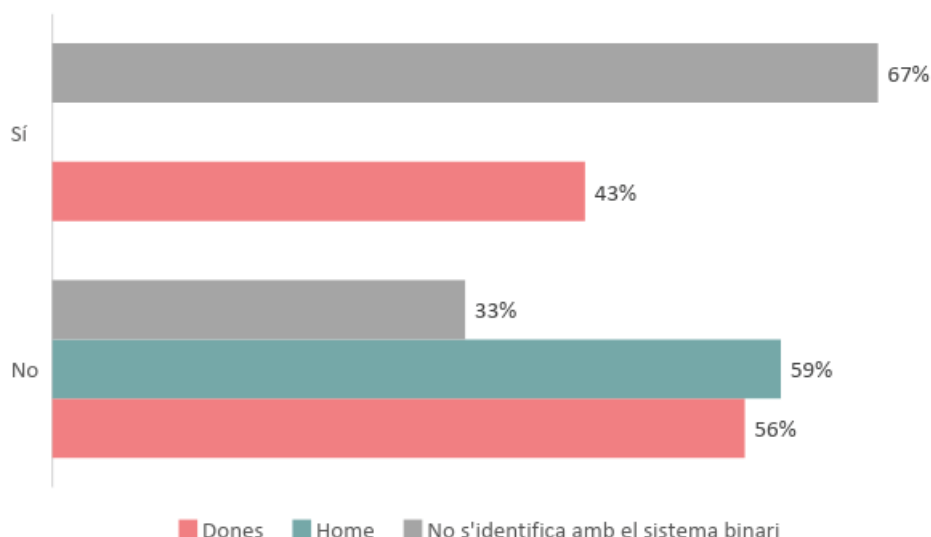
Font: elaboració pròpia a partir del qüestionari adreçat a la ciutadania

Gràfic 18. En cas afirmatiu, de qui provenia la violència?



Font: elaboració pròpia a partir del qüestionari adreçat a la ciutadania

Gràfic 19. Coneix algun recurs a Caldes de Malavella per acudir en cas de patir violència masclista?



Font: elaboració pròpia a partir del qüestionari adreçat a la ciutadania

Es poden consultar la resta de gràfics en els Annexes, a la pàgina 317.

Síntesis

Aspectes a mantenir

- Seguir destinant recursos econòmics i humans per a l'abordatge integral de la violència de gènere a través dels serveis i recursos d'atenció a la violència de gènere (SIAD).
- Mantenir les accions de prevenció i sensibilització per a la commemoració de dates assenyalades com el 25 de Novembre, dia contra la violència masclista.
- Mantenir i reforçar els projectes de coeducació, prevenció i sensibilització a joves, a través del treball realitzat a Ca la Romana i a l'Institut d'Educació Secundària.

Aspectes a millorar

- Treballar per aconseguir fer un treball coeducatiu a les dues escoles d'infantil i primària per a la prevenció de les violències masclistes.

- Reforçar i donar continuïtat als projectes de prevenció de sexisme i violència masclista a l'Institut de Secundària.

8.3.1 SERVEIS ESPECÍFICS PER A DONES

CONTEXTUALITZACIÓ. MARC LEGAL I CONCEPTUAL

El SIAD (Servei d'Informació i Atenció a les Dones) es defineix com un servei municipal i comarcal que presta atenció, informació i orientació psicològica i jurídica a dones dels diferents municipis.

El Servei d'Informació i Atenció a les Dones és un servei públic, gratuït i confidencial format per un equip de professionals especialitzats amb l'objectiu principal d'informar, assessorar i orientar sobre tots aquells temes, serveis, activitats, ajuts i recursos d'interès per a les dones de Caldes de Malavella. El SIAD de Caldes de Malavella està ubicat en un dels despatxos de l'àrea de Serveis Socials de l'Ajuntament de Caldes de Malavella, situat al centre del poble. Un espai privat que garanteix la màxima confidencialitat en l'atenció de les dones usuàries.

Aquest servei també fa detecció, prevenció i sensibilització de la violència masclista. Els SIAD formen part de la Xarxa d'atenció i recuperació integral per a les dones en situacions de violència masclista, establerts per al Llei 5/2008 del dret de les dones a eradicar la violència masclista.

ANÀLISI DE CALDES DE MALAVELLA

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

El SIAD ofereix diferents serveis:

- **Informació i orientació:** informació dels recursos especialitzats en temes de gènere i violències masclistes, i dels actes i activitats que es realitzen al municipi i a nivell comarcal en temes de sensibilització, prevenció i treball per a

la igualtat. En cas de presentar-se una dona en situació de violència masclista s'activen els diversos recursos (acolliment d'urgència, casa d'acollida, teleassistència, etc.) i derivacions pertinents d'acord amb la realitat de la dona.

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

Recursos Humans

Caldes de Malavella disposa de la figura coordinadora del SIAD, de la psicòloga responsable d'atendre a les dones víctimes de violència masclista i d'una treballadora social. Ara bé, les accions específiques d'igualtat es gestionen des de Serveis Socials amb la contractació d'una entitat externa que desenvolupa diferents projectes d'igualtat: coeducació a les escoles, prevenció de violències masclistes a través de tallers, xerrades i assessorament amb perspectiva de gènere al llarg de l'any. També cal mencionar la tasca imprescindible que es realitza des de Joventut en aquesta matèria. L'Ajuntament de Malavella compta amb personal propi i extern pel desenvolupament de les tasques pròpies d'igualtat. A nivell intern, disposa de la figura que porta la coordinació del SIAD, una psicòloga i una advocada, una tècnica de Joventut i una tècnica d'igualtat externa. La dedicació horària de la psicòloga del SIAD és de dilluns a divendres de 10h a 14h.

Per a finançar el SIAD, es compta principalment amb la subvenció de l'Institut Català de les Dones, la Oficina de Dones i LGTBI de la Diputació de Girona i fons propis i de cohesió social. Tot i així, des de l'espai de consulta obert en aquest procés de diagnosi es considera que el SIAD ha experimentat una evolució positiva en quant a tipologia de serveis, i accions realitzades, però tal i com hem subratllat abans, no està suficientment dotat a nivell de recursos humans i pressupost.

Línies de treball:

Tenint en compte les indicacions i les accions recollides en el Primer Pla de Polítiques de Dones de Caldes de Malavella (210-2014), al 2012 es va consolidar el nou "Protocol d'actuacions provincials en situacions urgent en l'àmbit de la violència masclista a Caldes de Malavella" inclòs en el Protocol per a l'abordatge de la violència

a les comarques gironines en el qual el SIAD de Caldes de Malavella també hi participa.

Cada any el SIAD elabora una memòria sobre les accions realitzades pel servei i la tipologia de consultes que s'han rebut al llarg de l'any: atenció psicològica, jurídica, laboral, social i de violència.

Després d'aquests anys de funcionament del SIAD, es visualitza una consolidació del servei, que evoluciona de l'atenció específica a dones en temes de violència de gènere cap a un servei de foment i suport al desplegament de polítiques comarcals de gènere (inserció laboral, formació, assessorament associatiu, etc.). Progressivament s'està donant una ampliació de les activitats i serveis. Però en aquest moment de creixement, alhora també pot ser l'oportunitat de consolidar allò que s'està fent, reorganitzar-lo per tal de convertir el SIAD en un Servei d'Igualtat que sigui centre de referència al municipi en relació a les polítiques de foment de la igualtat de gènere. Per tant, en aquesta línia, un aspecte que ajudaria a reforçar el ventall d'accions que es realitzen des del SIAD, visibilitzar les polítiques d'igualtat i millorar l'estratègia integral i compartida amb altres àrees i serveis, una bona eina pot ser la creació d'un espai web que aglutini totes les línies de treball relatives a la perspectiva de gènere. **El web SIAD de Caldes de Malavella**, pot esdevenir un espai virtual de referència per informar i difondre les diferents activitats, actes i recursos existents a nivell municipal adreçats a les dones de Caldes de Malavella. Sobre drets laborals, socials, personals i familiars. Però també pot ser un espai on trobar recursos (eines de prevenció de violències masclistes, tallers, jornades o formacions, etc.), espai per al reconeixement i difusió de dones que han tingut un paper rellevant a Caldes de Malavella, memòries anuals del SIAD, recull de les diferents entitats de gènere a nivell comarcal o municipal, etc.

Per altra banda, tenint en compte el nombre de dones d'origen immigrat que utilitzen els serveis del SIAD, podria esdevenir un bon punt de partida la creació d'una Taula de Dones d'Origen Estranger, que analitzés els diferents serveis del municipi i les necessitats específiques de les dones d'origen immigrat de Caldes de Malavella. Fruit d'aquest treball, en pot sorgir una oficina de Suport Intercultural, que pugui donar resposta a les necessitats reals d'aquestes dones, reforçant la vessant de gènere i comunitària del Servei de Ciutadania i Immigració, per tal de dissenyar accions a favor de la igualtat i de la visibilitat d'aquest col·lectiu en el territori en clau de formació, sensibilització i participació.

Síntesis

Aspectes a mantenir

- Es destinen **hores d'atenció psicològica i legal** a través del SIAD i es duu a terme una l'atenció, seguiment i gestió dels casos.
- El SIAD atén a un nombre important de dones
- Podem parlar d'un treball i d'una trajectòria destacable a Caldes de Malavella en la lluita contra la violència masclista.
- El **treball en xarxa** que es realitza permet la continuïtat de la lluita per prevenir i actuar davant aquesta tipus de violència de gènere.

Aspectes a millorar

- Cal seguir treballant dotant als serveis de major capacitat de lideratge, formació i major capacitat de resolució de necessitats quotidianes de les dones que es troben en situació de violència.
- Es proposa crear una Comissió Política, un Grup Motor i una Comissió d'Avaluació i Seguiment amb formació per a una correcta implementació del pla d'acció del Pla d'Igualtat de ciutadania en els diferents àmbits i àrees.

QUINES ACCIONS ES PROPOSEN PER AQUEST ÀMBIT?

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

Objectius:

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

Compromís i Recursos Humans

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

ACCIÓ: MANTENIR I POTENCIAR LES ACTIVITATS DE SENSIBILITZACIÓ ENTORN A LA VIOLÈNCIA DE GÈNERE EN EL MARC DEL DIA INTERNACIONAL CONTRA LA VIOLÈNCIA MASCLISTA

Sensibilitzar a la ciutadania del municipi en la lluita contra la violència masclista

AGENTS IMPLICATS	Temporalització	Pressupost
Consell de Dones i altres entitats adherides a aquest, Serveis Socials i altres àrees implicades del Consistori	Continuada	Pressupost assignat anualment per celebrar la diada

INDICADORS

- Nombre i tipus d'activitats organitzades
- Satisfacció de les persones assistents

Compromís i Recursos Humans

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

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

Seguir oferint o ampliant l'atenció i l'assessorament a les dones que pateixen o han patit violència de gènere i als seus fills i filles.

AGENTS IMPLICATS	Temporalització	Pressupost
SIAD	Continuada	Pressupost assignat al SIAD

INDICADORS

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

Compromís i Recursos Humans

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

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

És necessari impulsar i coordinar un Protocol de prevenció i actuació contra les agressions sexuals en entorns d'oci i els municipis del municipi i les organitzacions dels diferents esdeveniments d'oci nocturn es podran adherir al Protocol.

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

Serveis Socials (Igualtat), Consell de Dones, SIAD, Cultura, entitats culturals i juvenils, Festes.	Continuada	1.500 – 2.000 €
---	------------	-----------------

INDICADORS

- Elaboració del Protocol.
- Canals de difusió del Protocol.
- Nombre d'agents implicats.
- Esdeveniments en què es desplega el protocol
- Nombre de casos atesos.

Formació

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

ACCIÓ. REALITZAR FORMACIÓ SOBRE VIOLÈNCIES MASCLISTES A

PROFESSIONALS DELS SERVEIS QUE ATENEN A LA CIUTADANIA

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

AGENTS IMPLICATS

Temporalització

Pressupost

Serveis Socials (Igualtat), Consell de Dones, Educació, Joventut, Festes	Continuada	2.000 €
---	------------	---------

INDICADORS

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

Compromís i Recursos Humans

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

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

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

AGENTS IMPLICATS

Temporalització

Pressupost

Serveis Socials (Igualtat), 2019-2020 Consell de Dones, Educació, Joventut,	1.800 € per a la realització de la jornada
---	---

INDICADORS

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

Comunicació

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

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

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

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

SIAD i Comunicació	2020	
--------------------	------	--

INDICADORS

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

8.4. DRETS I QUALITAT DE VIDA

LÍNIA 3. FOMENT DELS DRETS CIVILS, LA COEDUCACIÓ I LA QUALITAT DE VIDA DES DE LA PERSPECTIVA DE LES PERSONES (SALUT, ESPORT I DISSENY DEL TERRITORI)

ÀMBITS D'ACTUACIÓ

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

8.4.1. COEDUCACIÓ I FORMACIÓ AL LLARG DE LA VIDA

CONTEXTUALITZACIÓ. MARC LEGAL I CONCEPTUAL

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

La coeducació en la legislació

Les legislacions al voltant de la igualtat de gènere recullen la necessitat de treballar

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

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

per introduir la coeducació a través de l'escola. La Llei Orgànica d'Educació la introdueix ja en el seu Preàmbul:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

sexistes. En altres paraules, han començat ja a normalitzar les diferències de gènere a través de la cultura.

Quan anem a secundària, es pot observar que les desigualtats entre nois i noies s'han fet encara més evidents fruit de l'acumulació de missatges rebuts pels agents socialitzadors (família, escola, mitjans de comunicació, etc.). Així, per exemple, detectem maneres de ser diferenciats en funció del sexe, nois i noies segueixen escollint estudis relacionats amb el seu gènere, observem com han après a viure i percebre l'amor, les relacions de parella i la sexualitat de forma estereotipada. Aquestes desigualtats són importants perquè els hem ensenyat a establir relacions basades en la desigualtat i en vincles poc sans basats. En aquest sentit, si haguéssim iniciat aquest treball de reflexió abans, ara no hauríem de desconstruir actituds, comportaments i gestos que no afavoreixen l'equitat entre les persones.

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

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

ANÀLISI DE CALDES DE MALAVELLA

Caldes de Malavella compta amb els següents centres educatius:

- 1 Escola Bressol
- 2 Escoles d'Educació Infantil i Primària
- 1 Centre d'Ensenyament Secundari

Tot i que només l'Escola Bressol és de competència municipal, l'Ajuntament de Caldes de Malavella dona suport als centres d'Educació Infantil, Primària i al Centre d'Ensenyament Secundari per tal que es puguin desenvolupar diferents projectes per al seu alumnat. Les accions d'igualtat de gènere es duen a terme principalment des de les àrees de Serveis Socials, juntament amb Educació i Joventut.

A continuació presentem un recull dels projectes amb caràcter anual que s'han realitzat des del 2016 fins a l'actualitat.

Any 2016

“EDUCAR ELS INFANTS EN ELS VALORS BÀSICS DE LA COEDUCACIÓ”

La igualtat és un dret reconegut en diversos marcs legislatius de diversos àmbits, però tot i això encara són necessaris projectes i accions que vetllin per la igualtat entre nens i nenes, entre dones i homes perquè les pràctiques i costums continuen marcades per desigualtats de gènere que tenen repercussions en tots els àmbits de la vida: educació, àmbit laboral, àmbit personal i de parella, comunicació, cultura, etc.

A Caldes de Malavella s'han treballat diferents projectes que proposen treballar l'eix educatiu amb la finalitat de promoure la coeducació i la igualtat d'oportunitats entre nens i nenes. Tot i que els temps han canviat, encara continuen existint idees estereotipades sobre com són els nens/homes i les nenes/dones que generen relacions desiguals. Aquestes desigualtats per raó de sexe comencen al bressol.

Coeducar significa educar al marge dels rols i estereotips de gènere i per aquest motiu aquest projecte s'ha dissenyat per tal de prendre consciència de com es produeixen desigualtats de gènere i aplicar accions que compensin les desigualtats construïdes. Per aquest motiu és important introduir la coeducació en l'àmbit educatiu perquè, de forma inconscient, podem transmetre missatges diferents o podem tenir expectatives diferents

Projecte de Coeducació a l'Escola Bressol els Ninots

Figura 4. Fotografia de l'Escola Bressol els Ninots



Font: fotografia realitzada durant el projecte de coeducació a l'Escola Bressol (2016)

El Projecte de Coeducació dut a terme a l'Escola Bressol els Ninots va tenir per objectiu l'estudi de la construcció de les identitats de gènere des dels primers mesos de vida dels infants. Amb la voluntat d'introduir la coeducació a l'escola i al municipi, aquest projecte es va fer a través de quatre fases:

- Observació i anàlisi amb perspectiva de gènere de l'activitat diària a l'escola (llenguatge, activitats, hàbits, roba, relació amb les famílies, patis, jocs i joguines)
- Formació a les educadores,
- Sensibilització a les famílies anàlisi amb perspectiva de gènere.

La voluntat de treballar la coeducació parteix d'unes premisses obtingudes a partir de diferents estudis que expliquen com es produeix, des dels primers anys de vida, la socialització de gènere a través de diferents agents socialitzadors (família, escola, mitjans de comunicació...). Aquests transmeten missatges diferents i molt clars en funció del sexe dels infants. Es tracta de pautes de gènere adquirides a través de les persones adultes de l'entorn de nens i nenes perquè aquestes també han interioritzat de forma natural què és allò que els correspon als nens i què és allò que es correspon a les nenes. Aquest procés es produeix, no de forma voluntària i conscient, sinó tot al contrari, és una forma tan natural de fer que ha impregnat gran part de la cultura. És una manera de fer que forma part dels gestos més habituals i senzills del nostre dia a dia. Per això es va entrar a l'escola bressol, per poder posar la lupa de la perspectiva

de gènere damunt d'aquestes pràctiques tan quotidianes i estudiar quins comportaments i quines paraules transmeten desigualtats.

Per això es va recollir tot el que succeïa a l'escola, anotant dades i informació a través de diferents ítems i taules elaborades prèviament. Una vegada finalitzada l'anàlisi de manera acurada es oferir una mirada constructiva de tot allò que es va observar. A la vegada, es va realitzar una formació per donar eines a les educadores per tal que prenguessin consciència de la presència del sexisme en els gestos més quotidians i accions de sensibilització per a les famílies.

L'etapa 0-3 és una etapa més que rellevant, les persones que es dediquen a l'educació ho saben molt bé. Sense la il·lusió, les ganes i la predisposició per aprendre de totes aquestes persones, no hagués estat possible. I és que la coeducació, com diuen moltes persones expertes en el tema, aplicada des dels 0 anys, és una eina molt valuosa per començar a educar en igualtat, per eradicar, no només, les desigualtats de gènere, sinó també per a la prevenció de les violències de gènere.

L'objectiu principal del projecte va ser incloure a la llar d'infants la coeducació, entesa com l'acció educadora per caminar cap a la igualtat de gènere. Per això, cal començar per fer un treball d'observació per detectar la transmissió d'actituds i missatges diferenciats en funció del sexe dels infants i poder, així, començar a establir pautes de canvi per a l'equitat de gènere.

Després d'un primer panorama d'allò observat, és a dir, de les formes de sexisme procedent del marc educatiu i dels comportaments de les educadores, podem tenir una primera impressió del funcionament dels mecanismes i començar a proposar canvis. Aquesta tasca és molt important per avançar en una forma escolar coeducativa perquè fa que tota l'activitat educativa s'encamini sense prejudicis ni estereotips de gènere.

Projecte de Coeducació a Primària

Figura 5. Fotografia de l'Escola de Benaula



Font: fotografia realitzada durant el projecte de coeducació a l'escola Benaula (2016)

Figura 6. Fotografia de l'Escola de Benaula



Font: fotografia realitzada durant el projecte de coeducació a l'escola Benaula (2016)

Un any més tard, es va intentar realitzar el mateix projecte de coeducació a les escoles de primària de Caldes tot i que no es va finalitzar ja que el projecte havia de comptar també amb totes les fases i es necessitava la plena implicació del professorat. En aquest sentit, es va fer una observació amb perspectiva de gènere de diferents espais

de l'escola (aules, pati i activitats) i es va realitzar alguna sessió formativa al professorat del primer cicle d'infantil.

Projecte de Coeducació a l'Institut de Secundària

Figura 7. Fotografia de l'Institut de Secundària durant un taller.



Font: fotografia realitzada durant un taller de prevenció de violències masclistes (2018)

Curs 2016-2017

L'any 2017 es van iniciar els tallers adreçats a joves per treballar aspectes importants que tenen lloc durant les primeres relacions d'amor i sexualitat. A través de diferents dinàmiques es va parlar de com ens influencia el gènere en la construcció de la nostra identitat i de les diferents pressions socials que rebem nois i noies en funció de la identitat de gènere que se'ns assigna. També es van analitzar els mites de l'amor romàntic i com es transmeten a través de diferents mitjans convertint-se en creences que ens predisposen a l'hora de viure les relacions afectives i sexuals. A la vegada es van donar eines per saber reconèixer relacions poc igualitàries o abusives i per resoldre conflictes, no des de la violència o des d'una actitud passiva, sinó posant en pràctica l'assertivitat.

En resum, es van crear espais per parlar i reflexionar sobre conceptes importants i vivències que preocupen a la gent jove. En total, es va arribar a l'alumnat de 1r a 4t d'ESO a través d'un taller per grup.

Curs 2017-2018

La bona acollida dels tallers l'any anterior va fer que l'Ajuntament de Caldes de Malavella i l'Institut de Secundària fessin una aposta per treballar amb més profunditat les desigualtats de gènere. Així, es van programar tres tallers per cada grup des de 2n fins a 4t d'ESO i un taller per als tres grups de 1r d'ESO. Els continguts que es van treballar adaptats a les edats van ser:

1. Bloc 1: desigualtats de gènere, socialització diferenciada, estereotips de gènere, sistema sexe-gènere i estereotips
2. Bloc 2: Anàlisi del sexisme a través dels vídeos musicals de Youtube.
3. Els mites de l'amor romàntic
4. Bloc 3: Educació afectiva i sexual
5. Bloc 4: Violències masclistes

Valoracions del projecte

74 de 83 alumnes van contestar que era important parlar de sexisme, estereotips i violència masclista a l'institut. Es poden veure les respostes en l'Annex. En general es va respondre que era important conscienciar a la gent perquè és un tema que es parla poc en altres espais. I, molta gent jove considera que poder-ne parlar, ajuda a prevenir casos de violència masclista. *Sí, perquè crec que si no en parlem, hi hauria més casos de violència i sexisme.* L'alumnat pensa que a la seva edat és un dels temes que cal treballar perquè hi conviu a diari i és necessari adquirir eines per aprendre a identificar el masclisme interioritzat.

Sí, perquè és una realitat que vivim tota la nostra vida i que influeix en la nostra persona en tots als aspectes. Com que no en som ni tan sols conscients (perquè passa de petits) és molt i molt necessari posar les cartes damunt la taula i analitzar i qüestionar el que donem per vàlid sense pensar-hi. De fet, penso que fer xerrades a 4t d'ESO està molt bé, però em sembla que ja és massa tard per arreglar alguna cosa i s'hauria de començar a parlar-ne des de petits (comportaments masclistes adquirits).

Noia de l'institut de secundària

Sí, perquè ja que durant la adolescència estàs creixent i és com una etapa que et forma com a persona, per això va bé ja que quan siguis gran tindràs una actitud que has après. Vull dir que si ara ens fan veure que el maltracte de

gènere és dolent, ja d'un bon principi no ho faràs a algú, no la tractaràs malament.

Noia de l'institut de secundària

Un 52% va dir que s'havia plantejat aquest tema alguna vegada i ho havia parlat també. Però hi va haver un 35% que va respondre que no s'ho havia plantejat i un 13% alguna **vegada, però no hi havia profunditzat**.

Un 41% estava d'acord o totalment d'acord amb el fet que les sessions havien tractat temes amb els que convivia cada dia. Un 33% es va mantenir neutral i un 22% van dir que estaven en desacord o molt en desacord amb el fet que es tractaven temes que vivien en el dia a dia.

Quan mirem la identitat de gènere de l'alumnat, veiem que les noies són les que hi estan més d'acord (33% i 28%. En canvi, només hi ha un 8% i un 16% dels noies que van contestar que estaven totalment d'acord i d'acord amb el fet que es corresponia amb coses que vivien al dia a dia. Hi ha un 36% dels nois que van dir que no eren temes que vivien cada dia. Quant a les persones que van indicar no identificar-se amb el sistema binari (2) van expressar que estaven molt en desacord (50%) i d'acord (50%) amb l'afirmació.

Grups de discussió i entrevistes

A continuació recollim diferents les percepcions obtingudes de les entrevistes amb personal tècnic i els grups de discussió.

Avançant, malgrat la permanència d'actituds masclistes

Tot i que s'han fet passos importants per a la igualtat de gènere, es va considerar que encara es veuen tendències masclistes, no només amb els nois, sinó també amb les noies. I també es va comentar que aquest tipus de trets sexistes es donen entre parelles homosexuals i lesbianes. Per tant, cal seguir treballant en aquest sentit.

Creació d'una associació de joves "Triple A"

També es va valorar molt positivament el fet que la població jove s'està mentalitzant molt, fet que es mostra amb la voluntat d'un grup de noies que s'han volgut associar per treballar aspectes relacionats amb la igualtat de gènere i el feminisme. Aquest col·lectiu de noies es van associar arrel de l'agressió masclista que hi va haver contra una noia i van decidir que volien fer alguna cosa. Des de l'espai jove de Ca la Romana se'ls va donar suport per poder fer un audiovisual. L'Ajuntament també hi va posar recursos i es va comptar amb el suport d'estudiants de l'ERAM que també viuen a Caldes. Aquesta acció també està molt vinculada a formacions que s'han fet a l'institut sobre sexualitat i perspectiva de gènere. Habitualment es feien des de la perspectiva

de la salut, i no des de la perspectiva social, i això és un resultat de començar a treballar a l'institut. Però des de joventut també fa molt que fem tallers de participació a l'aula, treballem amb l'associacionisme i creació de projectes. El sumatori de totes aquestes coses ha fet que un grup de joves vulgui fer un projecte sobre el feminisme. I és un grup de joves que no es dissol després d'això i ara volen fer diferents exposicions de cares al 8 de març i el 25N. No obstant això, manquen projectes consolidats sobre feminisme.

Joventut, un espai per treballar les desigualtats de gènere

Joventut és un dels pilars forts per treballar la igualtat. És un espai utilitzat per molta gent jove, on es pot treballar el masclisme i les agressions que sovint es donen en aquestes edats. És un dels espais on hi ha més feina en aquest sentit. L'espai jove és utilitzat per moltes persones i gestionar el dia a dia no és fàcil. Tampoc tolerem segons quines conductes, agressions.

Taules de convivència

A les taules de convivència tampoc venen, i hi faltaria un tècnic d'educació. Es van iniciar fa dos anys, quan un grup de joves delinquen i des de serveis socials, policia i joventut vam veure que havíem de fer alguna cosa... Ja fèiem treball en xarxa, però no tant consolidada. A partir d'aquí vam demanar suport al departament de justícia, per a la prevenció de la delinqüència juvenil i a partir d'aquí vam crear les taules de convivència.

A les taules de convivència també hi participen: instituts, serveis socials, policia, mossos d'esquadra, departament de justícia (per tant, tots els de medi obert), infermeria (salut), alguna vegada les directores de l'institut, EAPs, diferents col·lectius... Agents socioeducatius del territori que ens reunim cada tres mesos i d'aquí ha sortit un projecte d'educació al carrer, prevenció educativa, mesures restauratives, etc. I aquí no hi participa cap tècnic d'educació, quan la idea és que hi hagi un projecte educatiu

*(Enviarà la documentació de tots els projectes que es desenvolupen des de joventut: programes, objectius, àmbits...)

La coeducació a les escoles d'infantil i primària

Es fa difícil arribar a les escoles perquè poden sentir que es vol qüestionar la seva feina. Potser fa falta una figura que tingui relació amb els centres educatius, un/a tècnic/a d'educació.

Amb l'institut, es fa un treball en xarxa entre Joventut i l'àrea de psicopedagogia de l'escola però manca un perfil tècnic que faci de pont entre l'Ajuntament i l'escola. Però és un error, perquè un polític no pot tenir aquesta relació tant personal, de tu a tu, amb els centres.

Grup de Joves

Punts forts

- Hi ha una associació jove i feminista Triple A.
- Hem millorat en formació i cal seguir treballant.
- Hem assistit a xerrades i tallers sobre igualtat.
- S'ha fet un bon treball de coeducació.

Aspectes a millorar

- Fer educació afectiva i sexual des de la infància, a través de les escoles, a l'Institut i a les famílies.
- En les xerrades i tallers, parlar sobre les orientacions sexuals que hi ha.
- Més coeducació a les escoles.
- Posar més llum als carrers per fer-los més segurs.

Quines accions t'agradarien per al nou pla d'igualtat?

- Realitzar més tallers a l'Institut.

Qüestionaris adreçats als centres educatius

Per tal de valorar la incorporació de la coeducació en els espais educatius del municipi de Caldes de Malavella, es va passar una enquesta a diferents centres educatius per valorar la incorporació del principi d'igualtat i la coeducació. En aquest sentit, un 81% de les respostes les vam obtenir del Centre de Secundària i un 19% de les Escoles d'Infantil i Primària. De 16 mestres que van contestar, un 81% (13) eren dones i un 19% (3) homes de l'Institut de Secundària.

En general es considera que en el centre es treballa amb un model coeducatiu: un 67% del professorat de l'Institut de Secundària i un 23% de les Escoles d'Infantil i Primària van contestar que hi estan totalment d'acord. Al voltant d'un 30% dels dos centres van considerar que estan d'acord amb l'afirmació i que, per tant, treballen amb un model coeducatiu. Destaca un 38% de docents que estan en desacord amb el fet que s'incorpora aquesta perspectiva. Ara bé, molts dels coneixements que formen part del *currículum formal* tenen biaixos androcèntrics, en els que els sabers o la cultura que s'ha associat tradicionalment a les dones és invisible. També, a través del *currículum ocult* podem transmetre de forma inconscient trets sexistes perquè el sexisme impregna els nostres gestos, la manera com transmetem els coneixements, el

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

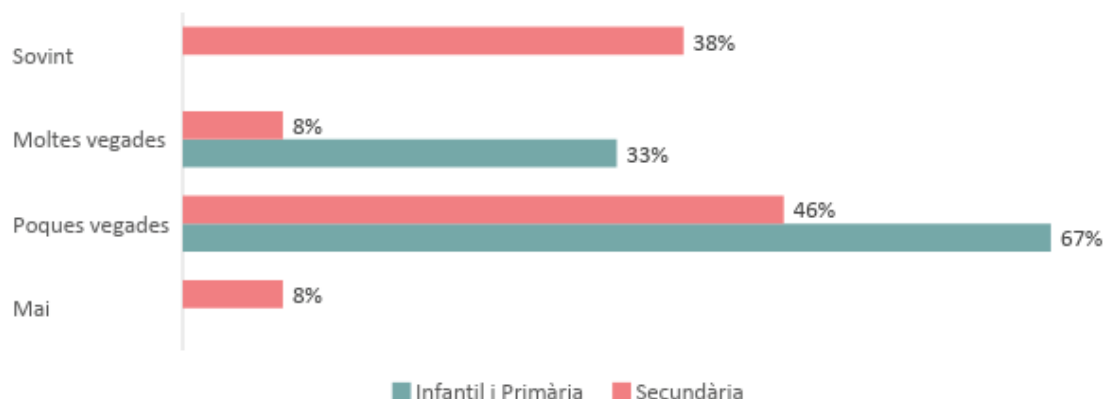
Podria posar exemples d'alguns àmbits, temàtiques o projectes realitzats sobre coeducació que es treballin?

- *El taller d'elaboració de receptes amb la xocolata on hi participen tots els alumnes, professorat i famílies. Tot l'alumnat participa en la responsabilitat de l'ordre, neteja, encarregats d'aula, espais comuns... Es respecten les tendències i gustos de cada infant, sense tenir en compte el seu gènere. A nivell de gestió del centre es trameten les informacions a les famílies emprant un llenguatge no sexista.*
- *Filosofia*
- *No grans activitats però sí que es reflexiona amb els alumnes sobre el tema a l'aula.*
- *No ho treballo a partir de cap temàtica concreta. Es tracta més aviat de tenir una actitud inclusiva i de valoració de noies i nois per igual.*
- *Cultura i valors ètics, ciències socials*
- *A la matèria de Socials, per exemple, introduïm la perspectiva de gènere i estimulem el debat sobre aquest tema.*
- *Des de la matèria de cultura i valors ètics. En xerrades i tallers pels alumnes.*
- *CAP*
- *CAP*
- *Cultura i Valors ètics, Tutoria*
- *No es treballa específicament.*
- *Treballs de tutoria*
- *Mateixes oportunitats entre nois i nois i mateix tracte.*
- *A Cultura i Valors, Tutories, textos dels Tallers de lectura, etc, es busca sempre representar la pluralitat d'opinions i els punts de vista crítics que enriqueixen la nostra societat quan dones i homes col·laboren en igualtat. **Alhora es reivindica el paper de dones que han destacat professionalment en àmbits molt diversos i la repercussió en la societat de les seves descobertes o activitats.** Els documents del centre utilitzen, **no sempre, un llenguatge no sexista que, per exemple, prioritza les solucions "alumnat" o "professorat" per evitar la discriminació i invisibilitat de les dones** sense haver de caure en opcions "el pare/mare/tutor/tutora del fill/a" que més que ajudar crec que ridiculitzen un problema real. En comptes de parlar de l'AMPA es pot fer referència a "les famílies de l'alumnat", de*

manera que ens adaptem a unes realitats complexes i molt canviants, sense que ningú en pugui quedar exclòs.

- Cap
- A l'àrea d'educació física el model coeducatiu hi és present sempre i no es fan diferències de cap tipus envers els nois i les noies. **Si he de reconèixer que dominen els continguts considerats de gènere masculí, tot i que associar el futbol al gènere masculí podria anar en contra del que volem afavorir. Tot és depèn de com es treballi. A l'institut intentem no discriminar per raó de gènere ni per qualsevol altra raó.**

Gràfic 20. Heu detectat actituds sexistes i/o comportaments estereotipats, menysvaloració de les nenes, o relacions abusives, etc.?



Font: elaboració pròpia a partir del qüestionari areçat al professorat sobre coeducació (2018)

En cas afirmatiu, podria descriure el la situació que es va produir?

Secundària

- Marginació diària en l'ocupació dels espais centrals del pati (pista de futbol, taules de ping-pong).
- Quan es demana la col·laboració de tothom les alumnes solen autoimposar-se l'obligació de netejar la classe després d'alguna activitat que generi brutícia (retalls de paper, etc.).
- A banda de casos particulars la societat és masclista, i l'institut reflecteix la societat. De manera que els comportaments estereotipats (roba, pentinats, etc.) són una constant, i les noves generacions els assumeixen acríticament.
- Dos alumnes van tocar el cul a una companya
- Fotografies poc adequades a les xarxes socials per part d'alumnat femení
- Comentaris masclistes
- Debats de classe
- Comentaris o rebuig d'alguns nens (no són majoria) envers nenes quan volen jugar a futbol amb ells.

- Actitud sexista d'un alumne envers la seva "xicota".(no deixar-la estar amb altres companyes a l'hora del pati i exigir que estigués amb ell, si no s'enfadava i la "renyava".)
- L'ús dels espais del pati
- Es produeix sovint. Per exemple utilitzant insults com a tractament amistós.

Quin tipus d'intervencions es fa?

Infantil i Primària

- Cap
- No hi ha hagut situacions prou conflictives per fer intervencions de tipus sèries.
- Les poques intervencions es fan a nivell d'alumnat, d'aula, dels diferents nivells i també amb les famílies.
- Cap

Secundària

- 1. Cap. Les instal·lacions del pati son per als nois.
- 2. Explicites a davant de tothom la injustícia de veure com son les dones les úniques que endrecen, etc. Al final, acabes obligant un alumne a fer-ho o, més sovint, te'n cuides tu per fer més via.
- 3. Alguna xerrada i/o taller miren d'aconseguir una visió més crítica sobre el sexisme.
- Fer una mediació amb els alumnes en qüestió i fer-los posar en la pell de l'altre/a.
- Atenció psicològica i psicopedagògica. Treball a l'aula.
- Parlar amb l'alumne
- Es van analitzar diferents situacions per reflexionar sobre el tema
- Es va raonar que tothom té dret a jugar. En realitat no discriminen a les nenes per ser nenes, sinó per no dominar el joc. Alguna nena que és molt bona si que és acceptada.
- Des del departament de psicopedagogia i la tutora es va fer una intervenció amb l'alumnat. També es van fer tallers i xerrades en el nivell afectat.
- Cap
- Dialogar amb els les alumnes.
- Organitzar activitats esportives a l'hora del pati
- Organitzar activitats esportives a l'hora del pati
- Fer reflexionar, mediar...

Considera que és important incloure aquests continguts (diversitat afectiva, sexual i d'identitat de gènere)? Pot argumentar la seva resposta.

Infantil i Primària

Sí, la societat canvia i cal admetre totes les formes de vida

Sí, però cal tenir en compte que no només ha de ser a l'escola on es fa

És un treball que realitzem a tutoria i coneixement de les pròpies emocions: programa Sigues Tu.

Secundària

Sí, és important atendre la diversitat en tots els aspectes.

*Sí, però és un tema que queda a criteri de cada professional incloure'l o no a l'aula. **No hi ha un pla general de tot el professorat**, tot i que les coordinacions de tutories sí que ho planegen i ho fan conjuntament.*

Sí, ja que fent-ho evitem que tinguin actituds de menyspreu cap a altres persones per motiu de gènere.

si

Sí, perquè cal treballar de manera inclusiva

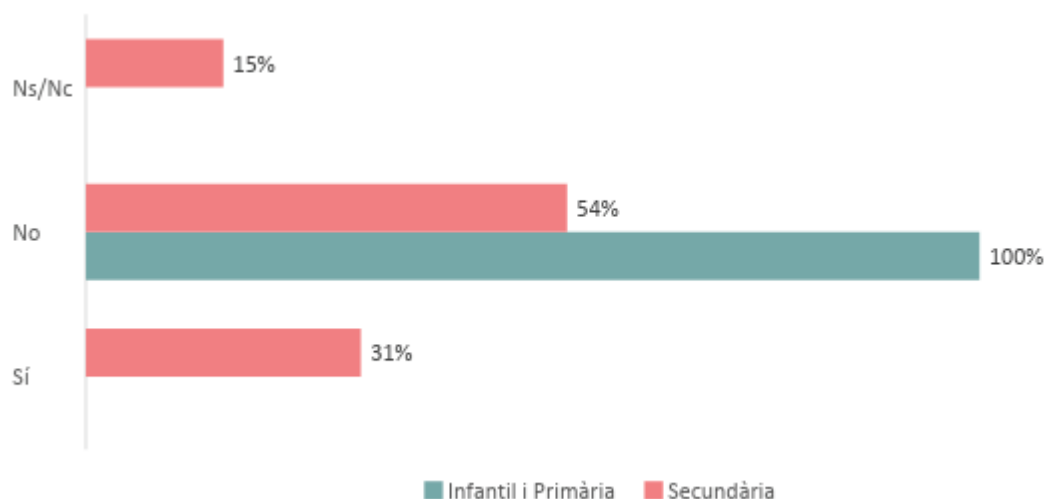
Si

És interessant si ve a to amb el que es treballa o si succeeix alguna cosa. No crec que s'hagi de forçar.

Alguns adolescents tenen preguntes sobre aquest tema, i és millor rebre la informació d'una font fiable i de la manera més adient per la seva edat.

Sí, és important! Cal incloure el màxim d'informació possible sobre la diversitat.

Gràfic 21. Hi ha alguna persona referent en temes de coeducació o d'igualtat al centre?



Font: elaboració pròpia a partir del qüestionari areçat al professorat sobre coeducació (2018)

Com incorporeu la igualtat de gènere i la coeducació al centre

82%

- A través dels projectes de coeducació i prevenció de les violències masclistes i el sexisme que s'han dissenyat des de l'Ajuntament de Caldes de Malavella (Coeducació a Escola Bressol, Tallers a l'IES, etc.)

30%

- A través de la convivència i els valors:
- Fomentar la coresponsabilitat, la identificació d'estereotips i la promoció de canvi de rols,

10%

- Incorporant activitats a les activitats del centre: introduint figures de dones en les àrees curriculars, fent ús de materials igualitaris, fomentant l'equitat entre els gèneres.

- A través del llenguatge: treballant per un ús no sexista, identificant estereotips en el llenguatge, identificant discursos sexistes, fent anàlisi dels mitjans audiovisuals, anàlisi d'Internet, et
- Incorporant activitats a les activitats del centre: introduint figures de dones en les àrees curriculars, fent ús de materials igualitaris, fomentant l'equitat entre els gèneres.
- A través del llenguatge: treballant per un ús no sexista, identificant estereotips en el llenguatge, identificant discursos sexistes, fent anàlisi dels mitjans audiovisuals, anàlisi d'Internet, etc.

Aspectes a mantenir

- Caldes de Malavella compta amb tres anys de projectes de coeducació plantejats per tal de fer un treball profund que cobreixi des de l'Escola Bressol, passant per l'etapa d'Infantil i Primària i acabant amb adolescents a través de l'Institut de Secundària i l'Àrea de Joventut (Ca la Romana).
- Cal seguir fent el **treball coordinat entre les diferents àrees (Serveis Socials –Igualtat-, Educació i Joventut)** per fer efectiu un treball transversal amb tots els departaments i fer més visible la tasca que es realitza en aquest àmbit.

Aspectes a millorar

- Cal que hi hagi una figura a cada centre referent en temes de coeducació tal com estableix la llei 17/2015.
- Aconseguir realitzar un projecte d'educació afectiva i sexual des de la primera infància a les escoles, a l'Institut i a les famílies.
- Els centres educatius, malgrat afirmen que incorporen la perspectiva de gènere en el currículum formal i en els Projectes Educatius de Centre, **no compten amb estratègies específiques per incloure la coeducació** ni ho inclouen en els Projectes Educatius de Centre.
- Es proposa aportar **un reconeixement a les escoles que desenvolupin projectes coeducatius, promoure manifestos a favor de la igualtat i la diversitat d'identitat i sexual per part de l'alumnat, fer accions que donin visibilitat a referents femenins així com potenciar els estudis de gènere** des dels instituts o escoles.
- També es proposa fer **formació al professorat en coeducació i igualtat de gènere** per tal que adquireixin eines i les puguin incorporar en el dia a dia a l'aula.

QUINES ACCIONS ES PROPOSEN PER AQUEST ÀMBIT?

Coeducació

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

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

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

AGENTS IMPLICATS

Temporalització

Pressupost

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

INDICADORS

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

Coeducació

ACCIÓ. ELABORAR UN EIX FORMATIU DE COEDUCACIÓ PER AL PROFESSORAT

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

AGENTS IMPLICATS

Temporalització

Pressupost

Serveis Socials (SIAD),
Educació, Esports,
Cultura, Joventut, Salut.

2020

6.000 €

INDICADORS

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

Coeducació

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

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

AGENTS IMPLICATS

Temporalització

Pressupost

Serveis Socials (Igualtat),
Educació, Salut, Esports,
Cultura, Joventut

Continuada

Pressupost destinat als
tallers

INDICADORS

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

Coeducació

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

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

Temàtiques que es poden treballar:

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

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

AGENTS IMPLICATS

Temporalització

Pressupost

Serveis Socials, Educació i Joventut

Continuada

Pressupost destinat als tallers

INDICADORS

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

8.4.2 PROMOCIÓ DE LA SALUT

CONTEXTUALITZACIÓ. MARC LEGAL I CONCEPTUAL

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

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

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

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

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

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

L'informe de l'OMS, "Gènere i salut mental de les dones" alerta sobre que "(...) les taxes d'alteracions psicològiques de qualsevol classe són més altes del que es

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

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

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

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

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

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

ANÀLISI DE CALDES DE MALAVELLA

El SIAD de Caldes de Malavella no realitza actuacions específiques en l’àmbit de la salut, més enllà de posar a disposició de les dones del municipi informació sobre els recursos existents. Tot i això, no podem oblidar que la intervenció psicològica que realitza el SIAD té molt a veure amb les diferències de gènere i les condicions de vida

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

que pateixen moltes dones relacionades amb les desigualtats de gènere. Cal tenir present que l'atenció psicològica és un dels serveis més demandats que ofereix el SIAD. És evident que la contradicció entre les condicions de vida i de treball, la doble i a vegades triple jornada, amb la responsabilitat de la cura de criatures, ancians i malalts en les famílies i la manca de suport social, provoquen una gran sobrecàrrega de treball i que donen lloc a un estrès físic i mental. No hi pot haver una bona promoció de la salut sense una millor organització de la societat, i per tant, l'estrès psicosocial que es genera per les condicions de vida i de treball de les dones és un dels factors essencials que afecten la seva salut.

Una bona manera per baixar l'alt nivell d'estrès, és l'exercici físic. Per exemple, s'ha descobert que caminar de pressa durant una hora és tan beneficiós per prevenir malalties cardiovasculars com l'exercici vigorós, amb l'avantatge que no és tan dur i no requereix anar al gimnàs. I aquest, si es fa de forma conjunta, també ajuda a crear noves xarxes socials i en alguns casos, a reduir la solitud.

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

L'objectiu final d'aquesta coordinació podria ser la creació d'un espai per compartir coneixements, crear xarxa i visibilitzar la salut de la dona: oferir xerrades sobre salut amb perspectiva de gènere a les associacions de dones del municipi (si així ho sol·liciten), a la gent gran, o incorporar-ho dins l'oferta formativa de tallers pedagògics que s'ofereixen als centres educatius dels diferents municipis. Seguint aquesta

mateixa línia, la formació també es pot realitzar a les famílies integrants de les AFAs dels diferents centres educatius del territori, i incloure a la vegada formació afectivosexual sovint, necessària per a moltes famílies. Aquest espai formatiu dirigit a les AFAs pot ser una bona oportunitat per donar a conèixer el SIAD.

En relació a les AFAs, tot i que no és fàcil que aquestes siguin actives i des del claustre de professorat no sempre es tenen les eines i el temps suficient per dinamitzar-les, una bona experiència és poder crear espais de trobada informals on també participin les famílies. Pot començar la primera experiència a aquell centre escolar on l'AMPA ja tingui una bona dinàmica de funcionament. En un primer moment, pot ser un punt de trobada de dones, dones de diferents orígens que comparteixen l'espai del berenar, i progressivament introduir-hi tallers formatius, xerrades, al voltant de la salut des d'una perspectiva de gènere.

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

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

Aquesta visió global i multidisciplinària de la salut, implica també abordar-la des del col·lectiu jove. En aquest sentit, Caldes de Malavella disposa d'un espai de trobada per a joves o adolescents molt dinàmic. En aquest sentit, caldria doncs una major inversió en recursos humans (educadors i educadores) i d'equipaments (recursos municipals) per potenciar diferents espais de trobada per aquest col·lectiu. Les entitats d'educació en el lleure són un excel·lent espai que promou l'educació en valors, la participació activa en el territori, creant persones autònomes i solidàries. La promoció de la salut de les dones també es pot realitzar des d'espais informals i socioeducatius, però que també gaudeixen d'un gran potencial alhora de millorar la salut de la

població, en aquest cas, de la població adolescent i jove. És cabdal poder donar els recursos adients perquè els i les joves puguin actuar amb major llibertat i decidir el seu futur en cada moment (la pròpia vida i el propi cos).

Una bona manera de poder donar resposta a les noves situacions i canvis amb els quals es troba i s'anirà trobant Caldes de Malavella, és l'elaboració d'un Pla de Salut per tal de planificar futures actuacions de promoció, prevenció i protecció de la salut de la població, tenint en compte la perspectiva de gènere en el seu disseny. Alhora d'elaborar el Pla, és clau poder garantir la participació de les dones, per tal de conèixer i descobrir dificultats o problemes que no sempre es detecten si el Pla no s'ha elaborat a través d'un procés participatiu: percepció de l'estat de la salut dels homes i les dones, problemes que els i les afecten, coneixement dels recursos municipals i propostes de millora, valoració de les accions dels diversos ajuntaments del territori, etc.

També és destacable les activitats promogudes i organitzades per l'associació Xarxa de Dones de Caldes de Malavella posant el focus d'atenció en la salut de les dones. A continuació, mostrem algunes de les activitats i temàtiques que s'han tractat:

- Dona i sexualitat
- Menopausa i maduresa
- Dones i relacions afectives
- Taller contra les agressions a les dones
- Alimentació saludable
- Cuidar-nos per poder cuidar

En conjunt, Xarxa de Dones de Caldes realitza una programació anual d'activitats molt enfocades a millorar la qualitat de vida de les dones

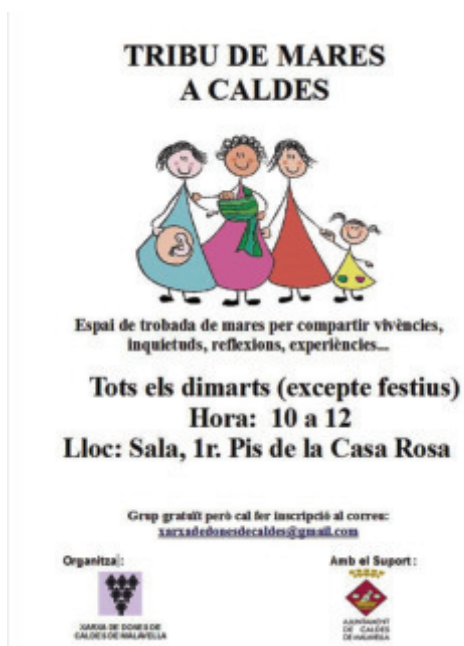
Figura 8. Exemple d'un cartell de Xarxa de Dones: Trobada de dones de Caldes "Dona i Sexualitat"



Font: cartell extret de les xarxes socials de Xarxa de Dones de Caldes de Malavella

Finalment, hem de fer un especial esment a un aspecte que està també relacionat amb la cura i atenció de criatures. Cada dimarts té lloc una trobada de mares per tal de compartir vivències, inquietuds, reflexions i experiències al voltant de la maternitat i la criança.

Figura 9. Exemple d'un cartell de "Tribu de mares a Caldes"



Font: cartell extret de les xarxes socials de Xarxa de Dones de Caldes de Malavella

Síntesi

Aspectes a mantenir

- Atenció i prevenció en matèria de salut psicològica de les dones per part del SIAD.
- Un entorn natural i saludable als voltants del municipi, que permeten l'exercici físic a tots els col·lectius, especialment de dones.
- Mantenir el suport a Xarxa de Dones i altres col·lectius que tenen un clar compromís en treballar per a la millora de la salut i el benestar de les dones.

Aspectes a millorar

- Es proposa la creació d'un Pla de la Salut que abordi i promocioni la salut de les dones d'una forma transversal.
- Realitzar formació amb perspectiva de gènere a professionals de l'àmbit sanitari.
- Promoure les accions transversals i interdepartamentals per a la promoció de la salut de les dones i arribar a tots els col·lectius.
- Impulsar accions formatives sobre salut amb perspectiva de gènere, tant als centres educatius com a les associacions de dones.
- Manca de diversitat d'espais on treballar la salut des d'una vessant integral.

QUINES ACCIONS ES PROPOSEN PER AQUEST ÀMBIT?

Promoció de la salut

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

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

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

AGENTS IMPLICATS

Temporalització

Pressupost

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

INDICADORS

- Nombre i tipologia d'accions realitzades
- Nombre de persones assistents amb dades desagregades per sexes.

Promoció de la salut

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

ACCIÓ. FORMACIÓ I SENSIBILITZACIÓ EN SALUT I GÈNERE A PERSONAL PROFESSIONAL TAN EN L'ÀMBIT ASSISTENCIAL COM PREVENTIU

Promoure formació a professionals d'atenció a les persones (salut i altres) perquè tractin la salut des d'una perspectiva de gènere i integral, atenent a les diferències entre les dones i els homes davant les mateixes patologies i tenir present la realitat social en les mateixes (exemple, la sobrecàrrega, les desigualtats de gènere, etc.).

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

SIAD, Salut	Continuada	1000€ aprox.
-------------	------------	--------------

INDICADORS

- Nombre de formacions
- Nombre de persones assistents amb segregació de sexes
- Grau de satisfacció de les persones assistents

8.4.3. PRÀCTICA ESPORTIVA

CONTEXTUALITZACIÓ. MARC LEGAL I CONCEPTUAL

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

Així doncs, a l'àmbit esportiu, la segregació per sexe encara és molt evident. D'una banda, les dones practiquen menys esport que els homes i continuen sent minoritàries en molts esports. Al mateix temps, són precisament aquells esports que practiquen majoritàriament les dones els que reben menys atenció i valoració, en contrast amb l'esport masculí, que gaudeix d'un alt reconeixement social. A Catalunya els homes federats en el conjunt d'esports tripliquen les dones, que només són majoria en les federacions de gimnàstica, voleibol, hípica i patinatge.

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

Article 30. Esports

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

ANÀLISI DE CALDES DE MALAVELLA

La comarca de Caldes de Malavella disposa d'una gran varietat d'equipaments esportius.

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

Instal·lacions esportius de Caldes de Malavella:¹⁸

- Pavelló
- Polivalent
- Camp de Futbol Vall Llobera
- Pista d'atletisme
- Pistes de tenis
- Pista polivalent Escola Sant Esteve
- Camp de Futbol Can Bernadí.
- Pista polivalent Aigües Bones
- Piscina Municipal

L'Àrea d'Esports Caldes de Malavella disposa d'aquestes instal·lacions i el tècnic d'esports s'encarrega del manteniment d'aquestes.

Estan dividides en dos espais:

1. Camp de Futbol Vall Llobera (el pavelló, el camp de futbol, les pistes de tenis, les piscines i el polivalent).
2. Veïnat d'aigües bones (camp de futbol i una pista polivalent).

La funció principal del tècnic és la de coordinar les activitats per tal que es puguin utilitzar i resoldre les incidències que puguin sorgir, fer manteniment, fer la programació de les activitats esportives.

El futbol juga els partits oficials a la zona esportiva i a més hi ha altres activitats de festa o culturals que es fan al municipi que, de vegades, també es desenvolupen a les instal·lacions, sobretot les que són més multitudinàries.

Al pavelló s'hi fa bàsquet, voleibol, futbol sala, patinatge i les activitats de l'Escola Esportiva Municipal (promogut per l'Ajuntament on s'hi fa l'activitat de *poliesport*, *psicomotricitat*, *iniciació bàsquet*, *voleibol*. Per tant, l'oferta esportiva del municipi relativa a les activitats extraescolars en les que hi participa l'Ajuntament, incorpora diverses activitats, tant per nens com per nenes, fet que permet trencar amb els estereotips existents, i alhora, descobrir altres pràctiques esportives menys segregades i més inclusives. És fonamental que l'administració local procuri organitzar activitats esportives de diversa naturalesa, garantint així que tota la població escolar,

¹⁸ <http://www.caldesdemalavella.cat/zona-esportiva>

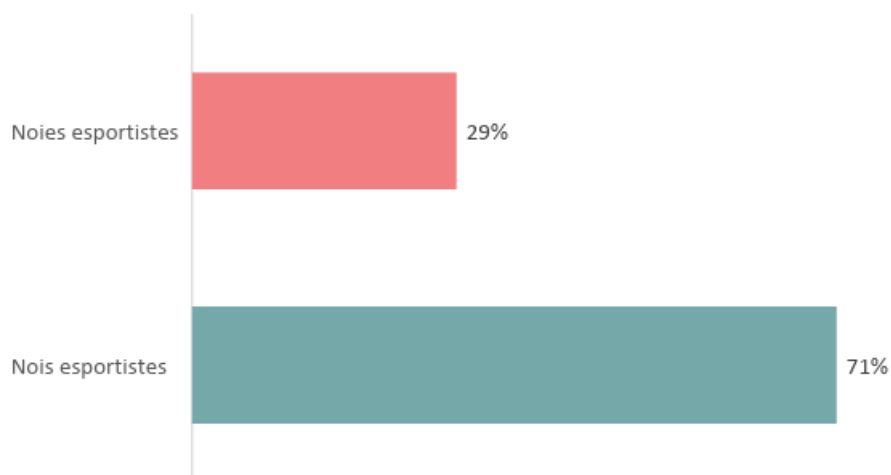
amb independència del seu gènere, classe, origen o habilitats motrius, tingui accés a una pràctica esportiva de qualitat.

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

Anàlisi de l'esport amb perspectiva de gènere

L'esport és un procés cultural i, com a tal, sovint reproduïx els estereotips i les desigualtats que afecten la nostra societat. Les construccions de gènere, allò que es considera masculí i allò que es considera femení, els rols i els valors associats a cada gènere, tenen un paper important, i, per tant, també poden distorsionar les relacions que les dones estableixen amb la pràctica esportiva. Aquesta reproducció dels estereotips femenins i masculins associats a una determinada pràctica esportiva per a cada gènere queda plasmada a través de les dades desagregades facilitades per l'àrea corresponent a la Corporació que ens permet veure la segregació per sexe que hi ha en la pràctica esportiva. Hi ha 407 nois i 167 noies que practiquen algun esport al municipi de Caldes de Malavella. Això suposa que, de 574 esportistes, un 29% són dones i un 71% són homes, més del doble de dones.

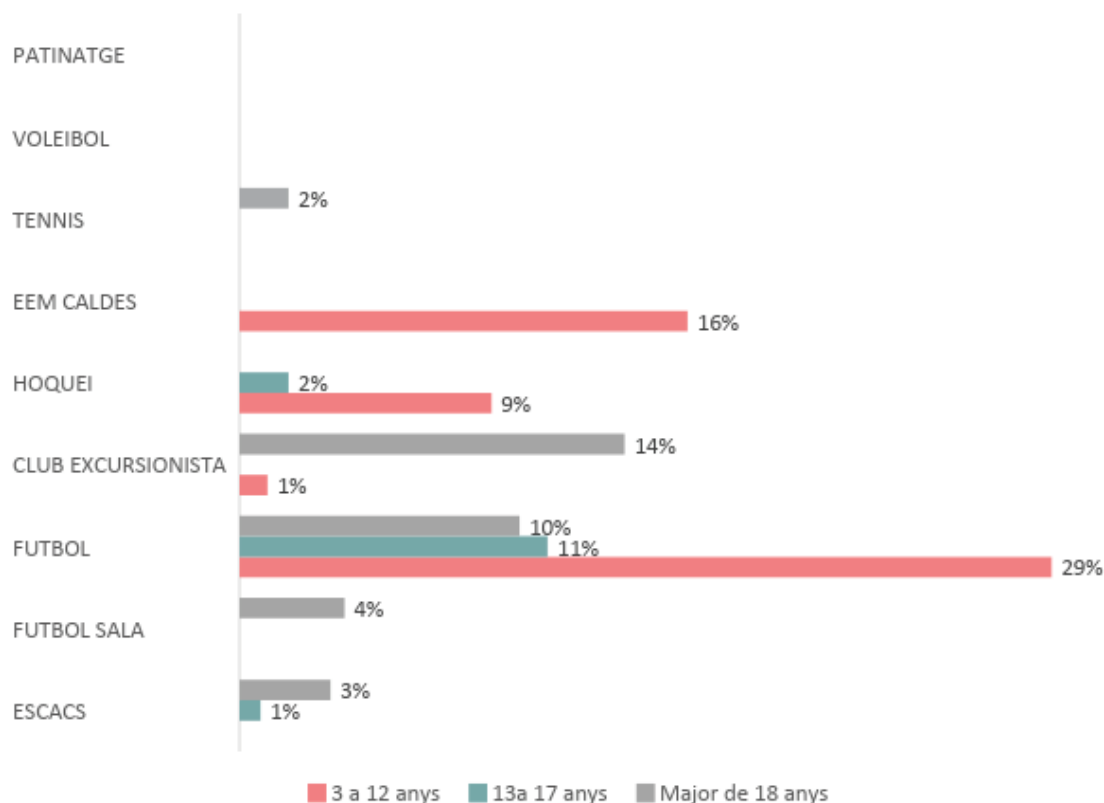
Gràfic 22. Nois i noies esportistes



Font: elaboració pròpia a partir de dades facilitades per l'Àrea d'Esports.

Quan analitzem l'esport que realitzen, observem que les noies van principalment a l'Escola Municipal de Caldes (45%), voleibol (29%), patinatge (23%), club esportista excursionista (18%) i un 7% juguen a hoquei. Tan sols hi ha un 1% de les noies que fan futbol o escacs. En canvi, si mirem la pràctica esportiva dels nois, observem la clara segregació per sexe que hi ha en la pràctica de determinats esports associats a la feminitat o a la masculinitat. Per exemple, no hi ha cap noi que faci patinatge ni voleibol. I, a futbol on només hi havia un 1% de les noies, hi ha el 49% dels nois. Els esports que presenten més equilibri entre nois i noies són el club excursionista on hi van el 15% del total de nois i el 18% del total de noies.

Gràfic 23. Activitats esportives que realitzen els NOIS esportistes



Font: elaboració pròpia a partir de dades facilitades per l'Àrea d'Esports.

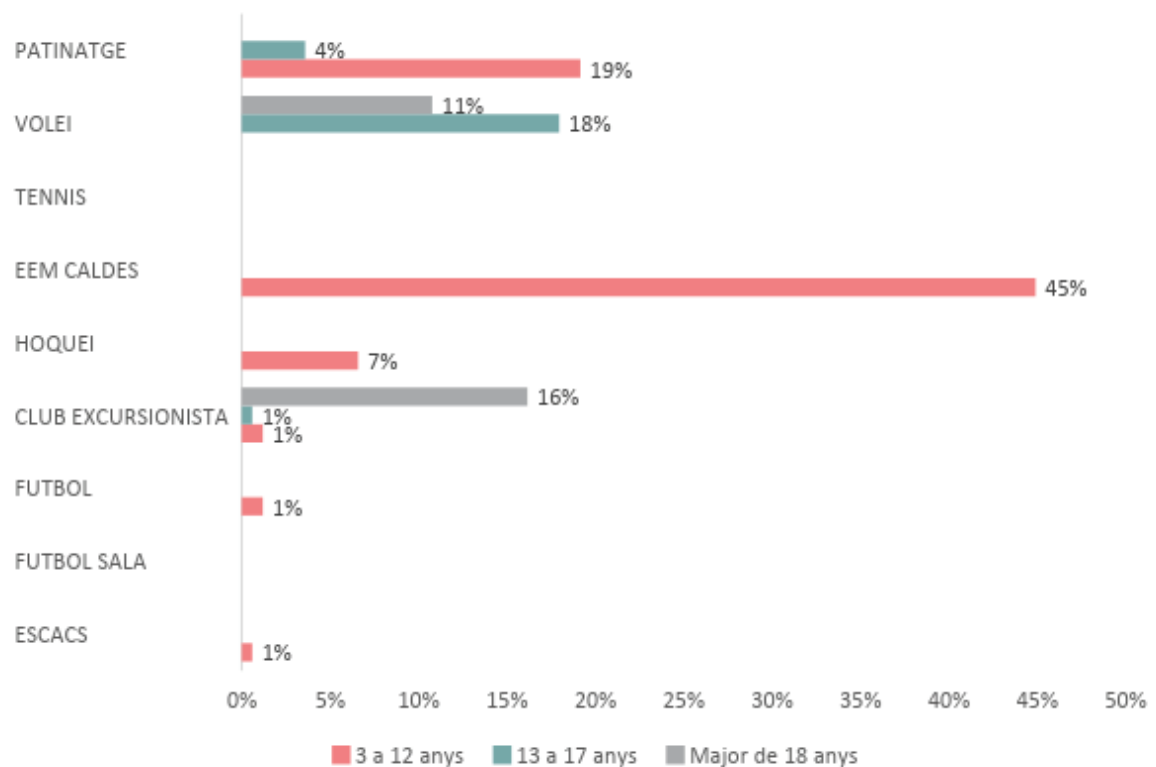
Quan observem les edats, veiem que els nens de 3 a 12 anys fan majoritàriament futbol (29%) i assisteixen a l'Escola Municipal de Caldes (16%). Destaca el fet que és l'esport que més continuïtat presenta. És a dir, que hi ha equips alevins, infantils, cadets, juvenils i sèniors. També hi ha un 9% de nens que fan hoquei que manté continuïtat fins l'etapa de 13 a 17 anys. Dels 13 als 17 anys juguen majoritàriament a futbol (11%) i a hoquei (2%). I un 10% tenen més de 18 anys. Per tant, es pot concloure que els nens comencen a fer esports considerats masculins com el futbol des d'una etapa molt primerenca i és l'esport que manté més jugadors en el transcurs dels anys.

Les anàlisis sociològiques ens indiquen que els nenes i nenes juguen a jocs diferents des de la primera socialització. Només hem de mirar els patis escolars i veure com nens i nenes ocupen espais diferents. Qualsevol persona, si observa un pati o si recorda la seva infància, pot veure com hi ha un esport que ocupa gairebé tot el pati de joc d'una escola. Hi ha estudis científics que demostren com el 80% dels patis són ocupats pel futbol on hi predomina la presència de nens. Les nenes es troben desplaçades a la perifèria realitzant activitats menys valorades. Aquest anàlisi té una

clara relació amb alguns dels comentaris del professorat de l'Institut de Secundària, els quals afirmaven que perceben desigualtats en l'ocupació de l'espai de pati i en la pràctica d'esports.

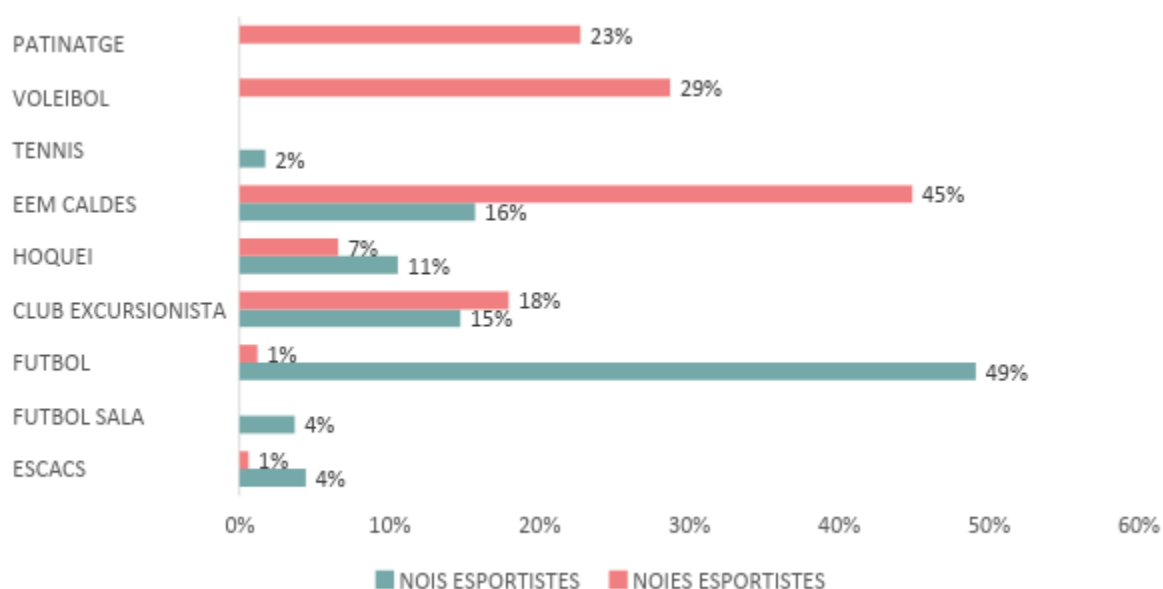
Comparem tot seguit la distribució de les noies per edats. Les nenes més petites (3 a 12 anys) van majoritàriament a l'Escola Municipal d'Esports per provar diferents esports com psicomotricitat, iniciació esportiva, iniciació poliesportiva, iniciació al bàsquet i iniciació al voleibol. També destaca que, ja des de ben petites, comencen a practicar un dels esports associats tradicionalment a la feminitat: el patinatge (19%). També destaca un 7% de nenes d'aquesta edat que s'inicien a hoquei però després no tenen continuïtat. Un dels motius podria ser que, inicialment és mixta i, quan s'han de fer els equips infantils, cadet i juvenil, no hi ha prou jugadores per fer equip. Un dels esports que, en canvi, sí manté continuïtat és el voleibol, on hi van les nenes de 13 a 17 anys (infantil, cadet i juvenil) i majors de 18 anys (sènior).

Gràfic 24. Activitats esportives que realitzen les NOIES esportistes .



Font: elaboració pròpia a partir de dades facilitades per l'Àrea d'Esports.

Gràfic 25. Comparativa entre els esports dels nois i les noies esportistes.



Font: elaboració pròpia a partir de dades facilitades per l'Àrea d'Esports.

Per concloure, podem dir com determinats aspectes psicosocials condicionen la pràctica de l'exercici físic per part de les dones. L'educació sexista i diferenciada que reben nens i nenes fa de l'esport quelcom masculí. Es regalen pilotes als nens i nines a les nenes, i també es potencien actituds i valors diferenciats pel que fa a l'exercici físic. S'utilitzen expressions com "corre com un homenet" o "juga com una nena", que condicionen la pràctica de l'esport per part de les dones, i es construeix una imatge de l'esport com allò infantil, relacionat amb el joc i la infància. Moltes noies deixen de practicar esport durant l'adolescència, sobretot si es tracta d'activitats considerades "poc femenines" o que no tenen relació amb l'estètica o el culte al cos.

Esport inclusiu

Des de l'Escola Esportiva Municipal s'intenta treballar amb un model al màxim d'inclusiu possible per tal que les criatures tinguin un desenvolupament integral en tots els aspectes. S'intenta oferir el ventall d'activitats per tal que puguin provar diferents activitats i no fomentar la segregació esportiva entre nens i nenes. El que succeeix és que en l'esport federatiu, les regulacions i les normatives tenen limitacions. Tots els municipis de Catalunya que vulguin federar un equip de futbol, tindran les mateixes condicions. I, per tant, les categories poden ser mixtes fins a la categoria alevina. A la

categoria infanti, nens i nenes ja han de jugar per separat. Llavors, les famílies, quan arriben a aquesta categoria han de trobar solucions que, algunes vegades, poden trobar a ciutats més grans on és possible trobar el nombre suficient de jugadores per poder crear un equip. Un dels problemes principals és poder aconseguir formar un equip. Depenent de la categoria, per exemple l'alevina, amb 10 o 12 jugadors/es es pot crear un equip. Ara bé, a la categoria infantil, s'incrementa la dificultat de formar equips i se'n necessiten 15 o 16. Per tant, es necessiten més nenes per poder aconseguir un equip.

A Caldes de Malavella s'intenta, a través de l'Escola Esportiva Municipal, treballar amb un model d'inclusió social amb la voluntat d'oferir a la mainada amb necessitats educatives especials un espai esportiu, per tal que puguin desenvolupar una activitat o que es pugui donar l'oportunitat de formar equips.

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

La il·luminació d'aquests espais esportius, és clau en la percepció de la seguretat per part de les persones usuàries, tant dels espais a l'aire lliure, com dels voltants del club poliesportiu (accés, aparcament, etc.).

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

En aquesta mateixa línia de promoció o d'afavorir la pràctica esportiva de les dones, amb l'impuls del Consistori, a través de l'àrea d'Esports, de Serveis Socials i Atenció a les Persones i l'àrea de Comunicació, **es podria dissenyar una campanya que tingués per objectiu l'apropament de la pràctica de l'esport a les dones del territori** i, alhora, poder becar a persones amb pocs recursos per què puguin accedir a les activitats esportives que no són gratuïtes.

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

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

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

Alguns municipis de Catalunya han apostat per utilitzar determinats equipaments esportius, com les piscines municipals, que facilita la realització de la pràctica esportiva de les famílies i alhora, serveix com a mesura de conciliació familiar. Es tracta d'un servei gratuït per a les persones abonades a la piscina municipal, que permet que les persones adultes facin esport amb tota la tranquil·litat mentre uns/es professionals organitzen jocs, tallers, esports... per als seus fills i filles. Les activitats es realitzen en horari de tarda, que és la franja horària en que hi ha més problemes a l'hora de conciliar vida familiar i vida laboral. Tot i que en aquest cas parlem de persones ja abonades a la piscina municipal, sempre es podria ampliar a les persones que no ho són i a un cost relativament reduït, o a altres equipaments que no sigui la piscina, sinó els pavellons esportius, diversificant l'oferta esportiva per a totes les edats. Així doncs, a aquestes instal·lacions esportives s'hi podria habilitar alguns

espais com a ludoteca o espai de jocs infantils, fet que permetés conciliar les responsabilitats familiars amb la pràctica esportiva.

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

D'altra banda, el tractament que es fa de l'esport als mitjans de comunicació pot contribuir també a reforçar els rols desiguals en matèria esportiva. Fins ara podem dir que la publicitat mostra models masculins relacionats amb l'esport d'elit i d'alta competició, les dones apareixen bàsicament practicant activitats físiques en anuncis de cosmètica i nutrició. Tot això fa que s'articuli una percepció social de les activitats físiques com una cosa relacionada amb la infància, el joc, la força, l'esforç i la superació, i que l'esport sigui percebut com quelcom masculí, competitiu, lligat al poder i a la vida pública. Per aquest motiu, es valora molt positivament el projecte de l'Escola Esportiva Municipal que ha incorporat l'educació en valors al projecte educatiu "Eduquem en valors". La campanya de difusió va intentar no reforçar estereotips i mostrar tot tipus de referents realitzant esports, per tal de mostrar nenes i nens fent esport.

Qüestionaris adreçats a la ciutadania

Quan analitzem la pràctica esportiva amb perspectiva de gènere, veiem com el 62% de les dones, el 72% dels homes i el 67% de les persones que s'identifiquen com a no binàries fan algun esport. Ara bé, les dones són el col·lectiu que en practiquen menys, ja que el 37% de les dones diuen no fer-ne, davant d'un 28% dels homes i d'un 33% de les persones no binàries.

Vam preguntar també els motius pels quals feien esport. Al cos femení se li ha donat un ús social, dirigit a ser atractiu a la mirada masculina i a la reproducció. Les dones han estat sempre orientades als "altres" i el control públic dels seus cossos ha suposat un límit al gaudi de l'experiència corporal, que és la característica principal de la pràctica esportiva. També per això la pràctica esportiva femenina està més orientada a l'estètica i al manteniment del cos i la salut. Ara bé, les dades de les persones enquestades no mostren aquesta tendència, ja que només un 4% de les dones han contestat que ho feien per estètica davant un 42% que van afirmar fer-ho per qüestions

de salut i un 17% per al gaudi. El 50% dels homes van expressar que ho feien per qüestions de salut, un 28% per gaudi i un 6% per estètica.

La promoció de l'esport femení és una de les accions que es poden promoure des de l'Administració Local, per donar visibilitat als equips femenins d'esport que tradicionalment han estat practicats per homes, com el futbol, a través de cartells, díptics promocionals, campionats o jornades. També es pot incentivar l'esport femení als centres educatius a través de xerrades i formacions al professorat, promoure subvencions o ajudes econòmiques a aquelles entitats o clubs que incentivin la participació equilibrada de clubs i entitats. Són algunes de les accions que es poden realitzar. En aquest sentit, la ciutadania que va participar al qüestionari va dir que considerava que la mesura de promoure l'esport femení i mixte i visibilitzar-lo era molt adequada en un 76%. Un 8% va considerar que no era gens adequada i un 16% va escollir l'opció "Ns/nc".

Síntesis

Aspectes a mantenir

- **Hi ha una diversitat d'infraestructures** destinades a la pràctica esportiva i un **ventall ampli d'opcions esportives al municipi**, especialment per infants i joves, els quals de forma majoritària practiquen algun esport. les criatures poden desenvolupar-se i provar tots els esports.
- Es recullen les dades desagregades per sexe de la gent del poble que realitza algun esport i això permet plantejar accions per escurçar la diferència entre nois i noies de la pràctica esportiva.
- **Existeix una clara voluntat de realitzar un esport inclusiu de criatures amb necessitats especials.**
- A finals d'anys es va presentar **el projecte "Eduquem en valors" de l'Escola Esportiva Municipal** de Caldes de Malavella, esdevenint una oportunitat per incorporar una mirada al món de l'esport inclusiva i lliure d'estereotips de qualsevol tipus (per raó de sexe, diversitat funcional, cultural, etc.).
- **Equipaments esportius oberts a l'aire lliure** que facilita la pràctica esportiva de forma gratuïta a determinats segments de la població.

- Des del Consistori **es vetlla per promocionar les activitats esportives no segregades per sexe** en el ventall de les activitats de l'Escola Municipal d'Esports.
- L'àmbit esportiu és un espai ideal per fer campanyes per trencar estereotips de gènere i LGBTIQ+.

Aspectes a millorar

- **Instal·lacions esportives poc utilitzades per determinats col·lectius:** dones (de 25 a 65 anys) i població d'origen immigrat. Per tant, hi ha un ús poc diversificat i amb poca diversitat d'usos.
- **Poc ús de les instal·lacions esportives per part de dones** amb responsabilitats familiars.
- **Poca presència d'esports mixtes.**
- Cal seguir fent una tasca per normalitzar la pràctica esportiva de noies en activitats considerades socialment per nois. Des de l'ajuntament, porten 2 anys que des del MIC de futbol (torneig internacional que es fa a la Costa Brava), es demana dedicar un dia al torneig de futbol femení. Aquesta iniciativa és un èxit i esdevé un referent per a les famílies que veuen que tant nois com noies juguen a futbol.
- Cal fomentar la cooperació, els esports d'equip on s'hauria de treballar una tasca social i no individual.
- Manca una formació per entrenadors/es i personal que planifiquen activitats esportives amb perspectiva de gènere.

QUINES ACCIONS ES PROPOSEN PER AQUEST ÀMBIT?

Pràctica esportiva

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

ACCIÓ. REALITZAR UNA DIAGNOSI AMB DADES DESAGREGADES PER SEXE SOBRE LA PRÀCTICA ESPORTIVA AL MUNICIPI DE CALDES DE MALAVELLA

Realització d'una anàlisi sobre com practiquen l'esport homes i dones del municipi

que permeti identificar diferències de gènere en la seva pràctica i dissenyar activitats i programes específics per corregir les desigualtats.

AGENTS IMPLICATS**Temporalització****Pressupost**

SIAD, Esports i Educació

2019

No té cost

INDICADORS

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

Pràctica esportiva

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

ACCIÓ. INCLOURE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN EL PROJECTE “EDUQUEM EN VALORS” DE L'ÀREA D'ESPORTS, PER TAL D'INCORPORAR VALORS COEDUCATIUS I INCLUSIUS AMB LA DIVERSITAT D'IDENTITAT I QUE MOSTRI REFERENTS ESPORTIUS MASCULINS I FEMENINS

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

AGENTS IMPLICATS**Temporalització****Pressupost**

SIAD, Regidoria d'Esports

2020

1000€ aprox.

INDICADORS

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

Pràctica esportiva

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

ACCIÓ. PROMOCIONAR ELS EQUIPS ESPORTIUS NENES/NOIES/DONES IMPLICADES EN LA PRÀCTICA ESPORTIVA

Suport als equips esportius de noies i dones per tal de potenciar-los i garantir la seva continuïtat. Donar visibilitat als equips femenins i de dones esportistes del municipi amb diverses activitats.

AGENTS IMPLICATS

Temporalització

Pressupost

SIAD, Esports

Continuada

No té cost

INDICADORS

- Augment del nombre de nenes, noies i dones que practiquen esports.
- Nombre d'activitats de visibilització dels equips femenins i dones esportistes.

Pràctica esportiva

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

ACCIÓ. TREBALLAR PER CONSTRUIR UNA PROJECTE QUE EMPODERI A LES NENES A TRAVÉS DEL MÓN DE L'ESPORT, ON ES FOMENTI LA MULTI-ESPORTIVITAT AMB UN REREFONS EDUCATIU, QUE EMPODERI A LES NENES I QUE ESDEVINGUI UNA OPORTUNITAT PER CORREGIR DESIGUALTATS DE GÈNERE, ÈTNIQUES, DE CLASSE...

Per tal que totes les criatures tinguin accés en igualtat d'oportunitats per a la pràctica esportiva lliure d'estereotips es fa necessari un treball que cerqui la multi-esportivitat i que amplii les oportunitats a infants i adolescents a practicar un esport,

independentment del seu sexe, origen ètnic, classe social, etc.

AGENTS IMPLICATS	Temporalització	Pressupost
SIAD, Regidoria d'Esports	2021	A concretar

INDICADORS

- Construcció de l'escola esportiva
- Nombre d'esports que s'hi practiquen
- Persones que practiquen els diferents esports desagregades per sexe.

8.4.4. URBANISME EN CLAU DE GÈNERE: ACCESSIBILITAT, MOBILITAT I SEGURETAT

CONTEXTUALITZACIÓ. MARC LEGAL I CONCEPTUAL

El disseny de l'espai, l'ús que se'n fa, el mobiliari urbà que s'hi ubica, la proximitat o llunyania de les infraestructures respecte de la nostra llar, etc., són elements que poden facilitar o dificultar la vida quotidiana dels diferents col·lectius que viuen la ciutat: menors, persones grans, persones joves, persones amb responsabilitats productives, persones amb responsabilitat reproductives, persones amb responsabilitats productives i reproductives, persones amb diversitat funcional, persones migrades, etc.¹⁹

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

Tenir presents aquests aspectes, també vol dir complir amb les indicacions recollides en l'article 31 sobre polítiques urbanes, d'ordenació territorial i habitatge de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. I també

¹⁹ Gelambí, M (2016). *Guia pràctica per a la realització de polítiques transversals de gènere en l'àmbit municipal*. Barcelona: Diputació de Barcelona.

seguir les indicacions de la secció cinquena de la Llei Catalana d'Igualtat 17/2015, de 21 de juliol, sobre medi ambient, urbanisme, habitatge i mobilitat.

Al llarg d'aquests anys, per resoldre les necessitats creixents de mobilitat de les regions urbanes, s'ha prioritzat la importància del vehicle privat, introduint-lo en la vida quotidiana dels europeus durant la reconstrucció post bèl·lica de la ciutat, sota les premisses del funcionalisme i la suburbanització. L'adaptació de l'entorn urbà al vehicle privat es va realitzar amb la construcció d'infraestructures viàries que permetien una circulació fluida i ràpida, amb un èmfasi especial en els eixos radials i en els centres urbans, on es prioritzava aquest mitjà en detriment dels altres transports. Aviat aquesta opció urbana va mostrar les primeres disfuncions; la més visible, la congestió, però també la pèrdua de temps, els accidents de trànsit o la contaminació atmosfèrica o acústica, eren costos relacionats amb el mitjà de transport privat. A aquestes disfuncions cal afegir l'exclusió social lligada a les opcions d'ús del vehicle privat, en relació amb l'organització de la ciutat i l'oferta d'altres mitjans de transport. La ciutat té una influència directa en les opcions de mobilitat de les persones que es reflecteix en les pautes i estratègies utilitzades per resoldre els desplaçaments quotidians. Les diferents característiques de cada àrea urbana dibuixen un territori desigual en relació amb el grau de dependència del cotxe. Així, doncs, allà on l'ús del vehicle privat sigui necessari per als desplaçaments quotidians caldria organitzar estratègies d'acord amb aquest. En canvi, allí on la dependència sigui menor, els ciutadans podran resoldre la seva mobilitat quotidiana per mitjà d'estratègies autònomes²⁰.

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

El barri guanya rellevància quan es llegeix com l'entorn pròxim als habitatges on es realitzen la majoria de les tasques quotidianes de la reproducció per al

²⁰ Miralles-Guash, C (2006). "Transport i accessibilitat". A: *Urbanisme i gènere. Una visió necessària per a tothom*. Barcelona: Diputació de Barcelona

desenvolupament de la vida de les persones i com l'espai immediat de les persones dependents. Des de l'habitatge és necessari accedir a peu als espais públics on ens relacionem i socialitzem, establint vincles d'ajuda mútua; als equipaments que ofereixen suport a les tasques quotidianes i milloren la qualitat de vida; als comerços on ens abastim; i al transport públic, necessari per desplaçar-nos cap a la resta d'activitats²¹.

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

Per altra banda, incloure en l'anàlisi la percepció d'inseguretat també permet prendre consciència i respondre com la por limita la llibertat i la mobilitat de les dones, principalment en les activitats nocturnes, tant en àmbits de recreació com de treball. Però també especialment en els trajectes i l'ús de determinats espais, provocant que el sentiment de pertinença sigui menor i, per tant, es doni menys participació activa de les dones. Analitzar la seguretat urbana des de la perspectiva de gènere també passa per reconèixer com la violència masclista i la percepció d'(in)seguretat diferencial de dones i homes estan estretament vinculades i són el resultat del sistema patriarcal i, per tant, per millorar la situació cal un treball en profunditat per fomentar un canvi social cap a una societat més equitativa (Ciocoletto, 2017).

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

²¹ Ciocoletto, A (2014). *Espais per a la vida quotidiana*. Col·lectiu Punt 6. Barcelona: Ed. Comanegra i Diputació de Barcelona.

L'arquitecte Anna Bofill²² ens convida a preguntar-nos: Des que s'aixeca al matí fins que se'n va a dormir, una dona què fa?

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

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

Urbanisme en clau de gènere

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

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

²² Bofill, A. (2008). *Guia per al planejament urbanístic i l'ordenació urbanística amb la incorporació de criteris de gènere*. Col·lecció Eines nº11. Barcelona: Generalitat de Catalunya. Institut Català de les Dones, Departament de Política Territorial i Obres Públiques.

En aquesta mateixa línia de reforma urbana, **la Llei 2/2004, de 4 de juny (coneguda com la Llei de Barris)**, de millora de barris àrees urbanes i viles que requereixen una especial atenció, és la primera llei que busca la millora de barris o àrees que s'hagin trobat o puguin trobar-se en processos de degradació urbanístics, amb pèrdua o envelliment de població i amb problemes econòmics o socials greus, que incorpora la perspectiva de gènere com a punt a valorar en les actuacions a subvencionar i a realitzar posteriorment (Gelambí, 2017). Aquesta Llei posa de manifest que els projectes urbanístics han d'anar acompanyats de programes socials que atenguin a les necessitats reals de les persones i que aquestes se sentin participants del procés de millora, ja que els municipis que conformen la comarca s'han de construir amb i per a les persones.

Pel que fa a l'ús que se'n fa dels espais públics, l'arquitecta Zaida Muxí²³ ens convida a preguntar-nos un seguit d'interrogants que ens ajuden a reflexionar-hi. En aquest sentit, doncs, creiem interessant fer un petit incís en algunes de les reflexions que exposa l'autora i que poden ajudar a repensar alguns dels equipaments o espais públics del municipi i si el seu ús és inclúsiu a la diversitat ciutadana. A vegades un seguit de preguntes molt concretes poden posar de manifest moltes mancances i allora ajuden a ampliar la mirada des d'una altra perspectiva :

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

Mobilitat i accessibilitat

Caldes de Malavella compta amb un Pla d'Ordenació Urbanística Municipal, l'instrument d'ordenació urbanística integral del territori i generalment abasten un sol terme municipal, encara que també poden abastar-ne més d'un.

Correspon als plans d'ordenació urbanística municipal, com a mínim:

1. Classificar el sòl, amb la finalitat d'establir-ne el règim jurídic corresponent.
2. Definir el model d'implantació urbana i les determinacions per al desenvolupament urbanístic.

²³ Muxí, Z.; Casanovas, R.; Ciocchetto, A.; Fonseca, M. (2010). *Recomanacions per a la implantació de la perspectiva de gènere al projecte urbà*. Barcelona: Col·lectiu Punt 6

3. Definir l'estructura general de l'ordenació urbanística del territori i les pautes per fer-ne el desenvolupament.
4. Determinar les circumstàncies que poden produir la seva modificació o revisió.

Correspon a l'ajuntament d'acord amb l'article 76.2. Tot i que Caldes de Malavella disposa d'aquest pla, seria clau dotar-lo de perspectiva de gènere. Ara bé, l'accessibilitat i el transport s'ha assenyalat, a través del qüestionari, com un dels aspectes a millorar al municipi. A continuació mostrem aquelles mancances del municipi que ha volgut destacar la ciutadania a través del qüestionari:

Taula 9. Principals mancances del lloc on viu

	Dona	Home	No s'identifica model binari
Accés	9%	24%	
Il·luminació	15%	12%	
Seguretat	17%	12%	33%
Parc o zones verdes	10%	4%	
Transport	32%	20%	67%
Equipaments (centres de salut, biblioteques...)	12%	4%	
Altres	7%	20%	33%

Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta adreçada a la ciutadania

Tal com es pot apreciar al quadre, les dones consideren que la principal mancança del municipi és:

- Primer: el transport (32%),
- Segon: a seguretat (17%),
- Tercer: la il·luminació (15%) i
- Quart: els equipaments (12%).

Quant als homes, l'accés és una de les principals mancances ja que ho han dit el 24% dels homes:

- Primer: l'accés (24%),
- Segon: el transport (20%)
- Tercer: altres (20%) i que detallem a continuació.
- Quart: il·luminació i seguretat (12%).

Els diferents estudis de l'espai públic amb perspectiva de gènere mostren com hi ha una clara diferència en l'ús de l'espai públic (pobles o ciutats) per part de dones i homes. I aquesta diferència no només es produeix perquè es manifesten necessitats diferents, sinó perquè potencia un tipus de vulnerabilitat en les dones que limita l'ús que estan fent de l'espai públic, perquè els provoca més inseguretat. Les nenes i les dones no tenen por per una qüestió biològica, sinó perquè el seu protagonisme a l'espai públic segueix sense ser reconegut. Per això cal preguntar-se per què la nit és un factor de risc especialment per a les dones i veurem com té una clara relació amb el tipus d'il·luminació dels carrers, dels portals dels edificis o les zones comercials, una vegada que l'horari comercial ha finalitzat. Així ho expressaven algunes adolescent durant un grup de treball:

Hi ha alguns llocs que fa por anar-hi, sobretot de nit. Com per exemple el carrer de l'Institut o la carretera del cementiri. (...) Quan hi passo, vaig mirant el mòbil.

(Grup de treball amb joves)

Les següents línies mostren les respostes obtingudes per part de la ciutadania en relació a les principals mancances del lloc on viu (altres):

*Altres:

- *Més seguretat, sobretot a l'extraradi, millor **accessos** i sortides del poble, biblioteca més gran i més activitats, més parcs*
- *Vorera o carril bici per accedir a la urbanització*
- *Visc a pagès, força lluny del poble i cal moure's amb vehicle propi*
- *Carril bici des de les urbanitzacions*
- *Piscina coberta pública*
- *Espais socials*
- *Espai multi-activitats, comerços*
- *Pàrquing i camins segurs que comuniquin poble amb urbanitzacions*
- *Penso que tenim una limitació en relació al comerç i a l'oci*
- *Llocs pels joves*
- *Pàrquing*
- *Residència i Centre de dia públic*
- *Centre Cívic.*
- *Aparcaments*
- *Oci*
- *Comerç*
- *Piscina coberta*
- *Oci*
- *Piscina municipal coberta per fer-hi Aqua-Gym*
- *Excrements dels gossos*
- *Claveguerams en condició*
- *Cursos gratuïts*
- *Activitats d'oci no tan extraordinàries*
- *Teatre/cinema. Botigues esports. Local social per a tothom*
- *Falten pistes asfaltades per jugar i mes nucli urbà (botigues...)*

- *transport públic*
- *centre de dia per a la gent gran*
- *Aparcaments*
- *Brutícia*
- *Esplai públic cobert i condicionat per dies freds i calorosos.*
- *Salut, no tenemos urgencias y las personas de atención deciden si nos derivan o no.*
- *Civisme*
- *Establiment o poder fer adquisició dels elements més essencials*

Seguretat vs percepció d'inseguretat

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

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

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

- Restriccions en la seva mobilitat
- Obstacles per a la participació a la vida social
- Dependència de la protecció d'altres persones (generalment homes)
- Manca d'autoconfiança i desconfiança en altres persones
- Aïllament
- Transmissió del sentiment d'inseguretat a les nenes

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

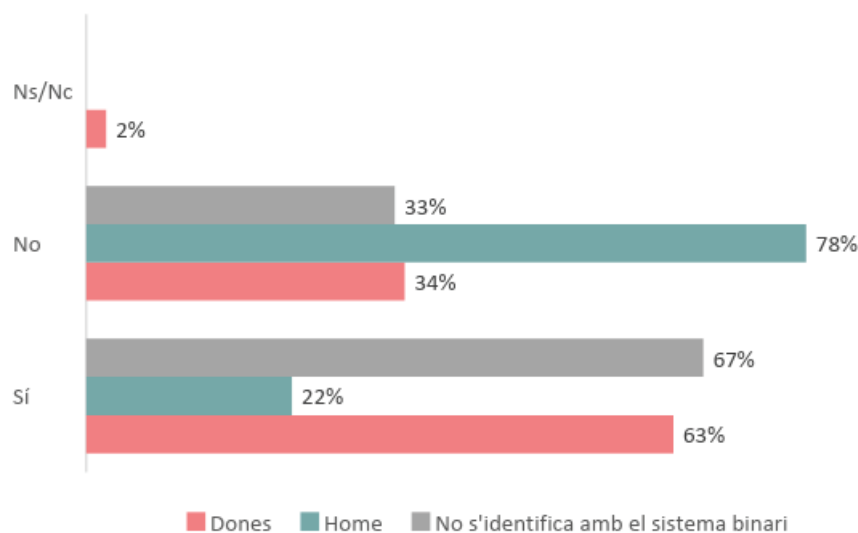
- Sentiment de culpabilitat i de responsabilitat davant d'un incident
- Invalidació de la seva pròpia experiència (no hauria de tenir por...)

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

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

En aquest sentit, vam fer diferents preguntes per recollir les aportacions de la ciutadania del municipi de Caldes de Malavella i vam obtenir diferents opinions que presentem a continuació.

Gràfic 26. Alguna vegada ha tingut por de tornar a casa sol/a?



Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta adreçada a la ciutadania

El gràfic mostra com els homes no tenen aquesta percepció d'inseguretat que perceben més dones. Així ho mostra el 63% de les dones (59 dones), un 22% d'homes (4) i un 67% de les persones que no s'identifiquen amb el model binari (2) van

contestar que havien tingut la sensació de por de tornar a casa sols o soles. També destaca l'alt percentatge d'homes (78%) d'homes que diuen no haver tingut mai aquesta sensació. Es tracta de 14 dels 18 homes. Les dones que van contestar que no han tingut aquesta por, suposen 32 dones de les 93 enquestades.

Finalment, vam formular la pregunta: "Hi ha algun espai urbanitzat on no aniria sol/a de nit (parcs, carrers, polígons, etc.)?".

Respostes de les dones

- *Al final de la Rambla, on es posa la fira durant la Festa Major, sempre hi ha cotxes amb nois joves quan és fosc, no hi aniria sola*
- *Polígons i llocs sols*
- *parc de les moleres*
- *El carrer entre l'aparcament del bar de l'estació i el vichy es fosc i sense vorera, es un perill de nit*
- *Urbanitzacions i extraradi*
- *El parc de la Sardana i la zona de les Roques i la Font de la Mina.*
- *Parc de les roques i zona de la Font de la Mina.*
- *De nit millor no anar sola mai.*
- *El parc de les Roques*
- *Parcs*
- *La zona de l'estació de tren*
- *Prop de l'estació*
- *polígons, carrers*
- *Tots els esmentats*
- *polígon al costat de l'estació*
- *Polígons*

- *Qualsevol*
- *Voltants estació, Parc de les roques, Rambla*
- *Parcs, estació*
- *pels dos camins (del cementeri i del bosc) d'entrada/sortida a/de l'Urb.Aigües Bones*
- *Carrer escola Benaula, carrer sant sebastià núm 9 (aprox). Carrer ramon muntaner davant condís, zona pavelló...*
- *Parcs*
- *A casa de nit i a peu.*
- *Carrers pròxims a l'estació*
- *Carrers on hi ha poques cases, ja que em sento com "desprotegida", perquè si em passés alguna cosa i hi ha cases puc avisar*
- *Estació, parc de les moleres, font de la mina, skatepark*
- *Parcs i urbanitzacions*
- *Urbanitzacions*
- *Estación de tren, camino al centro*
- *DESPLAZARME DE LA URB.AL PUEBLO.FALTA DE ILUMINACIÓN*
- *Carrers o espais foscos i solitaris*
- *Qualsevol espai poc il.luminat, urbanitzacions...*
- *Camí aserreria*
- *Al bosc*

- Parc
- LLOCS POC TRANSITATS I DE NIT
- El descampat al final de les rambles d'en rufí, la font de la raig d'en mel que queda molt mal il·luminat, i bàsicament passar pel tall de clavaguera d'en raig d'en mel al Cap
- Carrers foscos
- Rambla de can Rufí, font de la vaca, zona del Canigó.
- Llocs foscos o amb poca afluència de gent, la rambla, etc
- polígon de l'estació, a can Solà
- En carrers poc il·luminats o solitaris, com per exemple a la majoria de les urbanitzacions del poble
- Veïnat Israel, Llac del cigne
- Alguns carrers que queden menys il·luminats o més amagats
- Pineda.. la mina..

Respostes dels homes

Parc Sardana, parc Moleres

Algun carrer d'alguna urbanització. Por de gossos

Parc Moleres

Camí aserradera

Respostes de les persones no binàries

En alguns carrers hi ha poca il·luminació

No sabria precisar-ho ara mateix.

No tinc por de cap espai, per sort sóc una persona segura i amb eines per poder defensar-me si cal. Però hi ha molta gent que sí té por d'anar sola per molts espais.

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

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

Una de les metodologies participatives més exitosa i enriquidora, i endegada i impulsada pel Govern basc, és l'elaboració del **Mapa de la Ciutat Prohibida**. Aquesta experiència participativa ajuda a detectar els punts negres d'un municipi a través de la participació de les dones. Es consideren els punts negres aquells que no es corresponen als criteris de qualitat i seguretat que voldrien les dones. **El procés**

participatiu combina tallers de reflexió, passejades per meditar conjuntament sobre els espais detectats com a insegurs i treballar propostes per millorar-los.

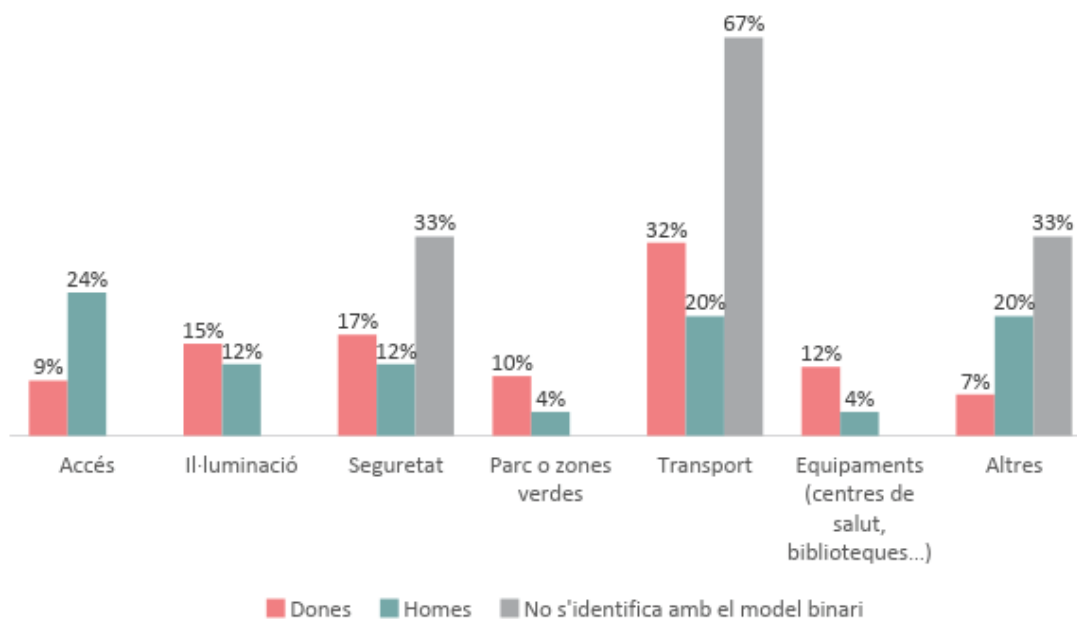
Tal i com exposa el manual metodològic elaborat pel Govern Basc, l'elaboració del mapa ajuda a motivar a les joves a participació en la realització d'un projecte atractiu, reflexionar sobre la violència a les dones a l'espai públic, posar de manifest la por de moltes dones a l'hora de gaudir la nit,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

Així doncs, veiem com la mobilitat de les dones sovint es veu paralitzada a la nit per por a ser agredides: eviten certes parts del municipi, limiten la seva participació a activitats, etc. **Per tant, les caminades exploratòries o les auditories urbanes participatives, poden esdevenir una eina de treball molt eficaç alhora de detectar els punts més complicats del municipi** i donar resposta al dret de les dones a gaudir de Caldes de Malavella tant de dia com de nit. Les aportacions de les dones en el taller participatiu *Mapa de la ciutat prohibida*, podrien esdevenir essencials per saber quins són els punts negres en relació a la il·luminació i la visibilitat de l'entorn (ser vistes) que condicionen la percepció de seguretat i, en conseqüència, en l'ús que fan les dones de l'espai públic.

Junt amb aquesta experiència, una altra eina que pot reforçar la intervenció pública per a la prevenció de les agressions sexistes a l'espai públic, és d'un *Protocol d'actuació enfront les agressions sexistes a l'espai públic*.

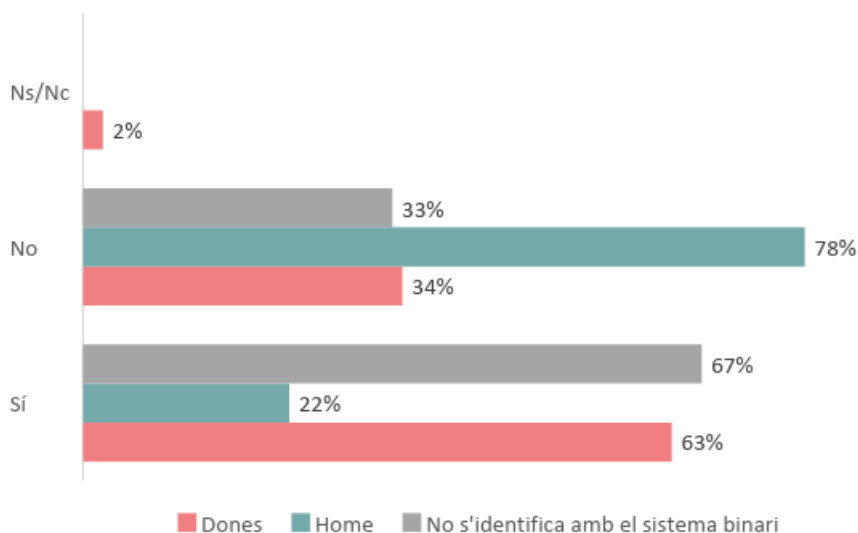
Qüestionaris adreçats a la ciutadania

Gràfic 27. Quines són les principals mancances del municipi?



Font: elaboració pròpia a partir del qüestionari adreçat a la ciutadania (2018)

Gràfic 28. Alguna vegada ha tingut por de tornar a casa sol/a?



Font: elaboració pròpia a partir del qüestionari adreçat a la ciutadania (2018)

Síntesis

Aspectes a mantenir

- **Elaboració del POUM (Projecte d'Ordenació Urbanística Municipal) de forma participada** i oberta a la ciutadania i aplicar-hi perspectiva de gènere.
- **Ús d'infraestructures públiques com són els patis de les escoles en horari no lectiu**, per a activitats esportives i obertes a les famílies. D'aquesta manera es resol de forma econòmica la manca d'espais públics a alguns barris del municipi.

Aspectes a millorar

- **No s'ha incorporat la perspectiva de gènere en el disseny del nou POUM.** Cal millorar la formació en perspectiva de gènere a l'àrea d'urbanisme per tal d'introduir-la en el disseny del territori.
- **Reforçar la il·luminació d'algunes zones del municipi** per tal d'incrementar la sensació de seguretat de les dones.
- **Enfocar el Pla d'accessibilitat, del qual ja es dota el municipi, des d'una perspectiva de gènere**, per tal de millorar la xarxa quotidiana de les dones, incloent no només la via pública, sinó també el transport públic.
- **Millorar l'ús que fan les dones de l'espai públic a qualsevol hora del dia.** Per tant, és essencial treballar per reduir la sensació d'inseguretat de moltes dones del municipi.
- Reforçar la prevenció de les agressions sexistes a l'espai públic, a través del *Protocol d'actuació enfront les agressions sexistes a l'espai públic*.
- **Millorar la formació de les persones voluntàries que atenen i assessoren en el Punt Violeta** durant la Festa Major.
- Realitzar una metodologia participativa com la *Mapa de la Ciudad Prohibida* per detectar els punts percebuts com a insegurs del municipi a través de la participació de les dones. **Caminades exploratòries o les auditories urbanes participatives, poden esdevenir una eina de treball molt eficaç alhora de detectar els punts més complicats del municipi** i donar resposta al dret de les dones a gaudir de Caldes de Malavella tant de dia com de nit.
- **Fomentar els "Camins escolars segurs"**, que faciliten l'accessibilitat als centres educatius dels infants i les seves famílies.

QUINES ACCIONS ES PROPOSEN PER AQUEST ÀMBIT?

Urbanisme en clau de gènere: accessibilitat, mobilitat i seguretat

Objectiu: Definir un model de municipi basat en el benestar de les persones que tingui en compte la perspectiva de gènere en el seu disseny.

ACCIÓ. FORMACIÓ AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE DIRIGIDA AL PERSONAL RESPONSABLE DE LA PLANIFICACIÓ URBANÍSTICA I LA PLANIFICACIÓ DELS ELEMENTS DE MOBILIARI URBÀ

Es tracta d'una formació que integra la perspectiva de gènere en el disseny de les ciutats per fer-les inclusives.

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

Serveis Socials (Igualtat) SIAD, d'Urbanisme	2019 Regidoria	
--	-------------------	--

INDICADORS

- Curs de formació.
- Nombre de persones que ha assistit amb les dades desagregades per sexe.
- Grau de satisfacció de les persones assistents.

Urbanisme en clau de gènere: accessibilitat, mobilitat i seguretat

Objectiu: Definir un model de municipi basat en el benestar de les persones que tingui en compte la perspectiva de gènere en el seu disseny.

ACCIÓ. ELABORACIÓ D'UN INFORME O INCLOURE EN PLANS DE MOBILITAT LA IDENTIFICACIÓ DE ZONES INSEGURES, POSANT ÈMFASI EN ELS VESPRES/NITS A LA CIUTAT I LA PERCEPCIÓ DE LES DONES

Es tracta d'avançar en la transversalització de gènere en les accions, programes i polítiques locals. Millorar la il·luminació dels punts detectats com a insegurs.

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

Serveis Socials (Igualtat),	2020	El cost dependrà de la
-----------------------------	------	------------------------

SIAD, Urbanisme, Mobilitat, Policia Local	millora en la il·luminació una vegada s'hagin detectat els punts insegurs.
---	--

INDICADORS

- Elaboració de l'informe.
- Àrees implicades en l'informe.
- Zones detectades com a insegures.

8.5. TREBALL I USOS DELS TEMPS

LÍNIA 4. REFORMULACIÓ DELS USOS DELS TEMPS DE VIDA I DELS TREBALLS (CORESPONSABILITAT)

ÀMBITS D'ACTUACIÓ:

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

8.5.1. FOMENT DE L'OCUPACIÓ

CONTEXTUALITZACIÓ. MARC LEGAL I CONCEPTUAL

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

www.laboratoridelttemps.org

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

La **flexibilització de la jornada laboral**, el treball a torns, però també les noves demandes en relació a l'oferta d'activitats d'oci que tenen lloc fora de l'horari laboral, estan modificant les pautes temporals de les persones. La divisió sexual del treball que caracteritza les societats capitalistes ha fet que les dones tinguessin un paper com a sustentadores de la llar. Les dones, tradicionalment i encara avui tal com demostres les dades estadístiques, han sigut les encarregades de garantir la disponibilitat quotidiana cap al treball productiu de la mà de l'obra masculina. Per tant, aquesta organització ha garantit el funcionament de la resta de necessitats domèstiques. És a dir, s'ha organitzat el temps per atendre a les distintes gestions domèstiques (compra, tràmits administratius, etc.) o a les necessitats de cura (anar al centre de salut, a les reunions escolars...).

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

ANÀLISI DEL MUNICIPI DE CALDES DE MALAVELLA

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

Des de l'Àrea de Joventut es duen a terme diferents programes ocupacionals que detallem a continuació:

- Programes específics de garantia juvenil.
- Serveis d'Orientació Laboral (SOLC)
- Servei de creació d'empreses i suport a les PIMES

Programes específics de garantia juvenil:

- Brigada jove, projecte d'inserció laboral per a joves: S'aconsegueix la inserció de 9 joves de 16 a 18 anys per a realitzar la tasca de peó de la brigada municipals i de 16 a 25 per a ocupar un lloc d'auxiliar administratiu/a. Es contractes 4 noies i 4 nois, per assegurar així la paritat i garantir la mateixa igualtat d'oportunitats en la inserció laboral tant a homes com a dones.
- JAN (Jocs i Activitats de Nadal). Es contracta i dinamitza un equip de 14 monitors/es i 8 premonitors/es de lleure. També hi ha voluntaris/es menors de 16 anys que vulguin conèixer el món del lleure

Serveis d'Orientació Laboral (SOLC):

El Servei d'Orientació Laboral de Caldes de Malavella (SOLC) és el servei d'ocupació municipal format per l'Àrea de joventut i l'Àrea de promoció econòmica de l'Ajuntament de Caldes. La finalitat principal és garantir el dret dels ciutadans i ciutadanes de Caldes de Malavella de disposar de serveis d'orientació, formació i intermediació laboral, i contribuir a la seva ocupabilitat. El SOLC realitza aquests serveis:

- Orientació i acompanyament en el procés de recerca de feina: l'objectiu professional, la situació del mercat laboral i sectors ocupacionals, les eines per la recerca de feina (currículum, cartes de presentació), els canals (presencial o per Internet), el procés de selecció, etc.
- Orientació i acompanyament en el procés de recerca de feina: Gestió d'ofertes laborals per les empreses i borsa de treball
- Organització d'un programa formatiu adreçat a persones en situació d'atur anomenat ELABORA'T

El SOLC per altra banda garanteix la transversalitat de la perspectiva de gènere; promou una diversificació professional de les dones en el mercat laboral, i no només inserint les dones en aquelles professions més masculinitzades, on hi ha una major projecció professional, sinó que també busca la inserció dels homes en els sectors tradicionalment més feminitzant, i vetllant perquè aquests sectors siguin revalorats

socialment i tinguin el mateix reconeixement i les mateixes condicions laborals que els primers; i preveu les mesures necessàries per eliminar totes les discriminacions directes i indirectes derivades de la maternitat, juntament amb la promoció de la paternitat coresponsable.

Servei de creació d'empreses i suport a les PIMES

L'Ajuntament amb col·laboració del Consell Comarcal ofereixen assessorament personalitzat a les persones emprenedores que tenen per objectiu posar en marxa un nou projecte de negoci, s'organitzen accions de formació i sensibilització relacionades amb l'autoocupació, es dóna suport a la consolidació de noves iniciatives empresarials, etc

Grups de discussió i entrevistes

Crec que on hi segueixen havent discriminacions en el món laboral A la plantilla de la policia som 12 i només hi ha 2 dones. Penso que les dones poden aportar exactament el mateix que els homes. I segurament les dones poden aportar molt més que els homes. Sobretot l'empatia (actualment és absolutament necessària). Cal tenir molta mà esquerra. La policia local es basa en la proximitat, en fer mediació i ajudar a solucionar alguns problemes. Potser es podria fer una campanya perquè les dones formessin part de la policia: animar-les a que es presentin.

Aquest any s'obriran 2 noves places, així que estaria bé organitzar una campanya per promoure la incorporació de la dona al cos policial del municipi

(Entrevista a Policia Local)

Qüestionari adreçat a la ciutadania

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

Taula 10. Situació laboral

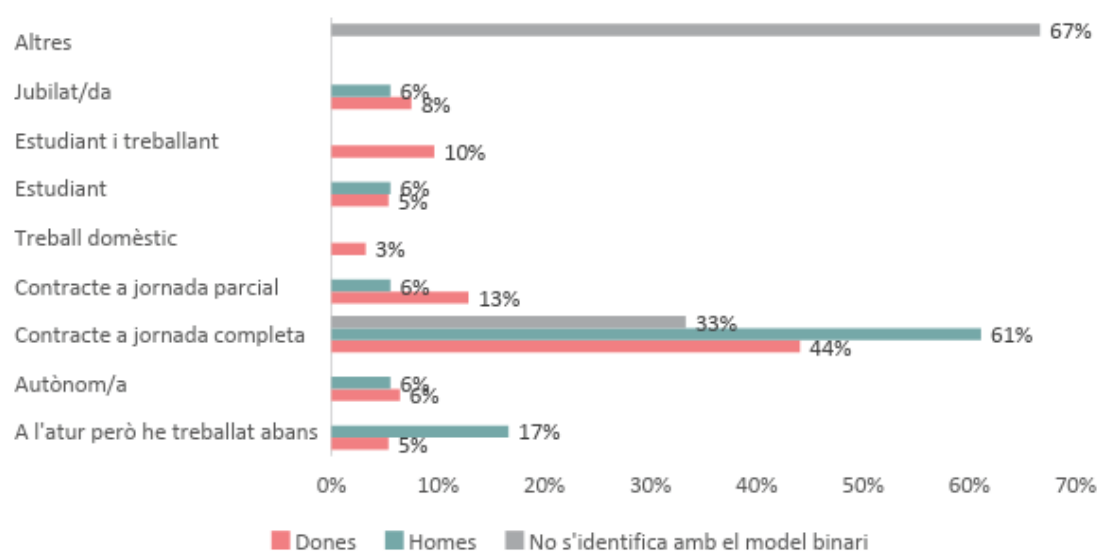
	Dona	Home	No binari
A l'atur però he treballat abans	5%	17%	
Autònom/a	6%	6%	
Contracte a jornada completa	44%	61%	33%
Contracte a jornada parcial	13%	6%	
Treball domèstic	3%		

Estudiant	5%	6%	
Estudiant i treballant	10%		
Jubilat/da	8%	6%	
Altres			67%

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

Un 44% de les dones i un 61% dels homes (17 punts percentuals més que les dones) tenen un contracte a jornada completa. Les persones que no s'identifiquen amb el model binari home/dona són un 33%. Si ens fixem amb els contractes parcials, el percentatge de dones és d'un 13% i dels homes un 6%. Quant a l'emprenedoria, el percentatge és baix tant en homes com en dones (6%). També destaca que no hi ha cap home dels enquestats que es dediqui al treball domèstic i hi ha un 3% de les dones (3 dones). Aquestes dades es poden veure també a través del següent gràfic:

Gràfic 29. Situació laboral



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

Tot i que estadísticament no es poden extrapolar les dades extretes de la mostra de l'enquesta perquè no és prou representativa, sí es percep que, malgrat les dificultats per conciliar vida familiar i laboral, no suposa un abandonament del mercat laboral. Aquestes transformacions es perceben com a positives en tant que suposen la possibilitat d'una major autonomia i independència de les dones. Per tant, aquest canvi

en l'actitud femenina cap al treball remunerat sembla garantir una tendència cap a la disminució de les desigualtats de gènere i la subordinació femenina.

8.5.2. CONCILIACIÓ DEL TREBALL I VIDA QUOTIDIANA

CONTEXTUALITZACIÓ. MARC LEGAL I CONCEPTUAL

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

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

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

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

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

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

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

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

ANÀLISI DE CALDES DE MALAVELLA

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

Qüestionari adreçat a la ciutadania

En total, van participar 114 persones al qüestionari on-line. D'aquestes, majoritàriament eren dones (93), 18 eren homes (16%) i 3 persones van especificar que no s'identificaven amb el gènere femení o masculí (3%). La participació va ser, sobretot, entre els homes i les dones de Caldes que viuen amb parella i altres persones dependents: un 76% dels homes, un 53% de les dones i un 67% de les persones no binàries. El percentatge de dones que viuen soles amb fills és d'un 8% i les persones soles són el 22% de les dones i el 18% dels homes.

Quant a l'edat, les dones que més van participar (44%) eren de la franja de 36 a 50 anys, seguit de les de 51 a 65 anys (23%), de les de 26 a 35 anys (12%) i de 18 a 25 anys (11%). Les noies de 6 a 18 van ser el 8% i les de més de 65 anys només un 3%. Per tant, ens ha mancat poder arribar a les dones de la tercera edat.

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

Pel que fa als homes, han participat sobretot els de 36 a 50 anys (67%), seguits del grup de 18 a 25 anys (22%) i dels de 26 a 35 i de 51 a 65 (6% respectivament). Les persones que no s'identifiquen amb el binomi home/dona van ser una de 18 a 25 anys, una altra de 26 a 35 anys i una de 36 a 50 anys.

Les tres persones que s'identifiquen com a no binàries tenen responsabilitats familiars, el 72% dels homes i el 62% de les dones. El 38% de les dones va afirmar que no en tenia i el 28% dels homes.

Quan els vam preguntar si consideraven que ser pare o mare havia condicionat la seva carrera professional, el 43% de les dones va dir que sí, davant un 33% dels homes i de les persones no binàries respectivament. El 67% de les persones no binàries, el 44% dels homes i el 31% de les dones van contestar que no els havia condicionat. També destaca un 26% de les dones i un 22% dels homes que va respondre amb un "Ns/Nc".

Si bé cada vegada més els homes tenen cura de les persones del seu voltant, continuen essent les dones les que majoritàriament tenen cura dels infants i de les persones grans i dependents. Segons dades aproximades, el 83% dels casos sol ser la dona la cuidadora principal, i l'edat mitjana d'aquestes cuidadores es situa per sobre dels 50 anys. Una de les respostes entre les classes mitjanes és l'externalització de l'atenció a familiars, sovint dones estrangeres que al mateix temps estan deixant d'assumir l'atenció als seus propis familiars. Quan no es contracten serveis externs per cuidar famílies, són les dones les que majoritàriament agafen excedències (el 91%) o bé treballen a temps parcial per poder cuidar. Els avis i les àvies són també un suport en la cura d'infants. A Catalunya, les excedències per tenir cura de familiars al 2017 va ser de 7.441 dones (91%) i 721 homes (9%). En aquesta línia, vam demanar a les persones enquestades si havien sol·licitat alguna reducció de jornada o excedència per la cura de familiars i un 94% dels homes no n'havien sol·licitat mai cap davant d'un 63% de dones. De les persones que havien demanat una excedència alguna vegada per cura de persones dependents hi havia un 11% de les dones (10), un 67% de persones no binàries (2) i 1 home (6%). Destaca el fet que el 24 % de les dones ha demanat una reducció de jornada per motius de cura.

Les preguntes sobre conciliació de la vida laboral i familiar pretenen descobrir a què dediquen el dia homes i dones i com reparteixen els seus temps en funció dels rols de gènere. La gestió del temps és una gestió clau per al nostre benestar i genera malestar, especialment a les dones, ja que dediquen més hores que els homes a les

tasques domèstiques i familiars, fins i tot quan treballen fora de casa. Tot i que es percep un augment gradual de la participació dels homes en les tasques de la llar i la família, es diu que caldran 4 dècades per assolir la igualtat. I així ho van mostrar les respostes de les persones participants. En el 61% dels casos, les dones es feien càrrec de les tasques domèstiques i familiars, un 9% compartia amb la parella, un 4% compartien però amb una distribució no prou equitativa (70% la dona i 30% l'home) i un 2% ho compartia amb altres membres.

L'origen del repartiment desigual del temps el trobem en la divisió sexual del treball. És a dir, a l'assignació de tasques i feines en funció del sexe de les persones. Tradicionalment, a les dones els ha estat adjudicat el treball reproductiu, que té a veure amb la cura i la gestió de l'àmbit domèstic, i als homes el treball productiu, que engloba les tasques relacionades amb la vida econòmica, científica, política i social. Les conseqüències d'aquest desequilibri són varies: bretxa salarial (les dones cobren de mitjana un 18% menys de salari que els homes), el sostre de vidre (les dones representen el 32% de les posicions de direcció i gerència), menor participació política (el percentatge de regidories a Catalunya és del 35%, el d'alcalduesses el 18% i el de diputades al Parlament el 44%), més parcialitat (22% de les dones treballen a temps parcial davant un 7% dels homes) i l'estrès (el 66% de les dones pateixen estrès i pressió social per manca de temps. I què ha contestat la ciutadania de Caldes de Malavella que ha participat a l'estudi? Doncs un 14% de les dones va dir tenir moltes dificultats davant un 6% dels homes i un 33% de les persones no binàries; un 33% de les dones, un 44% dels homes i un 33% de les persones no binàries van dir que tenien algunes dificultats. I els tres grups van contestar amb un valor proper al 30% que no en tenien cap. En aquest sentit, es va demanar també que especificuessin quin tipus de dificultats de conciliació tenien que es pot veure en una de taules d'aquest àmbit.

Hi ha quatre grups d'activitats domèstiques que concentren el 81% del temps: culinàries, manteniment de la llar (ordre i neteja), les compres i l'atenció a persones dependents. I també hi ha un altre temps dedicat al gaudi personal on podem dedicar el nostre temps a l'oci actiu o passiu. I, finalment, hi ha un temps dedicat a l'àmbit productiu, en el que desenvolupem una activitat a canvi d'un salari i que ens permet cobrir les necessitats dels altres dos àmbits (el familiar i el personal). Anem a veure quantes hores dedica la ciutadania de Caldes de Malavella a les diferents activitats:

Al treball remunerat, les dones que hi dediquen de 6 a 8 hores són el 45% davant el 39% dels homes. Hi ha un 33% dels homes i de les persones no binàries que hi dediquen més de 8 hores; un 13% de les dones i un 17% dels homes hi dediquen de 3

a 5 hores (contractes parcials). Finalment hi ha un 13% de les dones i un 6% dels homes que estan jubilades i, per tant, no hi dediquen cap hora.

Quan preguntem les hores que es dediquen a la cura de la casa, veiem que el 3% de les dones hi dediquen més de 8 hores, seguides d'un 27% de les dones que hi dediquen de 3 a 5 hores i un 27% que en dedica menys de 3. Quant als homes, el 50% diu que hi dedica menys de 3 hores, seguit d'un 17% que diu dedicar-hi de 3 a 5 hores. Les persones no binàries han contestat: 1 a menys de 3 hores, una persona hi dedica de 3 a 5 hores i una altra de 6 a 8 hores).

Finalment, volem veure les diferències, sobretot, entre el temps que les dones dediquen a l'oci (temps per una mateixa) i el temps que hi dediquen els homes. En l'anàlisi, hem creuat les persones amb responsabilitats familiars que es dediquen a l'oci passiu (televisió, lectura, videojocs...). Hi ha un 47% que hi dediquen menys de 3 hores i un 23% de les dones i un 18% que no en dedica cap. Un 28% dels homes i de les dones hi dediquen d'entre 3 i 5 hores. També hi ha un 17% que hi dedica entre 6 i 8 hores.

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

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

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

Per tant, les polítiques a implementar en l'àmbit local han de possibilitar un major equilibri entre les diferents esferes de la vida de les persones. El disseny d'aquestes polítiques es poden centrar en els diferents àmbits o sectors d'una comarca estretament entrellaçats i que ben coordinats poden facilitar la vida de les persones: polítiques de serveis, polítiques de planificació urbana i territorial, mobilitat i programes de sensibilització a les empreses.

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

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

Síntesis

Aspectes a mantenir

- Mantenir els programes ocupacionals que es duen a terme des de l'Àrea de Joventut que tenen la finalitat de garantir el dret de la ciutadania de Caldes de Malavella i disposar de serveis d'orientació, formació i intermediació laboral per millorar les possibilitats d'ocupabilitat: programes específics de garantia juvenil, serveis d'orientació laboral (SOLC) i servei de creació d'empreses i suport a les PIMES.
 - El projecte d'inserció laboral per a joves "Brigada jove" ha aconseguit la inserció de 9 joves de 16 a 18 anys per a realitzar la tasca de peó de la brigada municipals i de 16 a 25 anys per a ocupar un lloc d'auxiliar administratiu/a. També s'han contractat 4 noies i 4 nois, per assegurar així la paritat i garantir la mateixa igualtat d'oportunitats en la inserció laboral tant a homes com a dones.
 - També cal mantenir el programa JAN (Jocs i Activitats de Nadal) que contracta un equip de 14 monitors/es i 8 premonitors/es de lleure.
 - Pel que fa el Servei d'Orientació Laboral (SOLC) té una funció molt important en l'orientació, acompanyament i formació per a persones en situació d'atur. A més, el SOLC garanteix **la transversalitat de la perspectiva de gènere:**

- promou una diversificació professional de les dones en el mercat laboral,
- no només procura inserir les dones en aquelles professions més masculinitzades, on hi ha una major projecció professional, sinó que també busca la inserció dels homes en els sectors tradicionalment més feminitzant,
- també vetlla perquè aquests sectors siguin revalorats socialment i tinguin el mateix reconeixement i les mateixes condicions laborals que els primers;
- i preveu les mesures necessàries per eliminar totes les discriminacions directes i indirectes derivades de la maternitat, juntament amb la promoció de la paternitat coresponsable.

Aspectes a millorar

- **Potenciar la implicació de l'Ajuntament en el foment d'una major coresponsabilitat social**, és a dir, en una distribució equitativa de les responsabilitats familiars. Per assolir un major impacte, la implicació del Consistori és clau perquè aquest pot ajudar a incentivar al teixit associatiu i als centres educatius per ajudar a una major transversalitat de les accions.
- Pensar en eines que ajudin a les persones a millorar la seva conciliació laboral, familiar i personal. Hi ha alguns exemples com els **Banc del Temps**, una iniciativa de força èxit, que no només funciona per facilitar la conciliació, sinó que és també un espai que fomenta les relacions interculturals i l'intercanvi de coneixements.
- Es poden impulsar **sessions d'assessorament a empreses en temes de conciliació** i implementació de Plans d'Igualtat interns. L'inici d'aquests contactes amb el món empresarial, és una bona iniciativa que progressivament pot generar noves sinergies que donin com a fruit la col·laboració de la petita i mitjana empresa del municipi.

QUINES ACCIONS ES PROPOSEN PER AQUEST ÀMBIT?

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

Objectius:

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

Usos dels temps de vida i dels treballs

Objectiu: Contribuir a una distribució més equitativa entre els treballs de l'àmbit privat (treball domèstic i cura i atenció de persones).

ACCIÓ. REALITZAR UNA CAMPANYA DE SENSIBILITZACIÓ ADREÇADA A LA CIUTADANIA ENTORN A LA NECESSITAT DE FER UN REPARTIMENT CORRESPONSABLE DELS TREBALLS DOMÈSTICS I DE CURES I ATENCIÓ A PERSONES DEPENDENTS

La proposta és realitzar alguna campanya de sensibilització que inclogui una exposició i material audiovisual per promoure la coresponsabilitat i donar un valor al treball que es realitza en l'àmbit privat. Es pot fer un treball paral·lel a les escoles per seguir treballant amb tota la comunitat educativa aquest aspecte (famílies, professorat i alumant). A la vegada, aprofitar el material generat per incorporar-ho e els cursos de formació que estiguin més masculinitzats. Aquesta acció pot dissenyar-se en el període que estarà vigent aquest pla d'igualtat.

AGENTS IMPLICATS

Temporalització

Pressupost

Cultura, Serveis Socials (Igualtat), comunicació, ocupació, promoció econòmica.,	Entre 2019-2022	8.000 € aproximadament
---	-----------------	------------------------

INDICADORS

- Quines accions conté la campanya (exposició, material audiovisual, guies...)
- Nombre d'accions realitzades
- Elaboració del material de difusió
- Quins llocs es distribueix el material

Treball i ocupació

Objectiu: Reduir les desigualtats que afecten les dones en el mercat de treball, millorant l'accés a l'ocupació i les condicions de treball.

ACCIÓ. PROMOURE DES DE L'ADMINISTRACIÓ LOCAL LA IGUALTAT A L'ÀMBIT DE TREBALL

Revisar i millorar les mesures de conciliació i gestió del temps i una major flexibilitat horària per tal d'assolir una igualtat real entre dones i homes.

AGENTS IMPLICATS

Temporalització

Pressupost

Comissió dels plans Continuada
interns d'igualtat.

No té cost.

INDICADORS

- Nombre de mesures d'igualtat que inclouen els diferents Plans Interns d'Igualtat a nivell local
- Nombre de mesures implementades.

Treball i ocupació

Objectiu: Reduir les desigualtats que afecten les dones en el mercat de treball, millorant l'accés a l'ocupació i les condicions de treball.

ACCIÓ. INCLOURE UN PLEC DE CLÀUSULES DE CONTRACTACIÓ QUE PRIORITZIN LES EMPRESES QUE INCORPOREN EL PRINCIPI D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS

Aquesta acció pretén incloure la perspectiva de gènere a través de la redacció del plec de clàusules de les contractacions externes (obres, serveis, etc.) tal i com s'estableix en la normativa vigent. La Llei 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes, en l'article 33, referent als contractes de les administracions públiques exposa que "les administracions públiques, en l'àmbit de les seves respectives

competències, a través dels òrgans de contractació, i en relació amb l'execució dels contractes que subscriguin, poden establir condicions especials amb la finalitat de promoure la igualtat entre dones i homes en el mercat de treball, d'acord amb el que estableix la legislació del sector públic”.

Les clàusules de contractació poden tenir en compte que l'empresa tingui un pla d'igualtat, mesures de conciliació, etc.

AGENTS IMPLICATS

Temporalització

Pressupost

Comissió dels plans Continuada
interns d'igualtat. Servei
de contractacions,
Promoció Econòmica,
Recursos Humans i totes
les àrees implicades.

Continuada

No té cost.

INDICADORS

- Nombre de clàusules redactades i aplicades
- Nombre de mesures implementades.

Treball i ocupació

Objectiu: Reduir les desigualtats que afecten les dones en el mercat de treball, millorant l'accés a l'ocupació i les condicions de treball.

ACCIÓ. MANTENIR ELS RECURSOS NECESSARIS PER SEGUIR INCORPORANT LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LES FORMACIONS OCUPACIONALS I ELS PROJECTES D'INSERCIÓ SOCIOLABORAL

Incloure sessions formatives sobre igualtat de gènere en les formacions ocupacionals i també promoure la paritat en la participació a les formacions i programes d'inserció sociolaboral. Per tant, potenciar la presència de dones en formacions masculinitzades i d'homes a les formacions masculinitzades.

AGENTS IMPLICATS

Temporalització

Pressupost

SIAD, Econòmica, Joventut	Promoció	Continuada	No té cost
------------------------------	----------	------------	------------

INDICADORS

- Nombre de dones i homes que participen en els programes.
- Augment d'homes i dones a les formacions tradicionalment feminitzades i masculinitzades.
- Nombre de programes formatius que incorporen sessions de gènere.
- Grau de satisfacció de les persones assistents.

Treball i ocupació

Objectiu: Reduir les desigualtats que afecten les dones en el mercat de treball, millorant l'accés a l'ocupació i les condicions de treball.

ACCIÓ. REALITZACIÓ DE CAMPANYES DE SENSIBILITZACIÓ SOBRE IGUALTAT DE GÈNERE PER A LES EMPRESES DEL MUNICIPI, DESTACANT LA NECESSITAT D'UN ROL ACTIU DEL TEIXIT EMPRESARIAL EN LA PROMOCIÓ DE LA IGUALTAT

Realització de dues campanyes de sensibilització a les empreses del municipi sobre la igualtat de gènere i la seva aplicabilitat en el teixit empresarial. Aquestes campanyes han de visibilitzar les desigualtats i discriminacions per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere. Així mateix, han d'instar a l'elaboració de plans d'igualtat interns i protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere

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

SIAD, Econòmica, Joventut	Promoció	2019 i 2021	3.000 € aproximadament
------------------------------	----------	-------------	------------------------

INDICADORS

- Realització de campanyes bianuals.
- Nombre d'empreses contactades per assessorament de plans d'igualtat.
- Nombre d'empreses que elaboren un pla intern d'igualtat.
- Nombre d'empreses que elaboren un protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere.

8.6. LIDERATGE I PARTICIPACIÓ DE LES DONES

LÍNIA 5. RECONeixEMENT I FOMENT DEL LIDERATGE, PRODUCCIÓ CULTURAL I PARTICIPACIÓ DE LES DONES I DELS COL·LECTIUS LGBTIQ+

ÀMBITS D'ACTUACIÓ:

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

8.6.1 PARTICIPACIÓ SOCIOPOLÍTICA I MÓN ASSOCIATIU

CONTEXTUALITZACIÓ. MARC LEGAL I CONCEPTUAL

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

Un dels indicadors de la desigualtat d'un col·lectiu és el grau de participació, i una baixa participació és un factor que dificulta trencar-ne el cercle. La participació de les dones en el seu municipi o la comarca és una condició imprescindible per assolir la millora de la seva situació i de l'exercici dels seus drets. De fet, la gran victòria del segle XX ha estat la consecució dels drets polítics. Però el repte per al segle XXI és el

de l'aplicació real d'aquests drets. Les estadístiques ens recorden que les dones segueixen sense estar presents en els principals llocs de responsabilitat i de presa de decisions. La divisió de rols a la vida pública i privada; les dificultats en la conciliació; la manca de models diferents de liderar; les jerarquies de les organitzacions polítiques i els obstacles culturals, econòmics o polítics que a la llarga desanimen les dones o dificulten la seva entrada a la vida política i a llocs de decisió, es troben entre les principals raons de les desigualtats entre dones i homes

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

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

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

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

quan les dones lideren projectes ho fan per menys temps (menor permanència en llocs de responsabilitat)

Per una altra banda, Pilar Pujol²⁸ també exposa quins són els obstacles que troben les dones a l'hora de participar en el món associatiu, polític o en els espais de participació que es generen a les administracions públiques o corporacions (Pressupostos Participatius, POUM, etc.)

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

La subtileza d'aquesta desigualtat és immensa, i passa desapercibuda si no ens hi fixem acuradament. Aquest masclisme simbòlic o indirecte en els espais deliberatius i assemblearis fa que existeixi menys alarma sobre el tema, i per tant, que no s'acostumin a adoptar mesures que contrarestin fenòmens com el desigual valor que

²⁸ Pujol, Pilar (2007). *La participació de les dones en els municipis*. Barcelona: Generalitat de Catalunya. Departament d'Interior, Relacions Institucionals i Participació.

s'atorga a qui parla en funció del sexe, ni que s'intervinguí sobre elements com la participació numèrica, la tria de l'horari o la distribució espacial, per donar la possibilitat a persones socialment desiguals a participar amb equitat.

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

ANÀLISI DE CALDES DE MALAVELLA

Caldes té un teixit associatiu que abasta entitats i associacions molt diverses i de tots els àmbits, des de religioses, fins a esportives, solidàries, educació en el lleure, cultural, etc.

En el present anàlisi focalitzarem l'atenció en aquelles que treballen concretament en temes de gènere (igualtat, equitat, coeducació, etc.). Tanmateix, si mirem més enllà de les dinàmiques de gènere d'aquestes entitats i fem una visió genèrica del teixit associatiu de Caldes, veurem que continua havent-hi un condicionant de gènere pel que fa a la tria de temes sobre els que homes i dones es mostren interessats.

Per una banda, a través de l'enquesta realitzada per a la ciutadania, trobem que a partir de les respostes dels enquestats, un 78% dels homes participen a algun tipus d'associació, mentre que el percentatge de dones que hi participa és del 65%.

Així doncs, tal com dèiem respecte la tria d'associacions, en el cas dels homes, aquelles en les que més participen són les esportives, representant un 71% dels participants, mentre que les dones tal sols són el 38%.

Seguint la tendència general, en el cas dels partits polítics hi ha més homes que en formen part -tot i no ser una diferència molt significativa-, un 14% sobre un 10%. No obstant la gran majoria de partits polítics de Caldes, sempre hi predominen els homes, o aquests ocupen els càrrecs de més responsabilitat.

Per altra banda s'observa com cap dels homes que va contestar l'enquesta participa en associacions feministes. Pot ser seria interessant que dins del municipi sorgís la iniciativa per crear algun espai de deconstrucció per als homes, ja que la lluita feminista només pot avançar si els homes cedeixen part del seu rol de poder a les dones, aconseguint d'aquesta manera una igualtat real i efectiva.

No obstant, cal remarcar que l'enquesta va ser resposta per un total de 114 persones, amb 93 dones (que correspon al 82%), 18 homes (representant un 16% del total) i 3 persones que no s'identifiquen amb el model de gènere binari (3%). Aquests resultats ens demostren que, a Caldes, el feminisme és un tema tractat i de gran importància sobretot per les dones, i on ells cedeixen aquest espai a les dones.

Associacions de dones de Caldes de Malavella

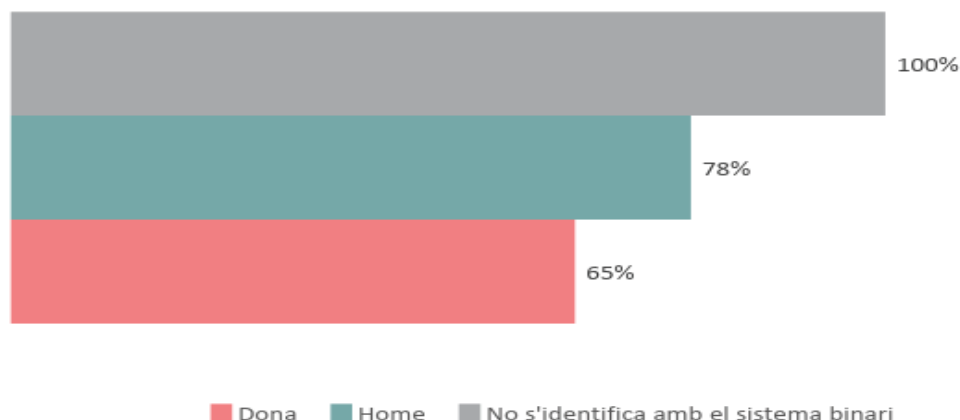
- **Xarxa de Dones de Caldes**, grup de dones creat arran d'un seguit de trobades informals de dones per parlar sobre les seves preocupacions i problemes. A partir d'aquesta associació es buscava crear xarxa entre les dones. Es van constituir per poder ajudar a eradicar la violència de gènere, col·laborant amb l'assistència social, fent tallers, col·laborant amb Càrites i amb Voluntat Social i estant a disposició de la Policia Local, els Mossos d'esquadra.
- **Triple A**, associació feminista creada l'any 2018 arran d'un projecte d'onze noies de l'institut de Caldes. Neixen amb l'objectiu de plasmar i posar en evidència la societat patriarcal i les desigualtats en les quals les dones es veuen sotmeses pel simple fet de ser dones.
- **Fundació Lola**, associació dedicada a l'ajuda de persones, tan adultes com joves, que han patit o pateixen les conseqüències de la violència de gènere

Un espai de coordinador existent a Caldes és el **Consell de Dones**, on diverses entitats de diferent caire hi participen per tal de preparar activitats per dies assenyalats com el 8 de març i el 25 de novembre. També són les encarregades de preparar i gestionar, conjuntament amb l'ajuntament, el punt violeta per les nits de Festa Major.

Un projecte molt important que es va realitzar a Caldes durant l'any 2018 i que va veure la llum al mes de setembre va ser el curtmetratge “per a tu, per a mi, per a totes”. En aquest curt es reflecteixen escenes quotidianes de micromasclisme. Moltes de les situacions que apareixen estan inspirades amb fets reals que han viscut o que veuen. La finalitat d'aquest curtmetratge era sacsejar consciències i que tothom es sentís interpel·lat, en definitiva, aportar el seu granet de sorra per així, entre totes i tots eradicar el masclisme i el patriarcat. Arran de l'èxit d'aquest documental, aquestes onze noies van decidir constituir-se com a associació, Triple A, i implicar-se a la lluita feminista ja sigui fent dinàmiques i projectant el seu documental, entre d'altres. Gràcies a la seva activitat, a dia d'avui el grup ha anat augmentat.

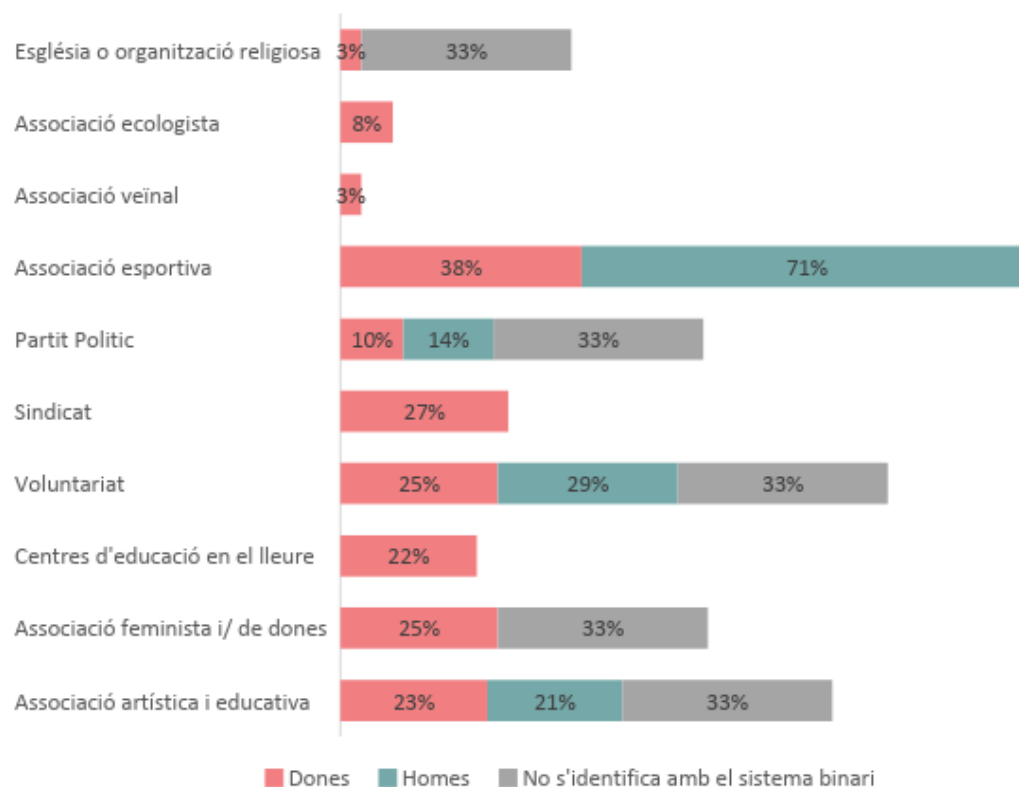
Qüestionaris adreçats a la ciutadania

Gràfic 29. Pertany a algun tipus d'associació?



Font: elaboració pròpia a partir del qüestionari adreçat a la ciutadania (2018)

Gràfic 30. Podria indicar en quin tipus d'associació participa?



Font: elaboració pròpia a partir del qüestionari adreçat a la ciutadania (2018)

8.6.2. CULTURA I RECONeixEMENT

CONTEXTUALITZACIÓ. MARC LEGAL I CONCEPTUAL

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

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

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

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

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

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

Rosa María Rodríguez Magda²⁹, explica:

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

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

Visibilitzar el paper de les dones al llarg de la història i en les manifestacions culturals, implica complir amb la part de l’article 24 de la Llei catalana d’igualtat efectiva de dones i homes, Llei 17/2015, de 21 de juliol, dedicada a les manifestacions culturals, i

²⁹ Rodríguez Magda, R.Mª (2002): “¿Feminización de la cultura?” A: Vidal Claramonte, Mª Carmen África (Ed.): *La feminización de la cultura. Una aproximación interdisciplinar*. Salamanca: Centro de Arte Salamanca.

que de forma específica estableix que les administracions públiques han d'impulsar la recuperació de la memòria històrica de les dones amb la participació de les dones, i promoure polítiques culturals que en facin visibles les aportacions al patrimoni i a la cultura de la Catalunya, i també a la diversitat (apartat c).

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

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

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

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

- ✓ **Conèixer la demanda cultural i de lleure de les dones i col·lectius LGBTIQ+ passa per realitzar enquestes de satisfacció, desagregades per sexe i edat, de totes les activitats promogudes.** Les enquestes de satisfacció permeten mesurar la valoració que les usuàries fan dels serveis utilitzats, aporten suggeriments, propostes i fan visibles els dèficits detectats.
- ✓ **També cal escoltar les demandes vehiculades pels grups de dones i altres col·lectius de diverses condicions,** amb especial atenció a les demandes de les dones migrades de cara a fer una oferta integradora que permeti l'acostament dels diversos col·lectius.

- ✓ **Qualsevol proposta cultural, els seus objectius, les accions i la posterior avaluació de resultats s'ha de portar a terme amb criteris d'impacte de gènere.** Per tant, caldrà analitzar si aquestes són neutres pel que fa a la seva repercussió en dones i homes, o centrades prioritàriament en els homes, o en les dones, o excloents de les unes o dels altres.
- ✓ **És recomanable que durant el procés d'elaboració de les polítiques culturals, paral·lelament s'obri un espai debat i participació.** En aquest sentit, la veu de les associacions de dones hi ha de tenir un paper important, i aquest pot ser a través del Consell de Dones, com a un excel·lent òrgan d'interlocució i representació.

Bea Porqueres³⁰ ens indica alguns ítems o indicadors que poden ser d'utilitat en els processos d'elaboració i avaluació de les polítiques culturals a l'àmbit municipal o comarcal, i, per tant, considerem que pot ser una eina molt orientativa a l'hora de fer els primers passos en la introducció de la perspectiva de gènere en el disseny d'accions culturals:

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

En aquest sentit, les activitats culturals que es promouen des de l'Ajuntament de Caldes de Malavella, han d'anar incorporant aquesta mirada gràcies, sobretot, a la perspectiva de gènere que s'aplica des de Serveis Socials, Joventut, Educació, Cultura

³⁰ Porqueres, B (2010). *Les polítiques de dones a l'àmbit de la cultura*. Generalitat de Catalunya. Barcelona: Institut Català de les Dones.

i, en especial, dels espais que es creen al Consell de Dones en el que la ciutadania i els diferents col·lectius poden expressar els seus interessos i punts de vista a l'hora de fer una activitat. Aquest és un exemple de com s'ha aplicat una mirada de gènere en la comparsa del Carnestoltes en el marc del 8 de març de 2019.

Figura 10. Comparsa del Consell de Dones per reivindicar la igualtat de gènere.



Font: Consell de Dones de Caldes de Malavella

A nivell de la biblioteca, també destaca la programació que s'ha realitzat amb una clara voluntat d'incloure també la mirada de dones que han tingut un paper rellevant a Caldes de Malavella com la sensibilitat d'organitzar xerrades i conferències entorn a la igualtat de gènere i la transsexualitat.

Figura 11. Bases del concurs de microliteratura

Enguany també es va fer una conferència on Mar C. Llop explicava les maneres de fer el trànsit, donant un espai a parlar de la transsexualitat.

A continuació, farem un anàlisi amb perspectiva de gènere de les seves llegendes:

Història i gènere

Una de les propostes que considerem molt important per incorporar la perspectiva de gènere és incorporar la **història de les dones**. La historiadora italiana Annarita Buttafuoco explica que, a nivell de continguts històrics, s'ha fet una selecció del que s'ha considerat important i valuós del passat que ha contribuït a legitimar un ordre social determinat. De fet, les dones han format part i han col·laborat en la formació de la societat des de sempre, però no s'han oblidat com a subjectes de la història. I com també recorda Gerda Lerner, fins fa poc, la història ha estat escrita per homes i això ha fet que les descripcions i les experiències que s'han valorat han sigut les que han fet ells, donant-li el nom d'Història Universal. I, en aquesta història, només han estat incloses, com a exemple d'excepcionalitat, algunes "dones notables", destacant els rols que han adquirit propers als considerats masculins. El nostre interès és, per tant, el de cercar en la memòria històrica el paper que hi ha fet el 50% de la humanitat. Sabem que la història no és neutra, sinó que es basa en una selecció de dades del passat i és resultat d'un sistema de valors.

Mirant el passat amb perspectiva de gènere

La manera que aprenem a relacionar-nos i a comportar-nos en la nostra vida quotidiana, familiar, professional, etc. prové d'un origen històric que hi exerceix una influència que cal tenir en compte. El passat transmet aspectes molt positius però també ens imposa, a través del costum, uns coneixements o valors mancats d'una informació molt valuosa que té a veure amb les desigualtats i les aportacions de les dones. Hi ha moltes maneres de transmetre els costums que van configurant diferents referents i models amb els quals les persones aprenem a identificar-nos. Generalment, les persones seguim els estereotips que la societat ha creat i aquests models es troben de forma inconscient en l'imaginari col·lectiu. La tasca que ha de seguir a aquest informe és **descobrir l'absència de les dones en la nostra història més propera i en tot aquell coneixement que transmetem**. Es tracta de desvelar com opera la perspectiva androcèntrica a través dels recursos educatius que oferim.

L'absència de les dones a la història es pot atenuar amb la recerca de fonts d'informació i amb la incorporació dels nous estudis que s'estan generant a la

ciutat. Es tracta de reescriure els argumentaris i d'incloure el que passava amb les dones a través dels episodis històrics que s'expliquen. Es tracta d'estudiar els aspectes de la vida quotidiana d'homes i dones recurrent als instruments de treball que s'han realitzat, a pintures i escenes de la vida quotidiana, als arxius locals etc.

Genealogia femenina

Quan parlem de desigualtats de gènere en la història, la insuficiència principal es troba en el fet que en la cultura educativa hi ha una manca de reconeixement de l'existència de les dones i de les diverses contribucions que han fet a la cultura, en totes les seves manifestacions. I, evidentment, aquesta insuficiència té conseqüències en l'aprenentatge que fan nens i nenes, ja que se'ls està negant el conjunt de coneixements femenins que han realitzat al llarg de la història i limitem l'aprenentatge dels nens dels sabers al voltant de la cura. Aquest fet es coneix amb el nom de ***genealogia femenina***.

Llegendes i gènere

Els estereotips de gènere estan molt presents en les llegendes que, sovint s'han dirigit als infants. Les criatures, a través dels contes, interioritzen des d'una edat molt primerenca, models corresponents als homes i a les dones. L'objectiu de la nostra anàlisi en aquest àmbit es basa en veure quins estereotips transmeten les llegendes de Caldes de Malavella des d'una perspectiva de gènere i, pensem que es poden aprofitar els continguts, per tal de fer reflexionar als infants i a les persones que participen dels recursos a qüestionar-los. El nostre propòsit és el d'avaluar la presència de sexisme i dels estereotips de gènere a través de l'anàlisi de les llegendes per tal de fer un espai educatiu per prendre consciència i fer una reflexió crítica.

Els contes i les llegendes són recursos didàctics molt potents que tenim, plens d'històries i de trames que es remeten a un context concret i s'hi veuen reflectits uns valors i un ordre establert. La literatura té un paper important en tant que ens aporta models d'identificació i de projecció.

ANÀLISI DE CALDES DE MALAVELLA

A continuació, farem una anàlisi del "recull de llegendes i patrimoni intangible"³²

La literatura té una influència en el la construcció dels models a seguir de nens i nenes. En aquest sentit, hem de veure quina mirada ofereixen les llegendes, quines normes i valors s'estan transmetent? Quins són els relats i quina imatge de dones i homes mostren? Si hi ha grans diferències entre els protagonistes

³² http://www.caldesdemalavella.cat/pdf/llegendes/fulleto_llegendes.pdf

masculins i femenins en els contes clàssics, les llegendes no es troben exemptes d'aquestes diferències. Si analitzem les llegendes de Caldes de Malavella amb aquesta perspectiva hi ha **2 personatges femenins amb noms propis: la Malavella i la Marieta Salada** i **3 personatges masculins que podem identificar amb un nom propi: San Maurici, l'Hereu Riera i el Gegant del Pi d'en Llimona**. Tot i que la resta de llegendes són personatges masculins: els gegants dels tres pujols, els bandolers del camí Ral.

Evidentment que podem pensar que aquests són exemples del passat i, en aquest sentit, us suggerim que mireu alguna publicitat o revistes actuals per veure quins continguts hi aboquen sobre les dones i els homes i veure si hi ha gaires diferències. Si mirem els mitjans de comunicació, la presència de dones és inferior a la masculina i, quan apareixen, majoritàriament es mostren com a víctimes, problemàtiques o com a perverses. Les imatges positives de les dones s'associen a les actrius, cantants o models, però poques vegades amb el coneixement, la ciència, l'art, la cultura, la tecnologia o el poder. I el tractament i la imatge que transmeten els mitjans sobre les dones poques vegades reflecteix la realitat social, canviant i tan variable per les que les dones passen. I tot el que transmet coneixements i imatges, com la literatura o com els mitjans són importants perquè influeixen en el comportament en tant que conformen pensament, és a dir, són constructors de la realitat social i reforcen idees. Imposen estils de vida, modes, personatges.. i la seva influència sobre les persones és gran. Per això és rellevant oferir models de dones reals, professionals, científiques, pintores o poetes fent les seves tasques i col·laborant en la construcció del món.

Les imatges, observades durant molt de temps per les nenes i els nens són eines de transmissió d'estereotips i actuen com a agent de transmissió de normes i valors. Moltes vegades no tenim consciència del poder dels contes però inculquem idees, creences i valors socials. També oferim models d'identificació des del punt de vista emocional, ensenyem com solucionar conflictes. A més, oferim un món màgic en el que nens i nenes poden imaginar i crear el seu món ideal. Explica George Duby que els criteris amb els quals es classificava a les dones esdevenen una important orientació per comprendre quin sistema de valors i models de comportaments es proposaven a les dones. Hi ha dos criteris de dones que s'imposen sobre les altres: les velles i les bruixes. En aquest sentit, dues de les principals protagonistes de les llegendes compleixen amb aquests criteris, la Malavella (una dona vella, dolenta i misteriosa) i la Marieta Salada (una senyora nua, "salerosa" i espontània).

LA LLEGENDA DE LA MALAVELLA

La llegenda de la Malavella se situa a l'indret màgic de l'ermita de Sant Maurici i el Castell de la Malavella, lloc on es va vèncer a la senyora feudal, **una dona vella, dolenta i misteriosa**, per alliberar el poble de Caldes dels impostos i de la por davant la desaparició constant dels seus infants. Segons diu la llegenda, la bruixa de la Malavella tenia un pacte amb el diable mitjançant el qual podia mantenir el poder econòmic sobre els vilatans, però sempre i quan cada nit sopés el cor d'un nen petit. **Gràcies a un xicot foraster, en Maurici**, que **va anar a trobar feina** en el castell de la senyora, es va descobrir el terrible secret d'aquesta bruixa feudal. Una nit, li donà per sopar el cor ranci del seu servent geperut, que la debilità, i així el poble de Caldes va foragitar aquesta mala vella qui mai més va tornar a vila. És per aquest motiu que a Caldes de Malavella recordem, cada últim dissabte d'abril, el nostre passat més fosc personalitzat en la figura d'aquesta senyora feudal, malvada, la bruixa Malavella.

Quadre 22. Anàlisi de les llegendes amb perspectiva de gènere

Llegenda	Criteris d'anàlisi	Dona	Home
LA MALAVELLA	Qui protagonitza la història?	La Malavella	Sant Maurici
	Quants personatges masculins i femenins apareixen?	1	1
	Quin prestigi tenen?	La Malavella és dolenta	Sant Maurici salva el poble amb la seva astúcia
Activitats	Quines activitats fan els personatges	Comet assassinats d'infants	Arriba a Caldes buscant feina al castell Aconsegueix alliberar el poble dels impostos i de la por davant la desaparició constant dels seus infants
	Les tasques que es fan a l'àmbit públic, les fan els homes i les dones?	Una bruixa malvada	Sabem que arriba al poble per trobar feina
Atributs dels	Quins trets	El seu físic, edat i	La seva astúcia i el

personatges	caracteritzen els personatges?	malícia	seu paper de "salvador"
	Té importància l'aspecte físic?	Sí: és lletja i vella	No es menciona
	Què es valora del personatge?	La seva aparença i maldat	La seva astúcia

Font: elaboració pròpia a partir de l'anàlisi de les llegendes amb perspectiva de gènere

Figura. La llegenda de la Malavella



Font: fotografia extreta de <http://www.caldesdemalavella.cat/oticies/la-llegenda-de-la-malavella-conquereix-catalunya>

LA MARIETA SALADA

Sempre ha fet gràcia que l'escut del nostre poble exhibís **una senyora nua prenent un mineromedicinal bany d'aigua calenta**. La casualitat, la tafaneria i les veus de l'experiència han forçat que puguem afirmar que la noia en qüestió existí realment. La **dona de l'escut es deia Marieta, i li deien, per la seva simpatia i salero, "la salada"**. Va néixer a Sitges l'any 1915. La seva figura va sortir de l'anonimat en aparèixer en unes

golfes **un quadre on hi era pintada;** el primer pensament fou que era una representació de l'escut de Caldes, però es diu que era tot el contrari. Es diu que el quadre va ser plasmat l'any 1934 per **un pintor sense fortuna que es guanyava la vida fent de cambrer en un dels Balnearis.** Es deia Rafel Rams, però li deien "Litu". En Litu era un autèntic **bohemi, jugador, bevedor, renegaire i, sobretot, conquistador.** La **Marieta, "la salada",** era una mosca d'una casa pobre de Sitges que va arribar a Caldes el 1932 per **llogar-se com a minyona a la torre modernista d'uns senyors** de Barcelona que estiuaven aquí. La Salada va fer-se popular molt aviat en el poble per la seva simpatia i espontaneïtat. No va aguantar massa temps amb aquesta família i va **anar a treballar en un balneari, on va conèixer en Litu, que no trigà massa en engatussar-la i convertir-la en la seva musa.** La tragèdia de la Guerra va acabar amb aquesta història d'amor, ja que pocs mesos després de començar la revolta militar, i **en Litu va apuntar-se a l'exèrcit per defensar la República.** El destí va fer que després de caure ferit fos traslladat a un dels hospitals militars instal·lats en els Balnearis de Caldes, **on va morir atès per la infermera voluntària Marieta de Sitges** que, com tantes altres dones, **passava moltes hores cuidant malalts i ferits de guerra.** La vida, però, va continuar i ella no va ser mai més la Marieta "salada" de Sitges. La Maria, després de la tragèdia de 36-39, va quedar-se a Caldes, **on anys més tard va casar-se amb un noi del poble, amb qui va tenir cinc fills.** I molts dels seus nets corren encara entre els caldens. És molt possible que algú sostingui que la figura femenina de l'escut de Caldes és més antiga que tot això. No en féu massa cas. Deixeu que tothom pensi el que més li convingui

Quadre 23. Anàlisi de les llegendes amb perspectiva de gènere

Llegenda	Criteris d'anàlisi	Dona	Home
LA MARIETA SALADA	Qui protagonitza la història?	La Marieta Salada	Rafel Rams "Litu"
	Quants personatges masculins i femenins apareixen?	1	1
	Quin prestigi tenen?	Ella és una mosca d'una casa pobre de Sitges que arriba a Caldes per llogar-se com a minyona a la torre modernista d'uns senyors.	Ell és un pintor sense fortuna que es guanya la vida fent de cambrer en un dels Balnearis. Es descriu com un bohemi, jugador, bevedor, renegaire i "conquistador" de

			dones.
Activitats	Quines activitats fan els personatges	Arriba a Caldes per treballar de minyona. Treballarà en el balneari i també a l'hospital cuidant dels homes malalts que han anat a la guerra.	És pintor. S'acabarà apuntant per anar a lluitar a la guerra.
	Quins trets caracteritzen els personatges?	La seva simpatia i el seu "Salero". Serà mussa del pintor, que la pintarà nua com generalment s'han representat les dones en l'art.	És considerat un pintor mediocre i es destaca d'ell que és un "gorrer" i que engalipa a les dones.
Atributs dels personatges	Té importància l'aspecte físic?	Es destaca pel fet que apareix nua i també es ressalta d'ella el seu caràcter agradable pels altres, un dels eixos constants del model de feminitat.	No es menciona
	Què es valora del personatge?	El seu rol de "cuidadora" i de "ser per l'altre" També es menciona l'amor com a eix rellevant de la seva vida.	El seu caràcter gorrer, la seva professió (pintor) i el seu paper al camp de batalla. Es presenta com un home fracassat en tot: en la feina, en la manera com es relaciona amb les dones, enganyant-les per aconseguir els seus propòsits i el seu destí final per no ser tampoc un bon soldat, la mort.

Font: elaboració pròpia a partir de l'anàlisi de les llegendes amb perspectiva de gènere

L'HEREU RIERA

Prop de l' ermita de Sant Maurici es troba la masia de Can Riera, i una antiga tradició diu que la popular dansa de l' Hereu Riera s' originà en aquest indret... Diu que l' Hereu Riera, **ric propietari de Llançà, assistí una vegada a l' aplec de Sant Maurici de Caldes de Malavella. Mentre ballava amb unes belles donzelles selvatanes, l' avisaren que la seva promesa estava malalta de mort.** L'home va córrer al costat de l' estimada i fervorosament demanà al Sant Crist, que presidia la cambra de la noia, que la guarís.

Diu que això donà lloc als típics passos de la Dansa de l'Hereu Riera.

Per a Sant Antoni grans balles hi ha. Per a Sant Maurici tot el poble hi va. Tra la-ra-la, tra-la-ra-la tra la-ra-la-là. N' hi van tres donzelles, són de l' Empordà, l' una diu a l' altra: -I a tu, qui el traurà? Anem donzelletes, anem a ballar, que l' Hereu Riera ens hi farà entrar. La primera dansa la' n treu a ballar, la segona dansa la nova arribà Perdonin senyores que me n' haig d' anar, que la meva amada a la mort n' està. -Déu vos guard, Maria, Maria, com va? -Per a mi, Riera, molt malament va. Se' n gira d' esquena, a l' església se' n va. Davant d' un Sant Cristó se' n va agenollar. -Senyor, que m' ajudi si em vol ajudar, que em torni l' amada que a la mort n' està. Al cap dels nou dies Maria es llevà, a les tres setmanes es varen casar.

Quadre 24. Anàlisi de les llegendes amb perspectiva de gènere

Llegenda	Criteris d'anàlisi	Dona	Home
L'Hereu Riera	Qui protagonitza la història?		L'Hereu Riera
	Quants personatges masculins i femenins apareixen?	Apareixen "belles donzelles que ballen amb l'Hereu Riera però no es menciona el seu nom propi ni el de la seva estimada, amb qui s'ha de casar	1
	Quin prestigi tenen?	Es menciona que l'Hereu Riera es trobava a l'aplec de Sant Maurici ballant amb unes belles donzelles selvatanes. Es parla que la promesa de l'Hereu	És un hereu, un ric propietari de Llançà que es troba ballant amb tres empordaneses: "perdonin senyores que me n' haig d' anar, que la meva amada a la mort n'

		Riera estava promesa estava malalta de mort.	està”
Activitats	Quines activitats fan els personatges	Ballen i esperen a que arribi l'estimat per casar-se.	És un ric propietari.
	Quins caracteritzen trets els personatges?	Només sabem que eren belles donzelles selvatanes.	Es menciona que és un home ric, que es troba ballant amb tres dames i que canta una cançó perquè la seva promesa es curi per casar-se.
Atributs dels personatges	Té importància l'aspecte físic?	Es menciona la seva “bellesa”.	No es menciona
	Què es valora del personatge?	El seu rol associat a la “feminitat tradicional” que esperen a casar-se amb un home ric.	Que és ric, que està envoltat de dones ballant i que es casarà amb la seva promesa quan es curi.

Font: elaboració pròpia a partir de l'anàlisi de les llegendes amb perspectiva de gènere

Estereotips de gènere a les llegendes

Si fem una mirada de gènere a les llegendes, veiem com es fa una clara distinció depenent del sexe dels personatges.

Característiques i rols depenent del sexe dels personatges

Personatges masculins

- Independents
- Segurs
- Dinàmics
- Gorrers
- Valents
- Rics

Personatges femenins

- Velles
- Bruixes
- Lletges
- Dones malèfiques
- Simpàtiques
- “Saleroses”
- Cuidadores

Accions dels personatges

Personatges masculins

- Salvadors del poble
- Fan professions: pintors, majordoms, hostalers, trabucaires...
- Sants
- Roben (lladregots i trabucaires)
- Rics propietaris que es casen
- Guardians del poble
- Invasors
- Competeixen per veure qui és el més fort *“Tracta una llegenda popular que diu que és precisament el pi del gegant del pi, que fou llançat amb força pel referit gegant barceloní, com a demostració de valentia i ardidesa”*
- Viatgen

Personatges femenins

- Fan feines domèstiques
- Bruixeria

- Minyones
- Cura de gent malalta i desvalguda
- Belles donzelles esperant que un home ric es casi amb elles.

En el marc de la Festa Major de Caldes, s'atorguen els títols de Malavella d'Or, Plata i Bronza a tres dones que compleixen el seu 65è aniversari. Els premis pretenen fer un reconeixement a la seva tasca i rellevància, en la seva condició femenina, en el teixit associatiu i social de Caldes. En aquest sentit, el premi pretén aquest reconeixement necessari. Per altra banda, s'ha creat un altre premi "Maurici d'Honor" i es premia a un noi jove. Tot i la bona voluntat en crear aquest premi, caldria redefinir-lo pel fet que també és important que es valori a les noies joves pel seu treball, estudi i coneixement.

Síntesi

Aspectes a millorar

- El nivell de participació de la ciutadania en l'associacionisme és molt bo i cal seguir treballant per reforçar la participació ciutadana.
- Es valora positivament el suport a la creació de noves associacions amb perspectiva de gènere i LGBTIQ+.
- S'està incorporant la mirada de gènere en les activitats culturals.
- Hi ha una oferta cultural molt diversa i la ciutadania respon positivament.

Aspectes a mantenir

- Es poden començar a fer més passos per introduir la transversalitat de gènere en el disseny d'activitats i polítiques culturals, coneixent la demanda cultural i de lleure de les dones i col·lectius LGBTIQ+, analitzar l'impacte de gènere de les activitats que es fan i obrint espais de debat i participació.
- Es pot començar a fer un treball per aplicar la perspectiva de gènere i LGBTIQ+ en les llegendes del poble.
- Es pot incorporar la perspectiva de gènere en el turisme cultural i familiar, incorporant història de les dones i altres col·lectius històricament discriminats.

QUINES ACCIONS ES PROPOSEN PER AQUEST ÀMBIT?

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

Objectius:

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

Reconeixement i participació

Objectiu: Reconèixer i visibilitzar les aportacions de les dones en diferents àmbits professionals, socials i culturals.

ACCIÓ. IDENTIFICAR, RECONÈIXER, FOMENTAR I VISIBILITZAR LES ENTITATS, GRUPS, COL·LECTIUS DE DONES I FEMINISTES, I/O QUE TREBALLIN PER PROMOURE LA IGUALTAT DE GÈNERE I LGBTIQ+

Fomentar el treball de col·laboració amb les entitats de dones i col·lectius LGBTIQ+ del municipi i recollir la seva informació i demandes per tal d'acompanyar-les en l'assoliment de les mateixes. Igualment treballar per promoure l'intercanvi generacional i/o la creació de noves entitats o associacions. Així mateix actualitzar les dades de les entitats ja conegudes com les de nova creació o desconegudes.

AGENTS IMPLICATS

Temporalització

Pressupost

Cultura, Serveis Socials Continuada
(Igualtat i SIAD), totes les àrees implicades.

No té cost

INDICADORS

- Nombre de contactes amb les entitats de dones
- Actualització de les dades de les entitats

- Nombre d'entitats o associacions de nova creació

Reconeixement i participació

Objectiu: Reconèixer i visibilitzar les aportacions de les dones i dels col·lectius LGBTIQ+ en diferents àmbits professionals, socials i culturals.

ACCIÓ. OFERIR FORMACIÓ EN PERSPECTIVA DE GÈNERE DESTINADA A LES ENTITATS, GRUPS I COL·LECTIUS DE DONES I LGBTIQ+

Oferir formació en perspectiva de gènere destinada a les entitats, grups i col·lectius de dones per tal de respondre a les seves demandes.

AGENTS IMPLICATS	Temporalització	Pressupost
Cultura, Serveis Socials (Igualtat i SIAD), totes les àrees implicades.	Continuada	Cost de la formació

INDICADORS

- Nombre d'espais formatius realitzats.
- Nombre d'hores anuals de formació.
- Nombre de persones participants amb dades desagregades per sexe
- Grau de satisfacció de les persones participants

Reconeixement i participació

Objectiu: Reconèixer i visibilitzar les aportacions de les dones i dels col·lectius LGBTIQ+ en diferents àmbits professionals, socials i culturals.

ACCIÓ. PROGRAMACIÓ D'ACTIVITATS QUE VISIBILITZIN LES DONES I ELS COL·LECTIUS LGBTIQ+ EN L'ÀMBIT POLÍTIC, SOCIAL I CULTURAL

Programar activitats que donin a conèixer el paper actiu i participatiu de les dones a la societat i també dels col·lectius LGBTIQ+. Les activitats poden ser exposicions, xerrades, actuacions musicals, actuacions teatrals, recull de memòria històrica, senyalística turística, etc. Han d'acollir la diversitat d'àmbits de participació (artístic, científic, polític...) i edat i procedència de les dones.

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

Cultura, Serveis Socials Continuada (SIAD), Totes les àrees implicades.	Depenent de l'activitat o projecte
---	------------------------------------

INDICADORS

- Activitats realitzades
- Nombre d'activitats que inclouen la paritat en la seva programació
- Nombre de participants desagregat per sexe

Reconeixement i participació

Objectiu: Reconèixer i visibilitzar les aportacions de les dones i dels col·lectius LGBTQ+ en diferents àmbits professionals, socials i culturals.

ACCIÓ. REFORMULAR ELS PREMIS SANT MAURICI I MALAVELLA I APLICAR-HI LA PERSPECTIVA DE GÈNERE

Aquesta acció pretén obrir un espai de participació per reformular els premis Sant Maurici i Malavella i incorporar-hi la perspectiva de gènere i LGBTQ+.

AGENTS IMPLICATS

Temporalització

Pressupost

Cultura, Serveis Socials Continuada
(Igualtat i SIAD), totes les àrees implicades.

No té cost

INDICADORS

- Nombre de premis amb perspectiva de gènere i LGBTQ+
- Criteris amb perspectiva de gènere i LGBTQ+ incorporats
- Valoració de la reformulació dels premis.

Reconeixement i participació

Objectiu: Reconèixer i visibilitzar les aportacions de les dones i dels col·lectius LGBTQ+ en diferents àmbits professionals, socials i culturals.

ACCIÓ. DEDICAR ESPAIS I BIBLIOGRAFIA ESPECÍFICA DE GÈNERE I LGBTQ+ A LA BIBLIOTECA MUNICIPAL I INCLOURE-LA EN PUNTS DE LECTURA ESPECÍFICS.

Recollir bibliografia relacionada amb feminisme i perspectiva de gènere i LGBTQ+ a la biblioteca i fer-ne difusió per tal d'apropar aquesta mirada a la ciutadania.

AGENTS IMPLICATS

Temporalització

Pressupost

Cultura

Continuada

No té cost

INDICADORS

- Nombre de llibres amb perspectiva de gènere i LGBTQ+
- Nombre de llibres en préstec anual.

Transversalitat en la cultura

Objectiu: Incorporar la perspectiva de gènere en les accions de l'àrea de cultura, festes i turisme.

ACCIÓ. INCLOURE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE I DE RECUPERACIÓ DE LA MEMÒRIA HISTÒRICA DE LES DONES EN EL DISSENY D'ACCIONS CULTURALS I TURÍTIQUES

Aquesta acció consisteix en generar un treball transversal entre diferents àrees per aplicar la perspectiva de gènere, tot recuperant la memòria històrica i col·lectiva de les dones de Caldes. Aquesta proposta pretén reconèixer les dones en el món cultural, polític, social, literari, etc. i promoure projectes, actes i actuacions específiques que recullin l'experiència de les dones al llarg de la història del municipi i les donin a conèixer a través de diferents projectes

AGENTS IMPLICATS

Temporalització

Pressupost

Cultura, Igualtat, Festes,
Turisme

Segons projecte

INDICADORS

- Nombre de projectes que incorporen la perspectiva de gènere.
- Quantes i quines dones s'han recuperat en l'acció
- Nombre d'àrees implicades en el projecte

9. PLA D'ACCIÓ

10.1. LÍNIES ESTRATÈGIQUES I OBJECTIUS

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

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

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

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

Es proposa que la implementació del Pla d'Igualtat tingui una durada de 4 anys (2019-2022). Amb la finalitat de fer senzilla la seva implementació en funció de les necessitats de cada moment, plantegem el següent pla de treball:

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

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

- 1. Concretes:** Ens referim a les accions que s'han dissenyat per un àmbit concret. Són la major part de les accions que es concreten en les 5 línies estratègiques d'intervenció i pretenen donar resposta a una objectius específics que s'han fixat prèviament per a cada línia. Cada una d'aquestes accions és responsabilitat d'una *Taula de Treball* formada pels agents implicats. Es proposa establir un pla de treball propi, detallar les tasques per dur a terme l'acció, establir un calendari i intentar garantir el seu compliment. Cada acció disposarà d'una fitxa per tal de dur a terme la seva avaluació.
- 2. Transversals:** les accions transversals són aquelles que impliquen a totes les àrees del consistori i que pretenen incloure la perspectiva de gènere de forma progressiva en tots els nivells: serveis, accions i polítiques municipals.

Pla de treball anual

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

Línies estratègiques d'intervenció

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

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

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

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

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

10.2. ACCIONS

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

Objectiu general

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

Objectius específics

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

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

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

Compromís

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

ACCIÓ 1.1. POSAR EN MARXA EL III PLA D'IGUALTAT 2019-2022

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

AGENTS IMPLICATS**Temporalització****Pressupost**

SIAD

2019-2022

No té cost

INDICADORS D'AVUACIÓ

- Aprovació del Pla d'Igualtat de Gènere 2019-2022

Compromís

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

ACCIÓ 1.2. INCORPORAR UNA REGIDORIA ESPECÍFICA D'IGUALTAT

A través d'aquesta regidoria quedaria explícit el compromís del Consistori per vetllar per a la igualtat de gènere i LGBTIQ i la prevenció de les violències masclistes.

AGENTS IMPLICATS**Temporalització****Pressupost**

Regidoria d'Igualtat

2019

No té cost

INDICADORS D'AVUACIÓ

- Creació de la Regidoria d'Igualtat
- Regidor/a que assumiria la responsabilitat

Compromís

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

ACCIÓ 1.3. CREACIÓ D'UNA COMISSIÓ POLÍTICA PER POSAR EN MARXA EL III PLA D'IGUALTAT 2019-2022

Aquesta Comissió tindrà per objectiu de fer efectiu el compromís per tal que s'implementi el pla, seguint les línies estratègiques i aprovant un pla de treball anual. Aquesta comissió assumeix el compromís de dotar el pla dels recursos tècnics i

econòmics per a la seva implementació.

AGENTS IMPLICATS**Temporalització****Pressupost**

Totes les regidories

Continuada

No té cost

INDICADORS D'AVUACIÓ

- Creació de la Comissió
- Persones i àrees que en formen part
- Nombre de reunions i calendari anual de les accions del pla
- Nombre de revisions realitzades

Compromís

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

ACCIÓ 1.4. ELABORACIÓ D'UN PRESSUPOST AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

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

AGENTS IMPLICATS**Temporalització****Pressupost**

Alcaldia

Continuada (2019-2022)

INDICADORS D'AVUACIÓ

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

Compromís

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

ACCIÓ 1.5. REVISIÓ DELS SISTEMES D'INFORMACIÓ DE L'ENS, INCLOENT DADES SEGREGADES PER SEXE I INDICADORS SENSIBLES AL GÈNERE

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

AGENTS IMPLICATS

Temporalització

Pressupost

Totes les àrees que treballen amb persones

Continuada (2019-2022)

INDICADORS D'AVALUACIÓ

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

Recursos Humans

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

ACCIÓ 1.6. CREACIÓ D'UN PLA DE TREBALL ANUAL PER A LA IMPLEMENTACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT

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

AGENTS IMPLICATS

Temporalització

Pressupost

Personal tècnic municipal i les entitats

Continuada (2018-2021)

No té cost

INDICADORS D'AVUACIÓ

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

Recursos Humans

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

ACCIÓ 1.7. CREACIÓ D'UN GRUP MOTOR I D'UNES TAULES DE TREBALL

El grup motor estarà format per l'Àrea de Serveis Socials (Igualtat) i el Consell de Dones, i faran la funció de coordinació, juntament amb altres àrees (Educació, Joventut, Salut...). La funció d'aquest grup és impulsar i vetllar per a la implementació, seguiment i avaluació del pla amb la presència de personal polític, tècnic i de les entitats del municipi. Les taules de treball permetran vetllar per la implementació del pla.

AGENTS IMPLICATS

Temporalització

Pressupost

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

Continuada (2019-2022)

No té cost

INDICADORS D'AVUACIÓ

- Creació del grup motor

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

Formació

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

ACCIÓ 1.8. ELABORACIÓ D'UN PLA FORMATIU QUE PERMETI COMPARTIR CONCEPTUALITZACIÓ I DOTAR D'EINES PER INCORPORAR EN TOTES LES ÀREES DEL MUNICIPI LA PERSPECTIVA DE GÈNERE

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

AGENTS IMPLICATS

Temporalització

Pressupost

Totes les àrees de l'Ajuntament	Continuada (2019-2022)	2.500 €
---------------------------------	------------------------	---------

INDICADORS D'AVUACIÓ

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

Comunicació

Objectiu:

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

ACCIÓ 1.9. REALITZACIÓ D'UNA O DUES PRESENTACIONS/CONFERÈNCIES SOBRE EL PLA D'IGUALTAT I EL SIGNIFICAT DE LA IGUALTAT DE GÈNERE

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

AGENTS IMPLICATS

Temporalització

Pressupost

Totes les àrees de 2019
l'Ajuntament

No té cost

INDICADORS D'AVUACIÓ

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

Comunicació

Objectiu:

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

ACCIÓ 1.10. INCORPORAR UN PLA DE COMUNICACIÓ PER A LA IGUALTAT DE GÈNERE

Tots els serveis i àrees de l'Ajuntament han de garantir que es promou la igualtat de gènere a partir d'un llenguatge que vetlli per incloure a totes les persones, no invisibilitzi les dones ni el paper que han realitzat tradicionalment i que sigui lliure d'estereotips sexistes. Aquest pla de comunicació per a la igualtat de gènere pot contenir dues parts: una formació específica i una recopilació de material sobre l'ús de llenguatge i comunicació no sexista ni androcèntrica i elaboració de material

propi. Aquest material hauria de contenir vocabulari específic per a cada àrea perquè sigui més fàcil la seva aplicabilitat. El material hauria també d'incloure la diversitat cultural, d'orientació sexual i identitat de gènere. Tot el material ha de ser accessible per a plantilla.

AGENTS IMPLICATS**Temporalització****Pressupost**

Comunicació
especialment i totes les
àrees

Continuada

1.500 €

INDICADORS

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

Comunicació**Objectiu:**

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

ACCIÓ 1.11. ELABORACIÓ D'UNA GUIA BÀSICA PER A UN ÚS NO SEXISTA DEL LLENGUATGE

A partir de la formació, vetllar perquè cada àrea disposi d'una guia per a l'ús no sexista del llenguatge (oral, escrit i visual). Fer difusió extensiva d'aquesta eina a tots els/les agents del municipi que elaboren continguts en els mitjans de comunicació locals.

AGENTS IMPLICATS

Temporalització

Pressupost

Comunicació i mitjans de comunicació local 2020

Edició de la guia (2.000 €)

INDICADORS

- Nombre de guies editades.
- Nombre de mitjans de comunicació que incorporen el llenguatge no sexista.

Comunicació

Objectiu:

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

ACCIÓ 1.12. DIFONDRE LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT I LA PERSPECTIVA DE GÈNERE DE CARES A LES ENTITATS I LA CIUTADANIA (COMUNICACIÓ EXTERNA)

Disposar d'un espai específic visible a la pàgina web de Caldes de Malavella per al Pla d'Igualtat i la informació derivada d'aquest

AGENTS IMPLICATS

Temporalització

Pressupost

Serveis Socials (SIAD), Continuada Comunicació, Informàtica

Disseny i web

INDICADORS

- Espai específic al web
- Nombre de visites

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

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

Compromís i Recursos Humans

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

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

Sensibilitzar a la ciutadania del municipi en la lluita contra la violència masclista

AGENTS IMPLICATS	Temporalització	Pressupost
Consell de Dones i altres entitats adherides a aquest, Serveis Socials i altres àrees implicades del Consistori	Continuada	Pressupost assignat anualment per celebrar la diada

INDICADORS

- Nombre i tipus d'activitats organitzades
- Satisfacció de les persones assistents

Compromís i Recursos Humans

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

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

Seguir oferint o ampliant l'atenció i l'assessorament a les dones que pateixen o han patit violència de gènere i als seus fills i filles.

AGENTS IMPLICATS	Temporalització	Pressupost
SIAD	Continuada	Pressupost assignat al SIAD

INDICADORS

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

Compromís i Recursos Humans

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

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

És necessari impulsar i coordinar un Protocol de prevenció i actuació contra les agressions sexuals en entorns d'oci i els municipis del municipi i les organitzacions dels diferents esdeveniments d'oci nocturn es podran adherir al Protocol.

AGENTS IMPLICATS	Temporalització	Pressupost
Serveis Socials (Igualtat), Consell de Dones, SIAD, Cultura, entitats culturals i	Continuada	1.500 – 2.000 €

juvenils, Festes.

INDICADORS

- Elaboració del Protocol.
- Canals de difusió del Protocol.
- Nombre d'agents implicats.
- Esdeveniments en què es desplega el protocol
- Nombre de casos atesos.

Formació

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

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

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

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

Serveis Socials (Igualtat), Consell de Dones, Educació, Joventut, Festes	Continuada	2.000 €
---	------------	---------

INDICADORS

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

Compromís i Recursos Humans

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

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

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

AGENTS IMPLICATS	Temporalització	Pressupost
Serveis Socials (Igualtat), Consell de Dones, Educació, Joventut,	2019-2020	1.800 € per a la realització de la jornada

INDICADORS

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

Comunicació

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

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

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

AGENTS IMPLICATS

Temporalització

Pressupost

SIAD i Comunicació

2020

INDICADORS

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

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

Objectius:

- Aquesta línia pretén reduir les discriminacions per raó de gènere en totes les esferes socioculturals del municipi.
- Vetllar perquè Caldes de Malavella sigui un municipi inclusiu, fomentant la incorporació de la coeducació i la perspectiva de gènere en totes les esferes socials, educatives i culturals.
- Treballar per un model de municipi basat en el benestar de les persones tenint en compte la perspectiva de gènere.
- Promoure accions que fomentin la salut de les persones tenint en compte com afecta la diferent socialització de gènere i treballi per fomentar estils de vida saludables.

- Fomentar l'esport lliure d'estereotips i que tingui en compte les conseqüències de la socialització desigual i potenciï l'esport femení com a element de promoció de la salut de les nenes, adolescents i dones.
- Aplicar la perspectiva de gènere en el disseny urbanístic del municipi per tal de millorar l'accessibilitat, la mobilitat i la seguretat.

Aquesta línia conté els següents àmbits:

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

Comarca inclusiva

Objectiu:

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

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

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

AGENTS IMPLICATS

Temporalització

Pressupost

Serveis Socials (Igualtat) i Cultura

Continuada

No té cost

INDICADORS

- Nombre i tipus de criteris d'igualtat de gènere
- % de subvencions amb criteris de gènere

Comarca inclusiva

ACCIÓ 3.2. CREAR UN SEGELL D'ACTIVITAT "INCLUSIVA" PER AQUELLES INICIATIVES (EXPOSICIONS DE PINTURA, D'ART, FOTOGRAFIA...) QUE INCLOGUIN LA PERSPECTIVA DE GÈNERE O LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS

Sensibilitzar a la ciutadania sobre la importància d'incorporar la perspectiva de gènere en les accions de la ciutat per visibilitzar i reivindicar drets en la posada en valor del paper de les dones.

AGENTS IMPLICATS

Temporalització

Pressupost

Serveis Socials (Igualtat),
Educació i Cultura

Continuada

Cost del disseny d'un
segell

INDICADORS

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

Coeducació

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

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

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

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

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

INDICADORS

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

Coeducació

ACCIÓ 3.4. ELABORAR UN EIX FORMATIU DE COEDUCACIÓ PER AL PROFESSORAT

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

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

Serveis Socials (SIAD), Educació, Esports, Cultura, Joventut, Salut.	2020	6.000 €
--	------	---------

INDICADORS

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

Coeducació

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

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

AGENTS IMPLICATS

Temporalització

Pressupost

Serveis Socials (SIAD),
Educació, Salut, Esports,
Cultura, Joventut

Continuada

Pressupost destinat als
tallers

INDICADORS

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

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

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

Temàtiques que es poden treballar:

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

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

AGENTS IMPLICATS**Temporalització****Pressupost**

SIAD, JOVENTUT	EDUCACIÓ, Continuada	Pressupost destinat als tallers
-------------------	----------------------	---------------------------------

INDICADORS

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

Formació al llarg de la vida

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

FORMACIÓ AL LLARG DE LA VIDA**ACCIÓ 3.7. TREBALLAR PER FACILITAR L'ACCÉS DE LES DONES ADULTES A**

LA FORMACIÓ, TENINT EN COMTE LES NECESSITATS DE COL·LECTIUS ESPECÍFICS

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

AGENTS IMPLICATS

Temporalització

Pressupost

Entitats que gestionen formacions, SIAD

Continuada

2.000 €

INDICADORS

- Nombre de mesures implementades per millorar l'accés de les dones als recursos formatius.
- Increment de les persones participants.
- Satisfacció de les persones participants.

Promoció de la salut

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

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

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

AGENTS IMPLICATS

Temporalització

Pressupost

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

INDICADORS

- Nombre i tipologia d'accions realitzades
- Nombre de persones assistents amb dades desagregades per sexes.

Promoció de la salut

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

ACCIÓ 3.9. FORMACIÓ I SENSIBILITZACIÓ EN SALUT I GÈNERE A PERSONAL PROFESSIONAL TAN EN L'ÀMBIT ASSISTENCIAL COM PREVENTIU

Promoure formació a professionals d'atenció a les persones (salut i altres) perquè tractin la salut des d'una perspectiva de gènere i integral, atenent a les diferències entre les dones i els homes davant les mateixes patologies i tenir present la realitat social en les mateixes (exemple, la sobrecàrrega, les desigualtats de gènere, etc.).

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

SIAD, Salut	Continuada	2.01 Aprox.
-------------	------------	-------------

INDICADORS

- Nombre de formacions
- Nombre de persones assistents amb segregació de sexes
- Grau de satisfacció de les persones assistents

Promoció de la salut

Objectiu: Incorporar una mirada més integral en la promoció de la salut, que doni cabuda a tots els aspectes (físics, mentals i emocionals) i que també inclogui la prevenció.

ACCIÓ 3.10. ENFORTIR EL TREBALL EN XARXA DELS DIFERENTS AGENTS QUE TREBALLEN EN ÀREES RELACIONADES AMB LA SALUT

El treball en xarxa entre centres de salut, serveis socials, altres serveis municipals (com ara esports, educació, joventut) i entitats, permetrà realitzar derivacions que facilitin una atenció de més qualitat i multidisciplinària. D'aquest treball en poden sorgir comissions mixtes per tractar temes de salut des de diferents perspectives.

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

Salut, Esports, Joventut i altres àrees relacionades amb l'àmbit de la salut	Continuada	No té cost
--	------------	------------

INDICADORS

- Nombre d'espais de coordinació (reunions, comissions).
- Nombre d'accions realitzades des d'un treball en xarxa.
- Satisfacció dels serveis que han gaudit d'aquesta coordinació.

Promoció de la salut

Objectiu: Incorporar una mirada més integral en la promoció de la salut, que doni cabuda a tots els aspectes (físics, mentals i emocionals) i que també inclogui la prevenció.

ACCIÓ 3.11. ELABORAR UNA PROGRAMACIÓ DE XERRADES SOBRE SALUT AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE DES D'UNA MIRADA INTERCULTURAL

La programació d'aquestes xerrades s'ha de fer d'acord a les necessitats i demandes que es facin des dels diferents col·lectius, tenint en compte la diversitat i fent un apropament a les diferents formes d'atendre i percebre la salut. Els Plans de Salut han d'incloure un diagnòstic de salut que aportí informació sobre les necessitats específiques de la salut des d'una perspectiva rural i multicultural. Així, la programació de les xerrades s'hauria de fer de manera coordinada amb el Pla de Salut.

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

SIAD, Immigració, Salut	Continuada	2.000 €
-------------------------	------------	---------

INDICADORS

- Nombre de xerrades.
- Nombre i diversitat de persones assistents (edat, sexe i grup cultural).
- Temes tractats i perspectives.
- Llocs on s'han realitzat les xerrades.
- Satisfacció de les persones assistents

Pràctica esportiva

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

ACCIÓ 3.12. REALITZAR UNA DIAGNOSI AMB DADES DESAGREGADES PER SEXE SOBRE LA PRÀCTICA ESPORTIVA AL MUNICIPI DE CALDES DE MALAVELLA

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

AGENTS IMPLICATS

Temporalització

Pressupost

SIAD, Esports i Educació

2019

No té cost

INDICADORS

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

Pràctica esportiva

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

ACCIÓ 3.13. INCLOURE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN EL PROJECTE “EDUQUEM EN VALORS” DE L'ÀREA D'ESPORTS, PER TAL D'INCORPORAR VALORS COEDUCATIUS I INCLUSIUS AMB LA DIVERSITAT D'IDENTITAT I QUE MOSTRI REFERENTS ESPORTIUS MASCULINS I FEMENINS

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

AGENTS IMPLICATS

Temporalització

Pressupost

SIAD, Regidoria d'Esports

2020

2.02 Aprox.

INDICADORS

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

Pràctica esportiva

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

ACCIÓ 3.14. PROMOCIONAR ELS EQUIPS ESPORTIUS NENES/NOIES/DONES IMPLICADES EN LA PRÀCTICA ESPORTIVA

Suport als equips esportius de noies i dones per tal de potenciar-los i garantir la seva continuïtat. Donar visibilitat als equips femenins i de dones esportistes del municipi amb diverses activitats.

AGENTS IMPLICATS

Temporalització

Pressupost

SIAD, Esports

Continuada

No té cost

INDICADORS

- Augment del nombre de nenes, noies i dones que practiquen esports.
- Nombre d'activitats de visibilització dels equips femenins i dones esportistes.

Pràctica esportiva

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

ACCIÓ 3.15. TREBALLAR PER CONSTRUIR UNA PROJECTE QUE EMPODERI A LES NENES A TRAVÉS DEL MÓN DE L'ESPORT, ON ES FOMENTI LA MULTI-ESPORTIVITAT AMB UN REREFONS EDUCATIU, QUE EMPODERI A LES NENES I QUE ESDEVINGUI UNA OPORTUNITAT PER CORREGIR DESIGUALTATS DE GÈNERE, ÈTNIQUES, DE CLASSE...

Per tal que totes les criatures tinguin accés en igualtat d'oportunitats per a la pràctica esportiva lliure d'estereotips es fa necessari un treball que cerqui la multi-esportivitat i que amplii les oportunitats a infants i adolescents a practicar un esport, independentment del seu sexe, origen ètnic, classe social, etc.

AGENTS IMPLICATS	Temporalització	Pressupost
SIAD, Regidoria d'Esports	2021	A concretar

INDICADORS

- Construcció de l'escola esportiva
- Nombre d'esports que s'hi practiquen
- Persones que practiquen els diferents esports desagregades per sexe.

Urbanisme en clau de gènere: accessibilitat, mobilitat i seguretat

Objectiu: Definir un model de municipi basat en el benestar de les persones que tingui en compte la perspectiva de gènere en el seu disseny.

ACCIÓ 3.16. FORMACIÓ AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE DIRIGIDA AL PERSONAL RESPONSABLE DE LA PLANIFICACIÓ URBANÍSTICA I LA PLANIFICACIÓ DELS ELEMENTS DE MOBILIARI URBÀ

Es tracta d'una formació que integra la perspectiva de gènere en el disseny de les

ciutats per fer-les inclusives.

AGENTS IMPLICATS

Temporalització

Pressupost

Serveis Socials (Igualtat) 2019
SIAD, Regidoria
d'Urbanisme

INDICADORS

- Curs de formació.
- Nombre de persones que ha assistit amb les dades desagregades per sexe.
- Grau de satisfacció de les persones assistents.

Urbanisme en clau de gènere: accessibilitat, mobilitat i seguretat

Objectiu: Definir un model de municipi basat en el benestar de les persones que tingui en compte la perspectiva de gènere en el seu disseny.

ACCIÓ 3.17. ELABORACIÓ D'UN INFORME O INCLOURE EN PLANS DE MOBILITAT LA IDENTIFICACIÓ DE ZONES INSEGURES, POSANT ÈMFASI EN ELS VESPRES/NITS A LA CIUTAT I LA PERCEPCIÓ DE LES DONES

Es tracta d'avançar en la transversalització de gènere en les accions, programes i polítiques locals. Millorar la il·luminació dels punts detectats com a insegurs.

AGENTS IMPLICATS

Temporalització

Pressupost

Serveis Socials (Igualtat), 2020
SIAD, Urbanisme,
Mobilitat, Policia Local

El cost dependrà de la millora en la il·luminació una vegada s'hagin detectat els punts insegurs.

INDICADORS

- Elaboració de l'informe.
- Àrees implicades en l'informe.
- Zones detectades com a insegures.

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

Objectius:

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

Usos dels temps de vida i dels treballs

Objectiu: Contribuir a una distribució més equitativa entre els treballs de l'àmbit privat (treball domèstic i cura i atenció de persones).

ACCIÓ 4.1. REALITZAR UNA CAMPANYA DE SENSIBILITZACIÓ DIRIGIDA A LA CIUTADANIA ENTORN A LA NECESSITAT DE FER UN REPARTIMENT CORRESPONSABLE DELS TREBALLS DOMÈSTICS I DE CURES I ATENCIÓ A PERSONES DEPENDENTS

La proposta és realitzar alguna campanya de sensibilització que inclogui una exposició i material audiovisual per promoure la coresponsabilitat i donar un valor al treball que es realitza en l'àmbit privat. Es pot fer un treball paral·lel a les escoles per seguir treballant amb tota la comunitat educativa aquest aspecte (famílies, professorat i alumant). A la vegada, aprofitar el material generat per incorporar-ho a els cursos de formació que estiguin més masculinitzats. Aquesta acció pot dissenyar-se en el període que estarà vigent aquest pla d'igualtat.

AGENTS IMPLICATS

Temporalització

Pressupost

Cultura, Serveis Socials (SIAD), comunicació, ocupació, promoció econòmica.,	Entre 2019-2022	8.000 € aproximadament
--	-----------------	------------------------

INDICADORS

- Quines accions conté la campanya (exposició, material audiovisual, guies...)

- Nombre d'accions realitzades
- Elaboració del material de difusió
- Quins llocs es distribueix el material

Treball i ocupació

Objectiu: Reduir les desigualtats que afecten les dones en el mercat de treball, millorant l'accés a l'ocupació i les condicions de treball.

ACCIÓ 4.2. PROMOURE DES DE L'ADMINISTRACIÓ LOCAL LA IGUALTAT A L'ÀMBIT DE TREBALL

Revisar i millorar les mesures de conciliació i gestió del temps i una major flexibilitat horària per tal d'assolir una igualtat real entre dones i homes.

AGENTS IMPLICATS

Temporalització

Pressupost

Comissió dels plans Continuada
interns d'igualtat.

No té cost.

INDICADORS

- Nombre de mesures d'igualtat que inclouen els diferents Plans Interns d'igualtat a nivell local
- Nombre de mesures implementades.

Treball i ocupació

Objectiu: Reduir les desigualtats que afecten les dones en el mercat de treball, millorant l'accés a l'ocupació i les condicions de treball.

ACCIÓ 4.3. INCLOURE UN PLEC DE CLÀUSULES DE CONTRACTACIÓ QUE PRIORITZIN LES EMPRESES QUE INCORPOREN EL PRINCIPI

D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS

Aquesta acció pretén incloure la perspectiva de gènere a través de la redacció del plec de clàusules de les contractacions externes (obres, serveis, etc.) tal i com s'estableix en la normativa vigent. La Llei 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes, en l'article 33, referent als contractes de les administracions públiques exposa que "les administracions públiques, en l'àmbit de les seves respectives competències, a través dels òrgans de contractació, i en relació amb l'execució dels contractes que subscriguin, poden establir condicions especials amb la finalitat de promoure la igualtat entre dones i homes en el mercat de treball, d'acord amb el que estableix la legislació del sector públic".

Les clàusules de contractació poden tenir en compte que l'empresa tingui un pla d'igualtat, mesures de conciliació, etc.

AGENTS IMPLICATS

Temporalització

Pressupost

Comissió dels plans interns d'igualtat. Servei de contractacions, Promoció Econòmica, Recursos Humans i totes les àrees implicades.

Continuada

No té cost.

INDICADORS

- Nombre de clàusules redactades i aplicades
- Nombre de mesures implementades.

Treball i ocupació

Objectiu: Reduir les desigualtats que afecten les dones en el mercat de treball, millorant l'accés a l'ocupació i les condicions de treball.

ACCIÓ 4.4. INCORPORACIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LES

FORMACIONS OCUPACIONALS I ELS PROJECTES D'INSERCIÓ SOCIOLABORAL

Incloure sessions formatives sobre igualtat de gènere en les formacions ocupacionals i també promoure la paritat en la participació a les formacions i programes d'inserció sociolaboral. Per tant, potenciar la presència de dones en formacions masculinitzades i d'homes a les formacions masculinitzades.

AGENTS IMPLICATS

Temporalització

Pressupost

SIAD, Econòmica, Joventut	Promoció	Continuada	No té cost
------------------------------	----------	------------	------------

INDICADORS

- Nombre de dones i homes que participen en els programes.
- Augment d'homes i dones a les formacions tradicionalment feminitzades i masculinitzades.
- Nombre de programes formatius que incorporen sessions de gènere.
- Grau de satisfacció de les persones assistents.

Treball i ocupació

Objectiu: Reduir les desigualtats que afecten les dones en el mercat de treball, millorant l'accés a l'ocupació i les condicions de treball.

ACCIÓ 4.5. REALITZACIÓ DE CAMPANYES DE SENSIBILITZACIÓ SOBRE IGUALTAT DE GÈNERE PER A LES EMPRESES DEL MUNICIPI, DESTACANT LA NECESSITAT D'UN ROL ACTIU DEL TEIXIT EMPRESARIAL EN LA PROMOCIÓ DE LA IGUALTAT

Realització de dues campanyes de sensibilització a les empreses del municipi sobre la igualtat de gènere i la seva aplicabilitat en el teixit empresarial. Aquestes campanyes han de visibilitzar les desigualtats i discriminacions per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere. Així mateix, han d'instar a l'elaboració de

plans d'igualtat interns i protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere

AGENTS IMPLICATS

Temporalització

Pressupost

SIAD, Econòmica, Joventut	Promoció	2019 i 2021	3.000 € aproximadament
------------------------------	----------	-------------	------------------------

INDICADORS

- Realització de campanyes bianuals.
- Nombre d'empreses contactades per assessorament de plans d'igualtat.
- Nombre d'empreses que elaboren un pla intern d'igualtat.
- Nombre d'empreses que elaboren un protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere.

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

Objectius:

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

Reconeixement i participació

Objectiu: Reconèixer i visibilitzar les aportacions de les dones en diferents àmbits professionals, socials i culturals.

ACCIÓ 5.1. IDENTIFICAR, RECONÈIXER, FOMENTAR I VISIBILITZAR LES ENTITATS, GRUPS, COL·LECTIUS DE DONES I FEMINISTES, I/O QUE TREBALLIN PER PROMOURE LA IGUALTAT DE GÈNERE

Fomentar el treball de col·laboració amb les entitats de dones del municipi i recollir la seva informació i demandes per tal d'acompanyar-les en l'assoliment de les mateixes. Igualment treballar per promoure l'intercanvi generacional i/o la creació de noves entitats o associacions. Així mateix actualitzar les dades de les entitats ja conegudes com les de nova creació o desconegudes.

AGENTS IMPLICATS

Temporalització

Pressupost

Cultura, Serveis Socials
(Igualtat i SIAD), totes les
àrees implicades.

Continuada

No té cost

INDICADORS

- Nombre de contactes amb les entitats de dones
- Actualització de les dades de les entitats
- Nombre d'entitats o associacions de nova creació

Objectiu: Reconèixer i visibilitzar les aportacions de les dones en diferents àmbits professionals, socials i culturals.

ACCIÓ 5.2. OFERIR FORMACIÓ EN PERSPECTIVA DE GÈNERE DESTINADA A LES ENTITATS, GRUPS I COL·LECTIUS DE DONES

Oferir formació en perspectiva de gènere destinada a les entitats, grups i col·lectius de dones per tal de respondre a les seves demandes.

AGENTS IMPLICATS	Temporalització	Pressupost
Cultura, Serveis Socials (Igualtat i SIAD), totes les àrees implicades.	Continuada	Cost de la formació

INDICADORS

- Nombre d'espais formatius realitzats.
- Nombre d'hores anuals de formació.
- Nombre de persones participants amb dades desagregades per sexe
- Grau de satisfacció de les persones participants

Objectiu: Reconèixer i visibilitzar les aportacions de les dones en diferents àmbits professionals, socials i culturals.

ACCIÓ 5.3. PROGRAMACIÓ D'ACTIVITATS QUE VISIBILITZIN LES DONES EN L'ÀMBIT POLÍTIC, SOCIAL I CULTURAL

Programar activitats que donin a conèixer el paper actiu i participatiu de les dones a la societat. Les activitats poden ser exposicions, xerrades, actuacions musicals, actuacions teatrals, recull de memòria històrica, senyalística turística, etc. Han d'acollir la diversitat d'àmbits de participació (artístic, científic, polític...) i edat i procedència de les dones.

AGENTS IMPLICATS	Temporalització	Pressupost
Cultura, Serveis Socials (SIAD), Totes les àrees implicades.	Continuada	Depenent de l'activitat o projecte

INDICADORS

- Activitats realitzades
- Nombre d'activitats que inclouen la paritat en la seva programació
- Nombre de participants desagregat per sexe

Reconeixement i participació

Objectiu: Reconèixer i visibilitzar les aportacions de les dones i dels col·lectius LGBTIQ+ en diferents àmbits professionals, socials i culturals.

ACCIÓ 5.4. REDEFINIR ELS PREMIS SANT MAURICI I MALAVELLA I APLICAR-HI LA PERSPECTIVA DE GÈNERE

Aquesta acció pretén obrir un espai de participació per reformular els premis Sant Maurici i Malavella i incorporar-hi la perspectiva de gènere i LGBTIQ+.

AGENTS IMPLICATS

Temporalització

Pressupost

Cultura, Serveis Socials Continuada
(Igualtat i SIAD), totes les
àrees implicades.

No té cost

INDICADORS

- Nombre de premis amb perspectiva de gènere i LGBTIQ+
- Criteris amb perspectiva de gènere i LGBTIQ+ incorporats
- Valoració de la reformulació dels premis.

Reconeixement i participació

Objectiu: Reconèixer i visibilitzar les aportacions de les dones i dels col·lectius LGBTIQ+ en diferents àmbits professionals, socials i culturals.

ACCIÓ 5.5. DEDICAR ESPAIS I BIBLIOGRAFIA ESPECÍFICA DE GÈNERE I LGBTIQ+ A LA BIBLIOTECA MUNICIPAL I INCLOURE-LA EN ELS PUNTS DE LECTURA.

Recollir bibliografia relacionada amb feminisme i perspectiva de gènere i LGBTIQ+ a la biblioteca i fer-ne difusió per tal d'apropar aquesta mirada a la ciutadania.

AGENTS IMPLICATS

Temporalització

Pressupost

Cultura

Continuada

No té cost

INDICADORS

- Nombre de llibres amb perspectiva de gènere i LGBTIQ+
- Nombre de llibres en préstec anual.

Transversalitat en la cultura

Objectiu: Incorporar la perspectiva de gènere en les accions de l'àrea de cultura, festes i turisme.

ACCIÓ 5.6. INCLOURE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE I DE RECUPERACIÓ DE LA MEMÒRIA HISTÒRICA DE LES DONES EN EL DISSENY D'ACCIONS CULTURALS I TURÍTIQUES

Aquesta acció consisteix en generar un treball transversal entre diferents àrees per aplicar la perspectiva de gènere, tot recuperant la memòria històrica i col·lectiva de les dones de Caldes. Aquesta proposta pretén reconèixer les dones en el món cultural, polític, social, literari, etc. i promoure projectes, actes i actuacions específiques que recullin l'experiència de les dones al llarg de la història del municipi i les donin a conèixer a través de diferents projectes

AGENTS IMPLICATS

Temporalització

Pressupost

Cultura, Igualtat, Festes,
Turisme

Segons projecte

INDICADORS

- Nombre de projectes que incorporen la perspectiva de gènere.
- Quantes i quines dones s'han recuperat en l'acció
- Nombre d'àrees implicades en el projecte

10. PLA D'ACCIÓ CALENDARITZAT

Línia estratègica	Accions	Calendari			
		2019	2020	2021	2022
Avançar en la visibilització social del compromís polític amb la igualtat de gènere mitjançant l'actuació transversal	1.1. Posar en marxa el Pla d'Igualtat de Gènere 2019-2022	2019			
	1.2. Incorporar una regidoria específica d'Igualtat de gènere i LGBTIQ+	2019			
	1.3. Creació d'una comissió tècnica i política per implementar el Pla d'Igualtat 2019-2022	2019			
	1.4. Elaboració d'un pressupost amb perspectiva de gènere per a totes les àrees del municipi.	2019			
	1.5. Revisió dels sistemes d'informació de l'ens local, incloent dades desagregades per sexe i indicadors sensibles al gènere	2019			
	1.6. Creació d'un Pla de Treball Anual per a la implementació del Pla d'Igualtat	2019			
	1.7. Creació d'un Grup Motor i d'unes Taules de Treball	2019			
	1.8. Elaboració d'un pla formatiu que permeti compartir conceptualització i dotar d'eines per incorporar en totes les àrees de l'Ajuntament amb	2019			

	perspectiva de gènere				
	1.9. Realització d'una o dues presentacions/conferències sobre el pla d'igualtat i el significat de la igualtat de gènere	2019			
	1.10. Incorporar un Pla de Comunicació per a la Igualtat de Gènere		2020		
	1.11. Elaboració d'una guia bàsica per a un ús no sexista del llenguatge			2021	
	1.12. Difondre les polítiques d'igualtat i la perspectiva de gènere de cares a les entitats i la ciutadania (comunicació externa)			2021	
Reforçar els mecanismes i accions pertinents per combatre i prevenir les violències masclistes	2.1. Mantenir les activitats de sensibilització entorn a la violència de gènere en el marc del Dia Internacional contra la violència masclista	2019	2020	2021	2022
	2.2. Mantenir i/o reforçar els serveis d'atenció i assessorament especialitzats en violència de gènere a través del SIAD	2019	2020	2021	2022
	2.3. Realitzar un Protocol per abordar les agressions sexuals en el marc del conjunt d'esdeveniments i en espais d'oci de Caldes de Malavella	2019			
	2.4. Realitzar formació sobre violències masclistes a professionals dels serveis que atenen a la ciutadania		2020		
	2.5. Ampliar l'abast de les accions de prevenció de violència masclista en l'àmbit educatiu	2019	2020	2021	2022
	2.6. Establir acords amb els mitjans de comunicació municipals sobre el tractament de la informació sobre violència de gènere		2020		

Foment dels Drets civils, la Coeducació i Qualitat de Vida des de la perspectiva de les persones	3.1.Redactar les bases reguladores de subvencions amb criteris de gènere	2020		
	3.2. Crear un segell d'activitat inclusiva" per aquelles iniciatives del municipi (exposicions de pintura, d'art, fotografia...) que incloguin la perspectiva de gènere o la igualtat d'oportunitats	2020		
	3.3. Dissenyar accions de sensibilització i formatives sobre coeducació dirigides a dotar d'eines per a la igualtat de gènere al professorat dels centres educatius	2020	2021	2022
	3.4. Elaborar un eix formatiu de coeducació per al professorat	2020		
	3.5. Elaborar un projecte educatiu de tallers amb perspectiva de gènere i educació afectiva i sexual que incorpori també la perspectiva LGBTIQ+.	2020		
	3.6. Tallers de sensibilització i formació adreçats a famílies per a treballar els rols i estereotips de gènere en col·laboració amb les AFAs	2020	2021	
	3.7. Treballar per facilitar l'accés de les dones adultes a la formació, tenint en compte les necessitats de col·lectius específics			
	3.8. Programació d'accions divulgatives i de sensibilització adreçades a la ciutadania sobre la salut amb perspectiva de gènere	2020		
	3.9. Formació i sensibilització en salut i gènere a personal professional tan en l'àmbit assistencial com preventiu	2020		
	3.10. Enfortir el treball en xarxa dels diferents agents que treballen en àrees relacionades amb la salut.	2020	2021	2022

	3.11. Elaborar una programació de xarxes sobre salut amb perspectiva de gènere des d'una mirada intercultural i LGBTIQ+		2020	2021	2022
	3.12. Realitzar una diagnosi amb dades desagregades per sexe sobre la pràctica esportiva a Caldes de Malavella.		2020		
	3.13. Dissenyar una acció que inclogui en l'àmbit esportiu valors coeducatius i inclusivius amb la diversitat d'identitat i que mostri diferents referents esportius masculins i femenins	2019			
	3.14. Promoció de l'increment del nombre de nenes/noies/dones i persones no binàries en la pràctica esportiva	2019			
	3.15. Treballar per construir una escola esportiva municipal que fomenti la multi-esportivitat amb un rerefons educatiu i que esdevingui una oportunitat per corregir desigualtats de gènere, ètniques, etc.	2019	2020		
	3.16. Formació amb perspectiva de gènere dirigida al personal responsable de la planificació urbanística i la planificació dels elements del mobiliari urbà		2020		
	3.17. Elaboració d'un informe on incloure en plans de mobilitat la identificació de zones insegures, posant èmfasi en els vespres/nits a la ciutat i la percepció de les dones		2020		
Reformulació dels usos dels temps de vida i	4.1. Realitzar una campanya de sensibilització dirigida a la ciutadania entorn a la necessitat de fer un repartiment corresponsable dels treballs domèstics i de cures i atenció a persones dependents			2021	

dels treballs	4.2. Promoure des de l'Administració local la igualtat a l'àmbit de treball		2020	2021	2022
	4.3. Incloure clàusules de contractació que prioritzin les empreses que incorporen el principi d'igualtat d'oportunitats		2020		
	4.4. Incorporació de la perspectiva de gènere en les formacions ocupacionals i els projectes d'inserció sociolaboral		2020		
	4.5. Realització de campanyes de sensibilització sobre igualtat de gènere per a les empreses del municipi, destacant la necessitat d'un rol actiu del teixit empresarial en la promoció de la igualtat			2021	
	5.1. Identificar, reconèixer, fomentar i visibilitzar les entitats, grups, col·lectius de dones i feministes, i/o que treballin per promoure la igualtat de gènere i LGBTIQ+	2019	2020	2021	2022
Reconeixement i foment del lideratge i Participació de les dones	5.2. Oferir formació en perspectiva de gènere i LGTIQ+ destinada a les entitats, grups i col·lectius de dones.	2019	2020	2021	2022
	5.3 Programació d'activitats que visibilitzin les dones i col·lectius LGBTIQ+en l'àmbit polític, social i cultural	2019	2020	2021	2022
	5.4. Redefinir els premis Sant Maurici i Malavella i aplicar-hi la perspectiva de gènere.	2019			
	5.5. Dedicar espais i bibliografia específica de gènere i LGBTIQ+ a la biblioteca municipal i incloure-la en els punts de lectura.	2019	2020	2021	2022
	5.6. Incloure la perspectiva de gènere i de recuperació de la memòria històrica		2020	2021	2022

	de les dones en el disseny d'accions culturals i turístiques.					
Total accions	46 accions					

11. GLOSSARI³³

Acció positiva

Mesures dirigides a un grup determinat amb les que es vol suprimir i prevenir la discriminació o compensar les desavantatges resultants d'actituds, comportaments i estructures existents.

Androcentrisme

Enfocament de la recerca i els estudis des d'una perspectiva del gènere masculí. Una societat androcèntrica el masculí pren com a model referent que cal imitar.

Anàlisi de Gènere

Estudi de les diferències en les condicions, necessitats, índexs de participació, accés als recursos, control d'actius, poder en la presa de decisions, etc. entre homes i dones, degut als rols que tradicionalment se'ls hi assignen.

Apoderament

Concepte que té una doble dimensió, una d'individual de recuperació de la pròpia dignitat de cada dona com a persona; i una altra de col·lectiva, de caràcter polític, que pretén que les dones estiguin presents en els llocs on es prenen les decisions, és a dir, que exerceixin el poder

Barreres Invisibles

Actitud resultant de les expectatives, les normes i els valors tradicionals que impedeixen la capacitació de la dona per als processos de presa de decisions i/o per a la seva plena participació en la societat.

Bones Pràctiques

Conjunt de mesures de gènere que poden ser referents positius per al desenvolupament de polítiques de dones i d'igualtat de gènere.

³³ Els conceptes s'han extret de: *Recomendacions para unha linguaxe non discriminatoria na administración pública*. Zona Edició. Servicio Galego de Igualdade. Pàgines 27-30 i de Vocabulari "Dones i món de treball" del Servei Lingüístic de les Dones, Diversitats i Polítiques LGTBI amb la col·laboració de Termcat, centre de Terminologia i amb el suport del Departament de Cultura de la Generalitat de Catalunya (2018).

Bretxa de gènere

Disparitat que existeix a qualsevol àrea entre les dones i els homes quant al seu nivell de participació, l'accés als recursos, els drets, el seu poder i la seva influència, la remuneració i els guanys.

Capacitació

Procés d'accés a recursos i desenvolupament de les capacitats personals per a poder participar activament i modelar la pròpia vida i la de la comunitat en termes socials, polítics i econòmics.

Coeducació = Educació en igualtat

Una educació centrada en els i les alumnes considerant a ambdós grups en igualtat de drets i oportunitats.

Conciliació de la vida laboral, familiar i personal

Possibilitat d'una persona de comptabilitzar l'espai personal amb el familiar, el laboral i el social, i poder desenvolupar-se en els diferents àmbits.

Democràcia paritària

Concepte societat integrada a parts iguals per homes i dones en la que la representació equilibrada d'ambdós gèneres en les tasques decisòries de la política és una condició prèvia per a l'aprofitament ple i en igualtat de la ciutadania.

Discriminació directa

Situació en la que es tracta una persona (en raó del seu sexe) de manera desfavorable.

Discriminació indirecta

Situació en la que una llei, política o acció aparentment neutral, té un impacte desproporcionadament advers per als membres d'un o altre gènere.

Estereotips

Representacions generalitzades i culturalment acceptades sobre les funcions socials i els comportaments que homes i dones han d'adoptar.

Feminització de la pobresa

Tendència a l'augment de la incidència i la permanència de la pobresa entre les dones.

Igualtat entre homes i dones

Es pot tracta d'igualtat en el tracte o d'un tracte diferent, però que suposa una equivalència en termes de drets, beneficis, obligacions i oportunitats.

Igualtat entre sexes

Situació en que totes les persones son lliures de desenvolupar les seves capacitats personals i prendre decisions, sense les limitacions degudes als rols tradicionals. Tenir en compte, valorar i potenciar d'igual manera, les diferents conductes, aspiracions i necessitats dels homes i les dones.

Igualtat d'oportunitats entre dones i homes

Absència de tota barrera sexista en la participació econòmica, política i social.

Integració de la perspectiva de gènere en el conjunt de les polítiques / Transversalitat

Integrar sistemàticament les situacions, prioritats i necessitats dels homes i les dones en totes les polítiques, amb l'objectiu de promoure la seva igualtat recorrent a totes les accions polítiques i mesures adequades.

Mainstreaming

Relatiu a la organització, millora, desenvolupament i avaluació dels processos polítics de manera que la igualtat de gènere s'incorpori a totes les polítiques, en tots els nivells i en totes les etapes per part de persones involucrades en l'adopció de decisions.

Paritat

Representació equitativa dels homes i les dones en tots els àmbits socials, fonamentalment els polítics.
(veure *Democràcia paritària*).

Perspectiva de Gènere

Tenir en consideració i fixar-se en les diferències entre dones i homes en qualsevol activitat o àmbit d'una política promotora de la igualtat d'oportunitats.

Polítiques d'igualtat

Marc referencials d'actuació política que contemplen el principi d'igualtat de tracte, a través de la elaboració de estratègies basades en el dret de les dones a ser tractades com a ciutadanes i proposen solucions per resoldre les desigualtats per raó de sexe.

Quota

Proporció dels càrrecs, escons o recursos que han de ser atribuïts a un col·lectiu específic. Amb aquesta mesura es preten corregir un desequilibri anterior, generalment en posicions que comporten pressa de posicions, en quant a l'accés a les oportunitats de formació i als llocs de treball.

Segregació horitzontal

Concentració de dones i homes en sectors específics.

Segregació vertical

Concentració de dones i homes en nivells específics de treball o responsabilitat.

Sexe/Gènere

El concepte de gènere fa referència a les diferències socials per oposició a les biològiques entre homes i dones (sexe). Aquestes diferències muten amb el temps i presenten grans variacions tant entre diverses cultures com dins d'una mateixa cultura.

Sexisme

Conjunt de mètodes integrats en el si de la societat androcèntrica que determinen una situació d'inferioritat, subordinació i explotació del col·lectiu femení o masculí. El sexisme avarca tots els àmbits de la vida i de les relacions humanes; el llenguatge és un factor important de la seva superació.

Sostre de vidre

Barrera invisible resultant d'una complexa trama d'estructures en les organitzacions dominades pel col·lectiu masculí que impedeix a les dones accedir a llocs destacats socialment.

Transversalitat

Incorporació del principi d'igualtat d'oportunitats a tot tipus de projectes públics o privats en diferents àmbits: educatiu, econòmic, cultural, polític, social...

Violència de gènere

La societat androcèntrica fonamentada en una relació de desigualtat entre els gèneres masculí i femení va assentar, tradicionalment, modes de relació entre les persones injustificables, però evitables com la violència de gènere.

La violència de gènere sustentada en la relació descrita es mostra exercida mitjançant amenaces, la força física o el xantatge emocional, adoptant diferents manifestacions entre les que s'inclouen la violació, el maltracte a les dones, l'assetjament sexual, l'incest i la pederàstia.

Violència Domèstica

Fa referència a les agressions contra les persones que conviuen sota un mateix sostre. Aquesta violència es considera un problema d'Estat.

Visibilitzar/Visualitzar

Fer visibles les dones i les seves aportacions a la cultura i a la ciència en el àmbit educatiu.

12. FONTS CONSULTADES

REFERÈNCIES BIBLIOGRÀFIQUES

Alberdi, I.; Matas, N. (2002). *La violencia doméstica. Informe sobre los malos tratos a mujeres en España*. Barcelona: Fundació La Caixa.

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

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

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

Diputació de Barcelona (2004). *La promoció de la salut des d'una perspectiva de gènere. Reflexions en femení*. Servei de Promoció de Polítiques d'Igualtat Dona-Home.

Federación Española de Municipios y Provincias (2011). *Guía para la incorporación de la perspectiva de género a la gestión deportiva local*. Madrid: Consejo Superior de Deportes.

Freixanet, M. (coord.) i altres (2011). *"No surtis sola". Espais públics segurs amb perspectiva de gènere. Ciutat i Persones*. Barcelona: Institut de Ciències Públiques i Socials. Barcelona: Col·lecció Grana. Universitat Autònoma de Barcelona i Diputació de Barcelona.

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

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

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

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

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

Mackinnon, C. (1989). *Sexualidad*. Difusión herética Ediciones.

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

Pujol, Pilar (2007). *La participació de les dones en els municipis*. Barcelona: Generalitat de Catalunya. Departament d'Interior, Relacions Institucionals i Participació.

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

Rodríguez Magda, R.Mª (2002): "¿Feminización de la cultura?" A: Vidal Claramonte, Mª Carmen África (Ed.): *La feminización de la cultura. Una aproximación interdisciplinar*. Salamanca: Centro de Arte Salamanca.

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

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

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

Vigarello, G. (1999). *Historia de la violación*. Universitat de València. Institut de la Dona. Madrid: Ed. Cátedra.

WEBGRAFIA

Ajuntament de Caldes de Malavella: <https://www.caldesdemalavellacat>

Institut d'Estadística de Catalunya: <https://idescat.cat>

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

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

Laboratori del Temps: <https://www.laboratorideltemps.org>

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

ALTRES FONTS CONSULTADES

II Pla de Polítiques de Dones de Caldes de Malavella. 2010-2014.

11. ANNEXES

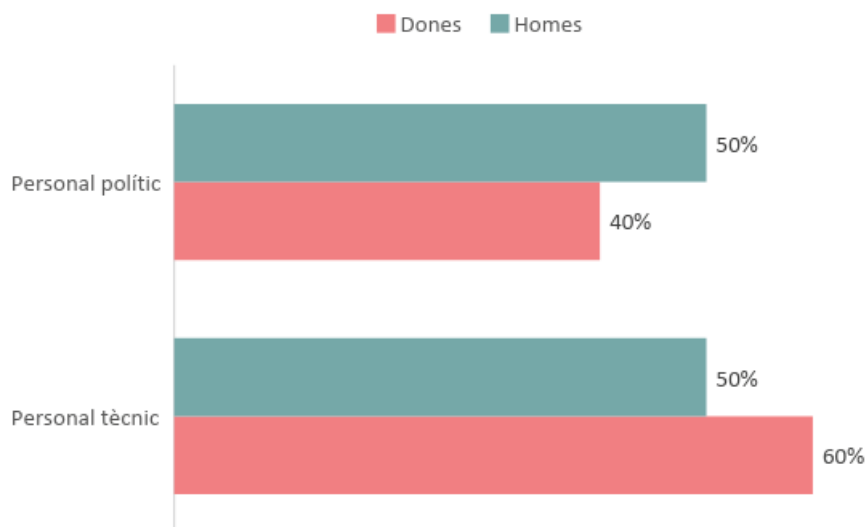
8.2. COMPROMÍS INSTITUCIONAL

Qüestionari adreçat al personal polític i tècnic

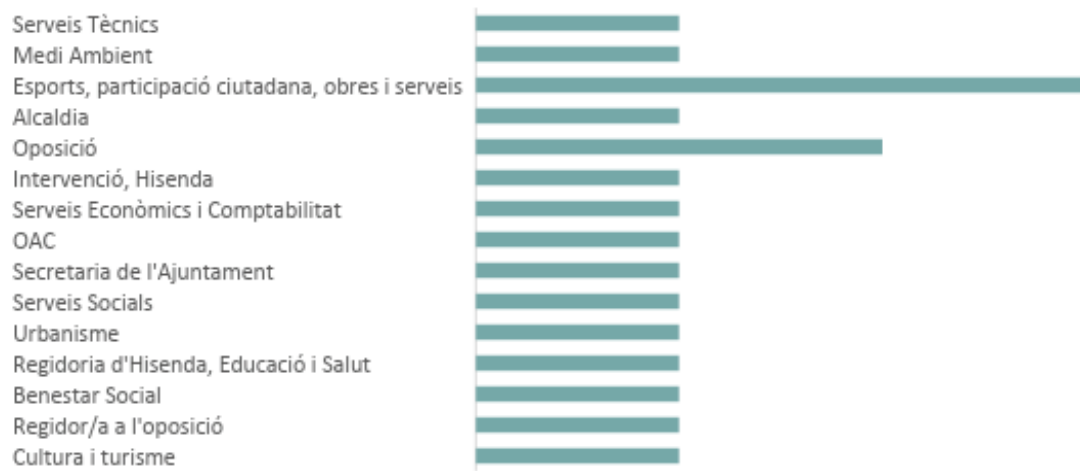
Gràfic 1. Identitat de gènere de les persones que han contestat el qüestionari.



Gràfic 2. Càrrec de les persones que han contestat al qüestionari.



Gràfic 3. Àrees que han participat



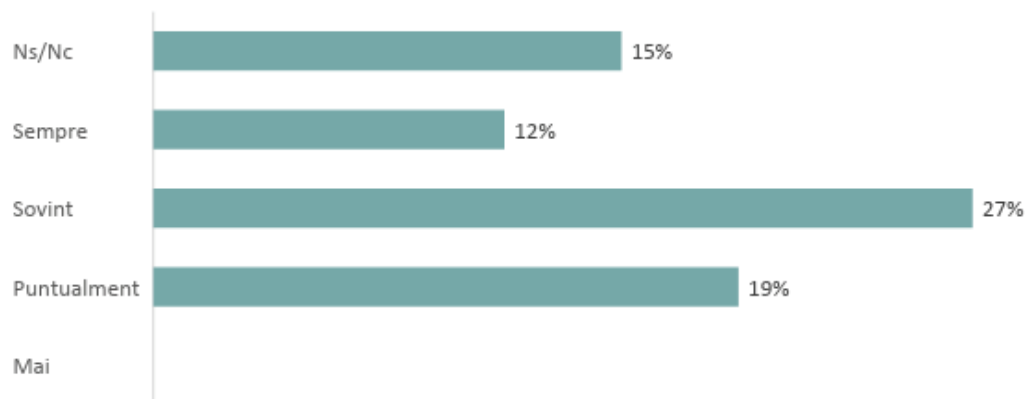
Gràfic 4. Coneix el Pla d'Igualtat 2014-2018?



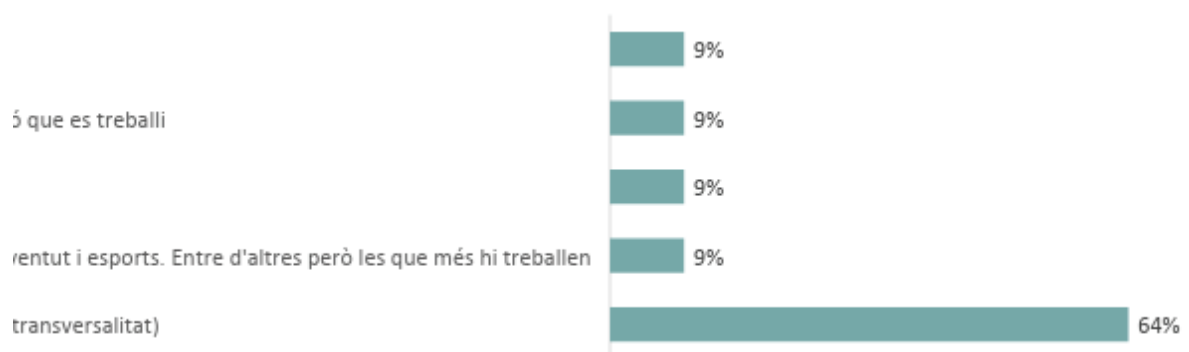
Gràfic 5. Tenia coneixement que s'està fent un nou Pla d'Igualtat 2018-2021?



Gràfic 6. Creu que en l'activitat diària de l'Ajuntament es promou la igualtat d'oportunitats entre dones i homes entre el personal de l'Ajuntament?



Gràfic 7. En quines àrees creu que es treballa la igualtat de gènere?



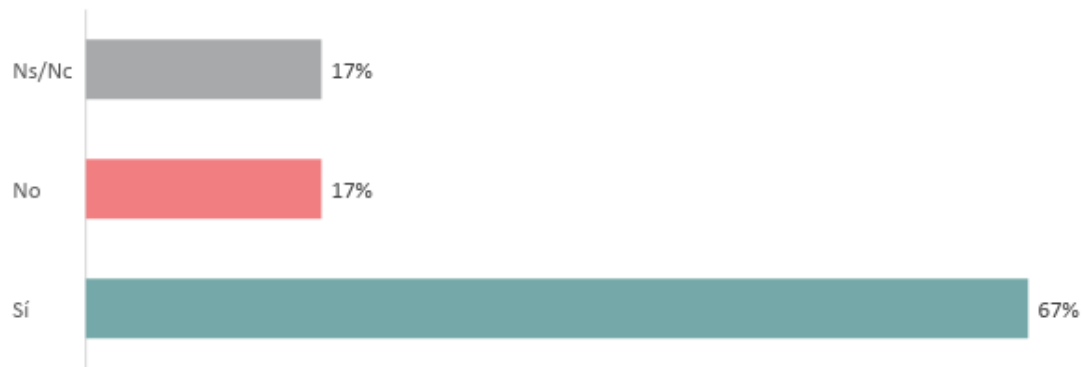
De quina manera l'Ajuntament promou la igualtat entre dones i homes:

- *No fent mai distincions de gènere, només avalua per coneixements i mèrits.*
- *No hi ha diferència de tasques entre la mateixa categoria.*
- *Igualtat de tracte, oportunitats, i sous.*
- *No em consta que es tingui cap indisposició per ningú per raó de sexe.*
- *Sempre que sorgeix la oportunitat es planteja la qüestió.*
- *No se si es promou la igualtat però el que he vist es que mai es fa cap distinció entre homes i dones.*

En cas que cregui que la igualtat d'oportunitats entre dones i homes no es promou, podria dir per què ho creu així?

- *Només cal veure les diferents àrees i el domini d'un sexe en aquestes.*
- *No tinc constància de cap promoció específica.*
- *Perquè de vegades costa que es materialitzi en accions concretes.*

Gràfic 8. Creu que en l'activitat diària de l'ajuntament es promou la igualtat d'oportunitats entre dones i homes de cara a la ciutadania?



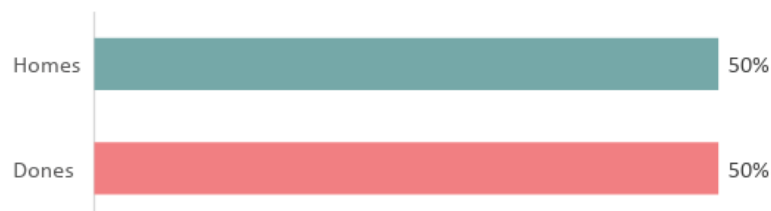
En cas afirmatiu, quines?

- *Tota la ciutadania rep el mateix tracte.*
- *Es facilita l'accés igualitari però seria necessari fer discriminació positiva en alguns casos per fomentar més igualtat.*
- *No tinc la percepció contrària, és a dir, que no es faci res.*
- *Amb la publicitat i promoció de les activitats i actes es visibilitza a les dones i es té cura del llenguatge. I es fa el mateix amb les empreses que treballen per l'Ajuntament.*
- *Fent campanya en aquest sentit.*

Gràfic 9. Ha realitzat alguna formació en matèria d'igualtat de gènere?



Gràfic 10. Homes i dones que han realitzat alguna formació d'igualtat de gènere?

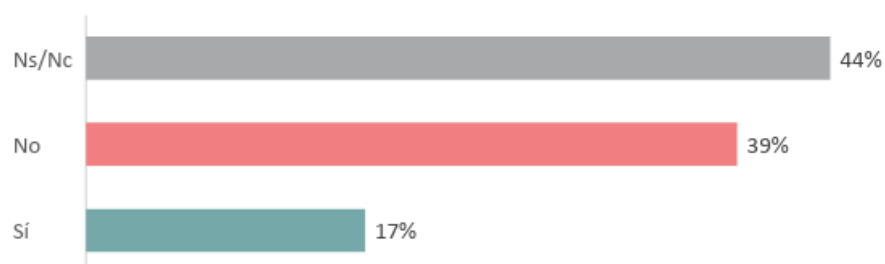


Quina formació ha realitzat:

- *Cursos de sensibilització*

- *Crèdits de lliure elecció a la universitat*
- *Diverses formacions enfocades a la joventut*
- *Coeducació i llenguatge*

Gràfic 11. Coneix si hi ha alguna figura referent d'igualtat?



Gràfic 12. A la seva àrea o regidoria es desglossen les dades per sexe?

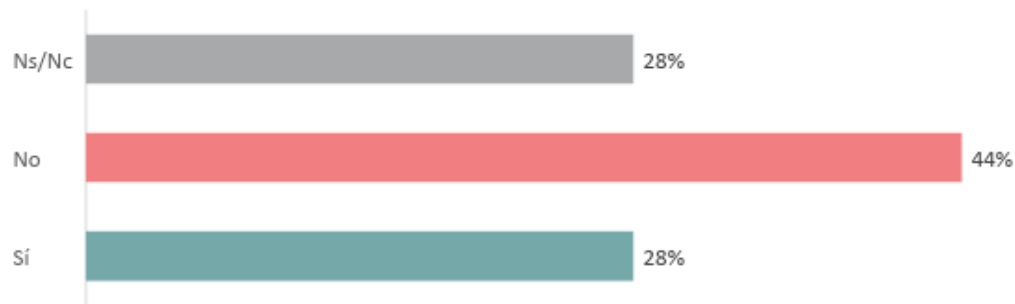


Gràfic 13. En la seva àrea o regidoria, s'ha dut a terme alguna mesura o acció per promoure la igualtat d'oportunitats entre dones i homes de cares a la ciutadania?

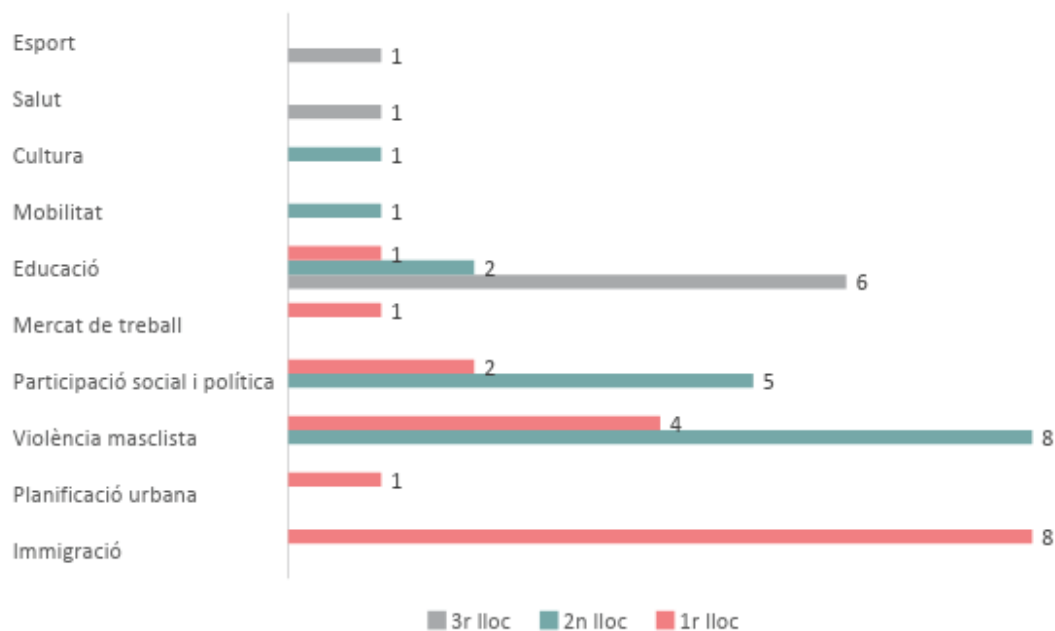


- *Els Plans d'Igualtat i projectes de coeducació.*
- *Equitat en la presència institucional, promoció de l'esport femení*
- *Perspectiva de gènere en l'activitat física municipal.*

Gràfic 14. Sap si la seva àrea té prevista, dins el pressupost una partida destinada a realitzar accions per a la igualtat d'oportunitats dona-home de cara a la ciutadania?



Gràfic 15. Quins són els àmbits d'actuació que considera s'haurien de tenir en compte a l'hora de planificar polítiques o accions d'igualtat? (

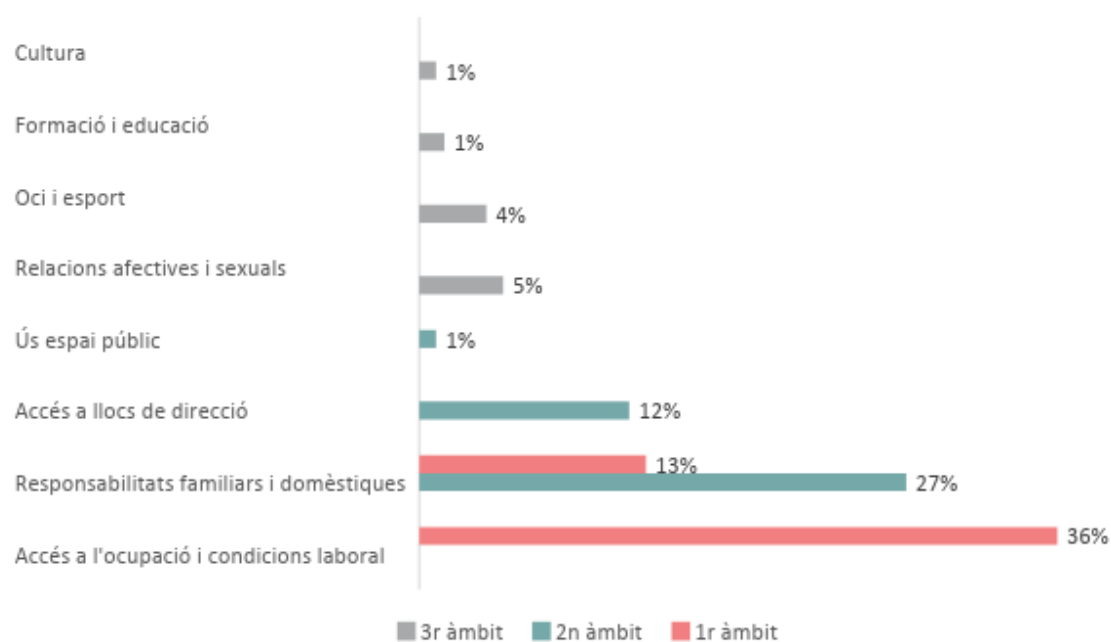


Quines creu que haurien de ser algunes de les mesures que s'haurien de dur a terme per un futur pla d'igualtat municipal per promoure la igualtat home-dona?

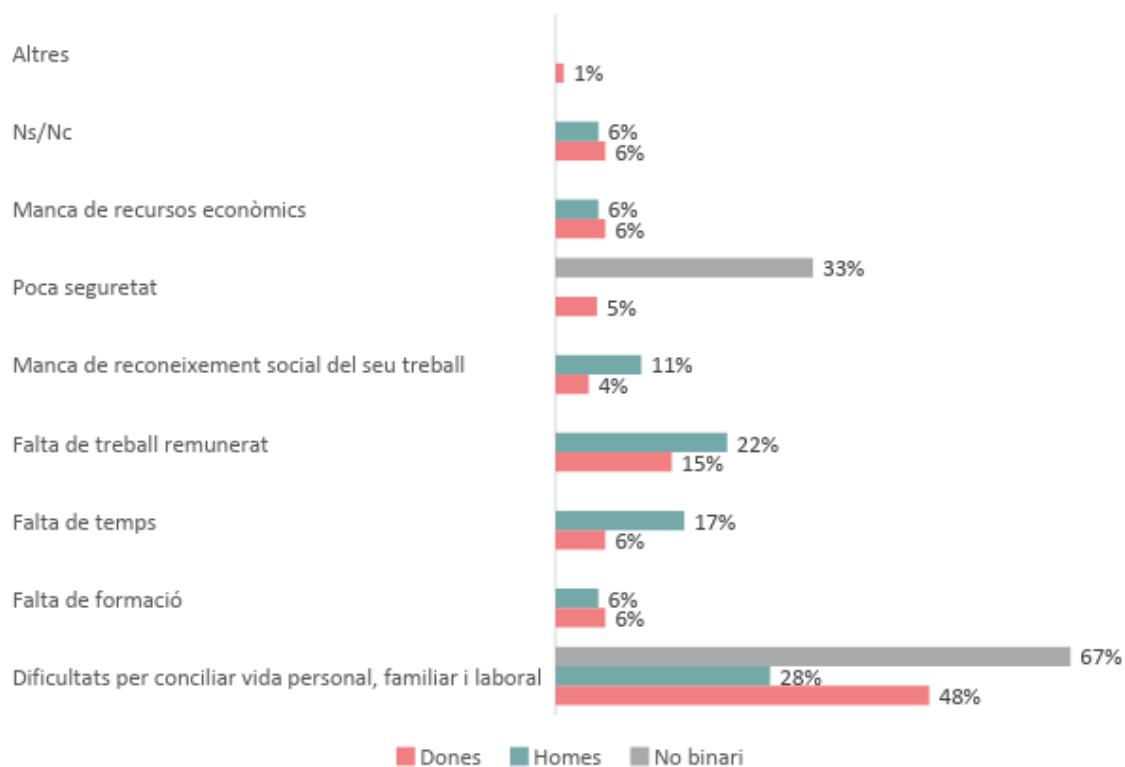
- *Un estudi de la mobilitat a les urbanitzacions amb perspectiva de gènere. Millora de l'accés a les escoles i als serveis sanitaris.*
- *L'educació a les escoles.*
- *Formació a les escoles des de la primera infància.*
- *S'hauria d'incidir més en l'educació.*
- *Canviar els rols masculins i femenins en la pròpia urbanització'.*
- *Incidir en matèria educativa i sobretot en polítiques actives de joventut. Alhora que determinar sistemes de control intern per tal d'avaluar si es van acomplint i en quin grau, les polítiques en matèria d'igualtat.*
- *igualtat a l'hora de promocionar, igualtat de sou i igualtat en termes de capacitat*
- *Educació en la infància*

Qüestionari adreçat a la ciutadania

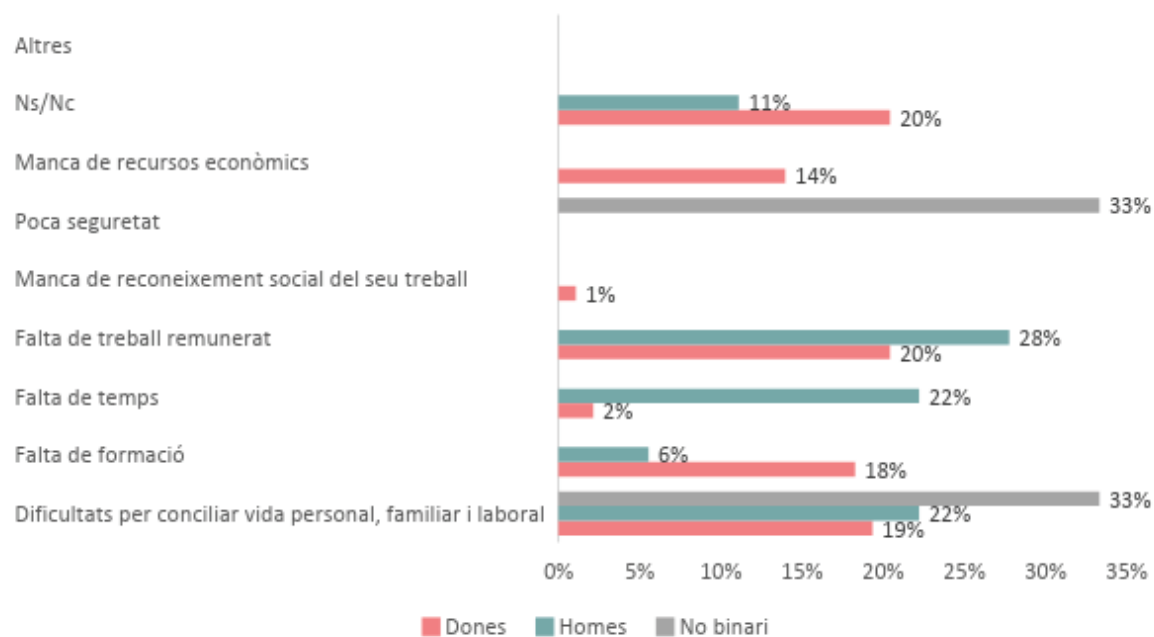
Gràfic 16. En general, quins són els 3 àmbits on considera que hi ha més desigualtats de gènere?



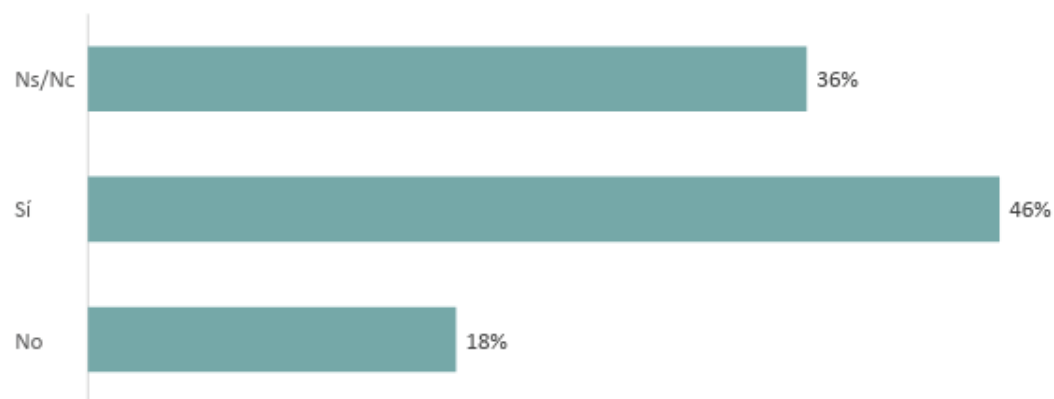
Gràfic 17. En la seva opinió, quin és el principal problema que afecta a les dones de Caldes de Malavella?



Gràfic 18. En la seva opinió, quin és el principal problema que afecta als homes de Caldes de Malavella?



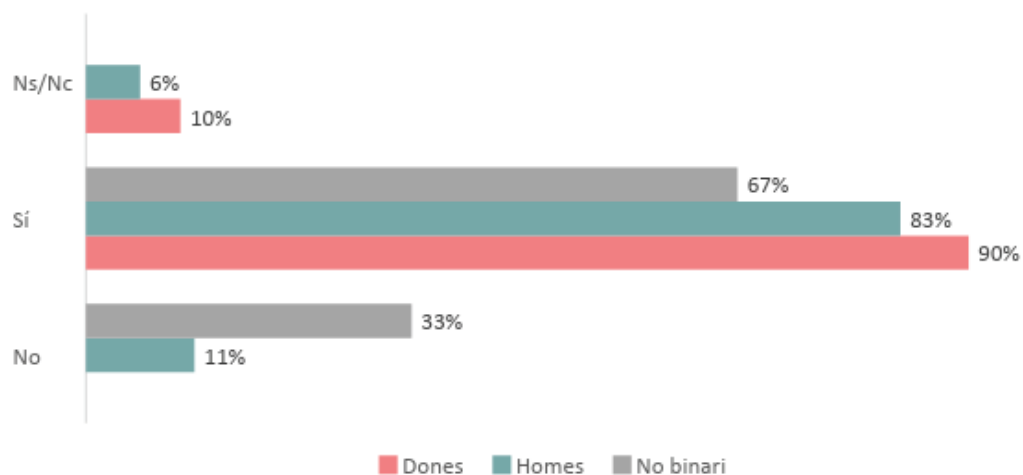
Gràfic 19. Sap si l'administració local ha realitzat activitats en relació a la igualtat de gènere o d'identitat sexual?



Quines activitats o projectes coneix que s'hagin fet sobre igualtat de gènere?

- *No crec que calgui enfocar com un problema de gènere. És un problema d'educació.*
- *No ho conec*
- *A ca la Romana amb nenes de 4t han fer un vídeo*
- *Recentment hem vist un curt fet per joves del poble*
- *Xerrades sobre igualtat de gènere*
- *Punt violeta, xerrades informatives i tallers*
- *Curt fet pels joves, classe defensa,...*
- *Contractació d'una persona tècnica per realitzar un estudi sobre la igualtat de gènere al municipi.*
- *Xerrades*
- *Pla d'igualtat*
- *El del vídeo de les nenes de l'institut*
- *Xerrades des de serveis socials, tallers a les escoles, xerrades sobre la transexualitat, etc*
- *Punt lila, xerrades de dones, etc*
- *Vídeo de joves feministes*
- *Alguna xerrada a la biblioteca i a Xarxa de Dones*
- *Punt lila*
- *Unes noies dels pobles van fer un vídeo sobre la discriminació gènere*
- *Pla d'igualtat i Punt lila*
- *A la llar d'infants*
- *Pla d'igualtat i activitats vinculades a aquest.*
- *Pla d'igualtat i activitats puntuals*
- *Campanya Caldes lliure de sexisme*
- *En escoles bressol i les escoles*
- *Punt violeta. Xarxa de dones*
- *Pla d'igualtat.*
- *Xerrades, conferències*
- *Punt violeta a la festa major*
- *Els dos Plans d'igualtat , s'han posat en marxa alguns objectius dels plans com el SIAD i coeducació en els centres escolars del poble, però forces dels objectius han quedat per fer.*
- *Un a l'escola bressol sobre les joguines sexistes*
- *Varis. Collonut*
- *Xerrades i curtmètratge.*
- *Xerrades*
- *A la Festa Major de l'any passat, les que organitza la Xarxa de Dones i una altra organització que no recordo el nom*
- *Xerrades, activitats a l'institut, biblioteca, plans...*
- *Xerrades*
- *#caldeslliuredesexisme*
- *Curt de violència masclista.*
- *Xerrades tallers, tallers a les escoles*
- *Varis*
- *Punt violeta, Pla igualtat*
- *Pla igualtat, Consell de Dones, SIAD,...*
- *Punt violeta, i un projecte que es va duu a terme en els centres educatius per veure les desigualtats de gènere que existeixen entre els més petits.*

Gràfic 20. Creu que l'administració local hauria de dur a terme accions en aquest àmbit?



Gràfic 21. En quina mesura considera que les següents accions són adequades per aconseguir una major igualtat de gènere?

[Acciones educativas per sensibilitzar en la igualtat]



[Campanyes de coresponsabilitat (repartiment equitatiu de les responsabilitats domèstiques i familiars)]



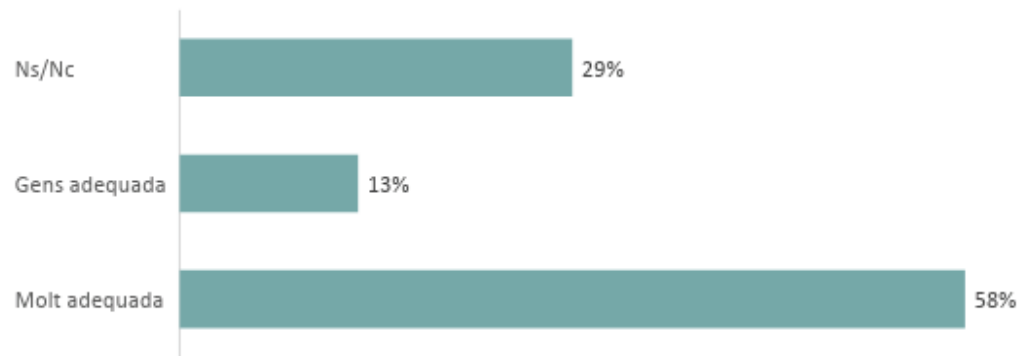
[Projectes de coeducació a l'escola bressol, escola i institut]



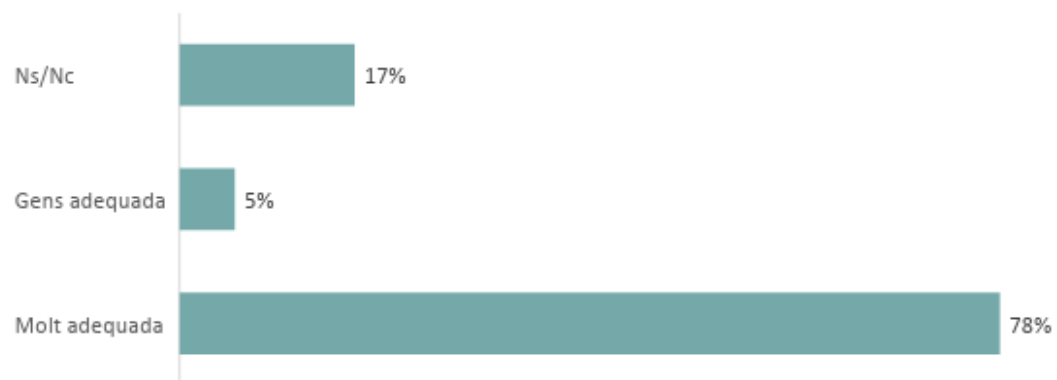
[Accions per afavorir la presència de dones en l'àmbit públic (política, institucions...)]



[Promoure les quotes per assolir una participació paritària]



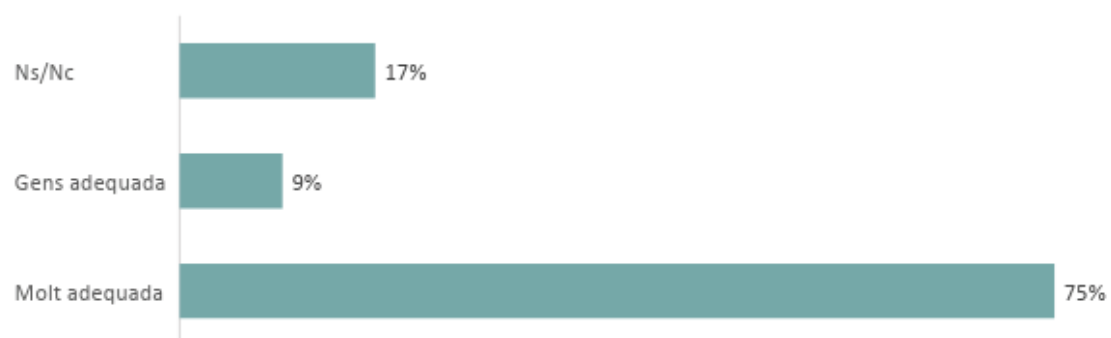
[Augmentar la visibilitat de la dona i col·lectius LGBT+ en els mitjans de comunicació.]



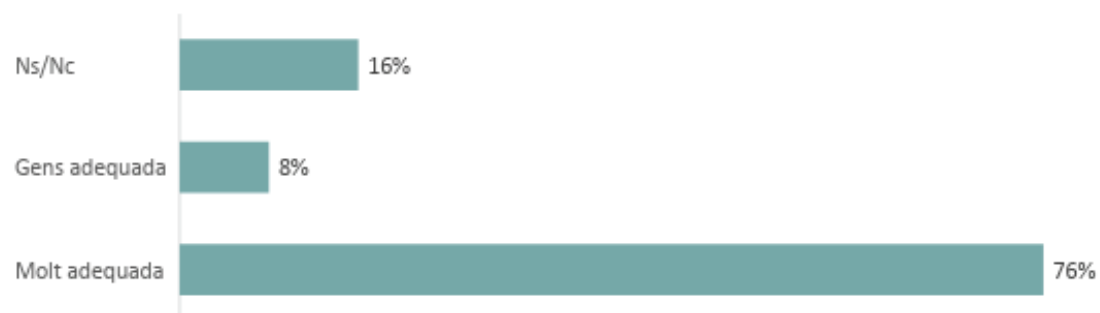
[Reconeixement públic de la tasca de dones clau en el municipi]



[Adoptar mesures per un municipi més segur: il·luminació, vigilància, transport públic...]



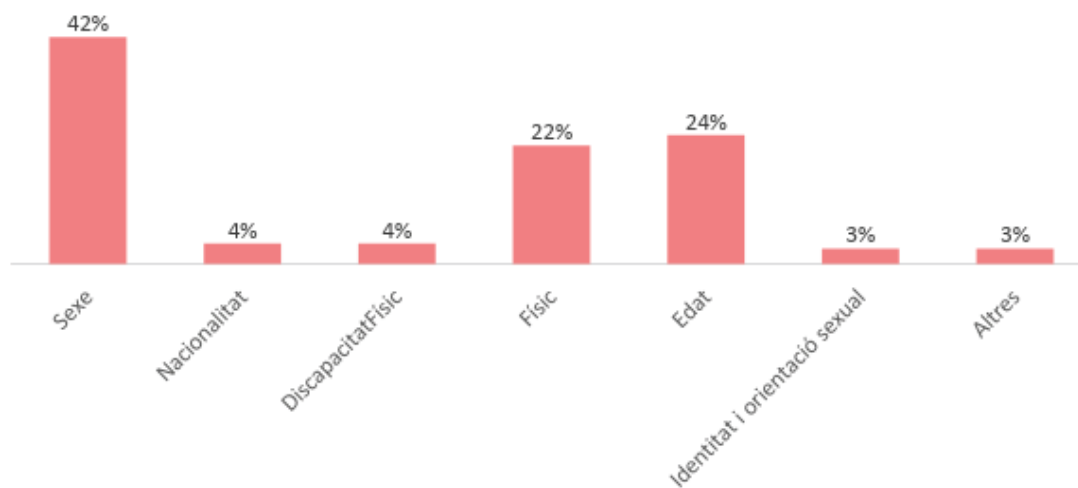
[Promoue l'esport femení i mixte visibilitzar-lo]



8.3. VIOLÈNCIA MASCLISTA

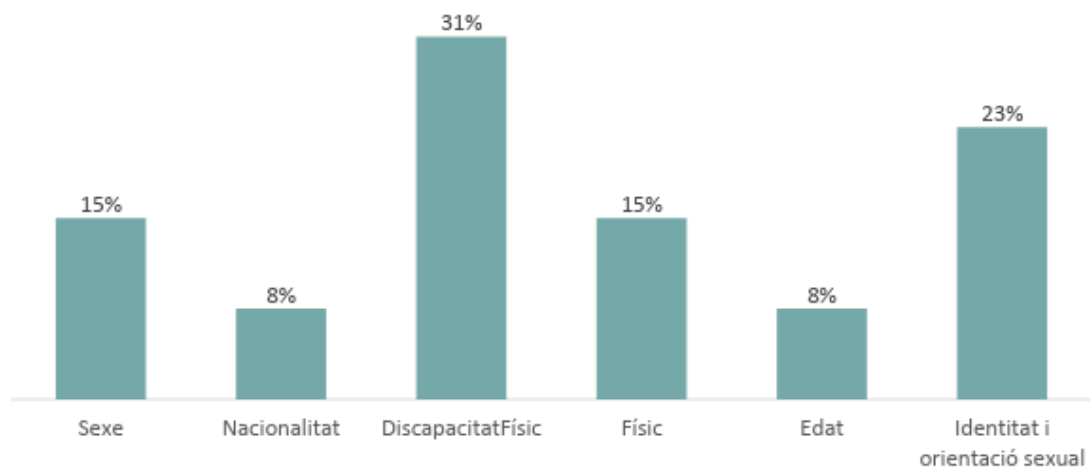
Gràfic 22. S'ha sentit alguna vegada discriminat/da?

Dones



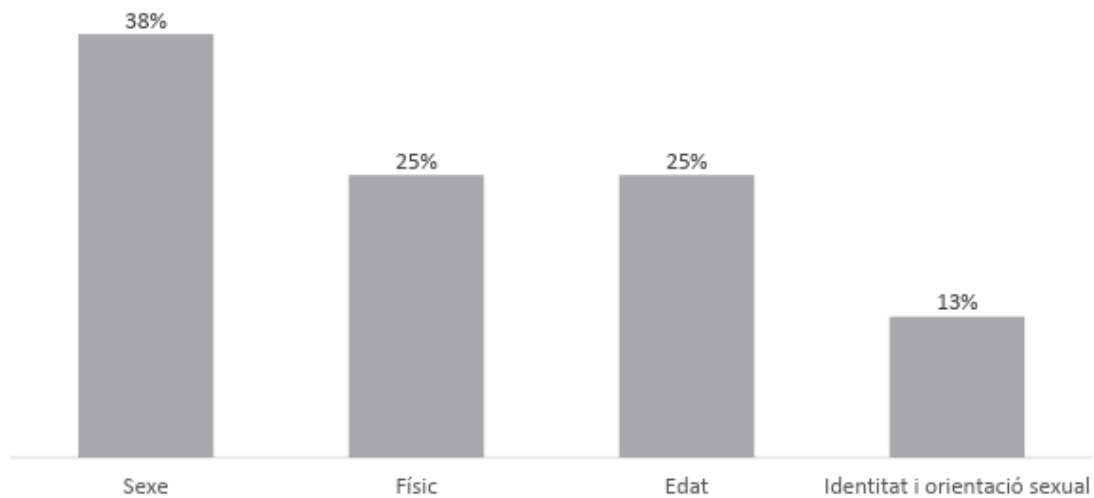
Gràfic 23. S'ha sentit alguna vegada discriminat/da?

Homes



Gràfic 24. S'ha sentit alguna vegada discriminat/da?

No s'identifica amb el model binari home/dona



Dones

La veritat es que no

No, en cap cas

Inferioritat

He treballat amb caps masclistes

No, en cap cas. Només em sento discriminada com a treballadora autònoma, no com a dona, només ho dic a nivell laboral, de la mateixa manera que em sentiria si fos un home.

En moltes ocasions m'aniria molt bé poder utilitzar els aparcaments per a minusvàlids, però la fibromiàlgia no compta.

El mateix em passa amb activitats dirigides a la gent gran (que a mi m'anirien molt bé), que només es fan al matí. Jo, per sort, encara puc treballar.

L'hora de demanar feina

Veure't massa jove per a dur a terme certes tasques, **tenir menys pes en les converses per ser noia.**

Personalment no, però al sector on treballo és habitual **descartar candidates segons la seva edat.**

Per excés de pes (en la infantesa)

per trobar feina la meua discapacitat ha sigut un impediment

Quan era jove, a l'escola, tinc una malformació de naixement a la boca.

Per ser Catalana a Madrid i a Canàries

Sóc del nord d'Europa, flipa amb la gent d'aquí i els del sud ja ni t'explico (perra, lagarta, loca)

Opció política

Homes

Per ser de nacionalitat espanyola i no voler la independència

Mai

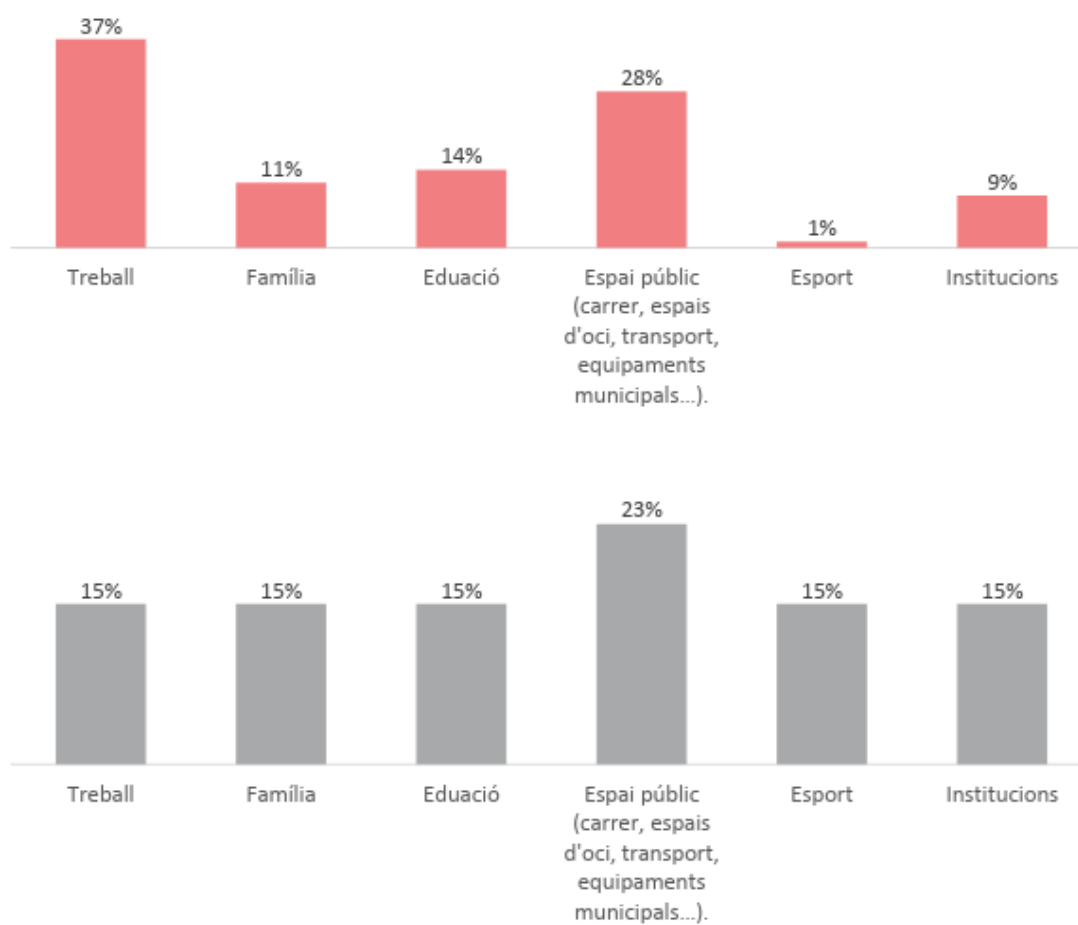
Cap discriminació

Tema catalán

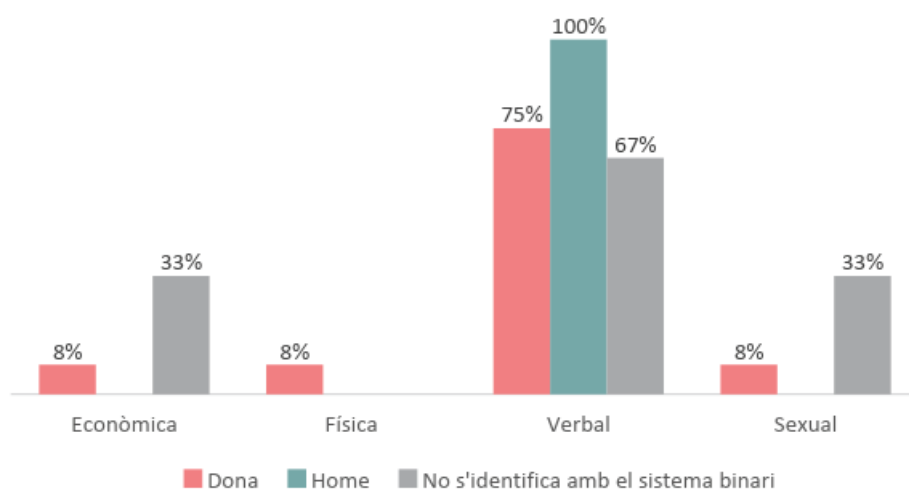
No s'identifica amb el sistema binari home/dona

Ideologia

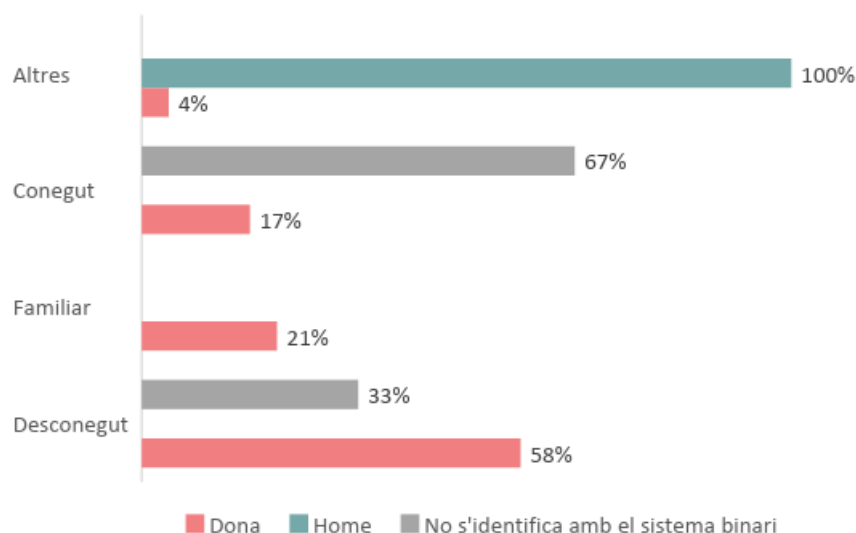
Gràfic 25. En cas d'haver sentit discriminació per sexe, en quins àmbits?



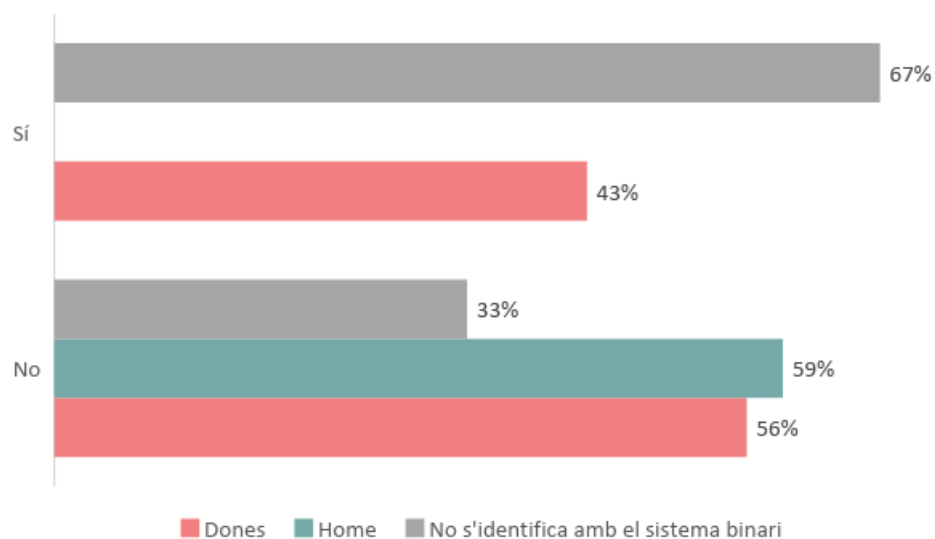
Gràfic 26. Ha patit alguna situació de violència al municipi?



Gràfic 27. En cas afirmatiu, de qui provenia la violència?



Gràfic 28. Coneix algun recurs a Caldes de Malavella per acudir en cas de patir violència masclista?



En cas afirmatiu, quin?

- Policia, Xarxa de dones
- xarxa de dones
- Centre de salut, espai jove, telèfon
- Xarxa de dones
- Serveis socials i policia
- Policia
- SIAD
- Policia i SIAD
- El SIAD
- SIAD, imprescindible
- A la policia Municipal

- *policia municipal*
- *Policia*
- *Xarxa de dones, Policia Municipal*
- *Siad*
- *SIAD*
- *Policia, cap*
- *Associació Xarxa de dones*
- *serveis socials*
- *Policia serveis socials mossos*
- *Serveis socials,*
- *Xarxa de Dones de Caldes, suposo*
- *Policia, SIAD*
- *Policia*
- *SIAD*
- *Espai Jove Ca la romana*
- *La Maribel*
- *policia*
- *Policia, serveis socials i Cap*
- *Imagino que el CAP, o la policia local*
- *Policia municipal*
- *Policia municipal*
- *Al lado de la casa rosa (no se si es assistenta social) O policia local*
- *Policia, treballadora social*
- ***Serveis socials, policia***
- ***Un bon cop de genoll a les parts intimes y presentar una denuncia***
- ***Els serveis socials***
- ***Ajuntament***
- ***Policia, CAP, serveis socials...***
- *Siad*
- *Siad*

8.4.1. COEDUCACIÓ I FORMACIÓ AL LLARG DE LA VIDA

Valoracions del projecte d'igualtat de gènere a l'Institut de Secundària

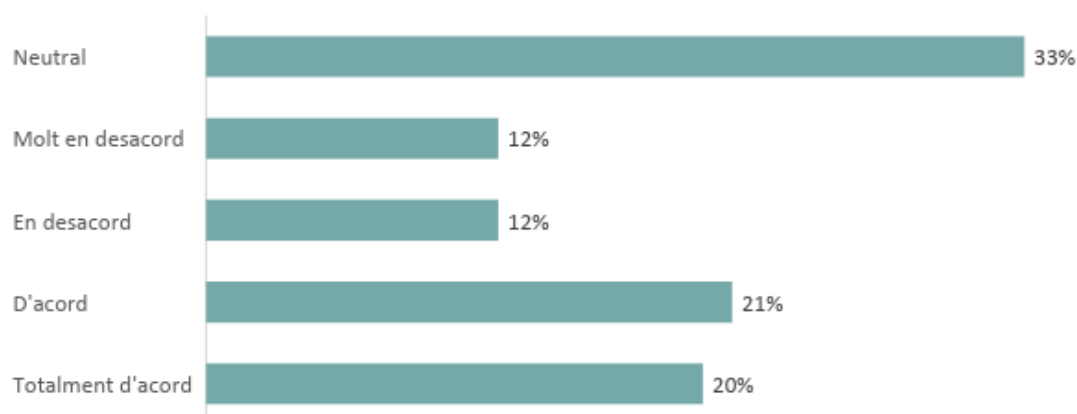
Creus que és important parlar de sexisme, estereotips, violència masclista... a l'institut i per què?

74 alumnes de 83 van contestar que era important. A continuació, exposem alguns dels seus arguments.

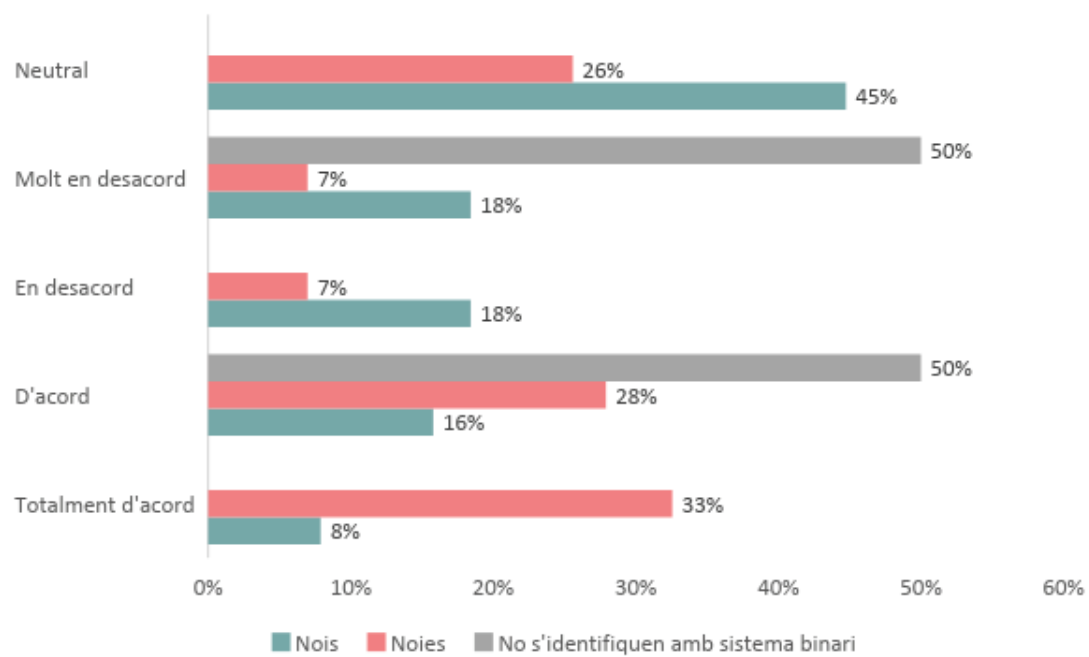
- *Sí, perquè s'ha de conscienciar a la gent.*
- *Sí, perquè crec que se'n parla poc.*
- *Sí, per entendre el que ens passa*
- *Sí, perquè és un tema que hem de saber i vigilar que no li passi a ningú.*
- *Sí, perquè en alguns casos no se'n parla a casa i és molt bo per a nosaltres.*
- *Sí, perquè crec que si no en parlem, hi hauria més casos de violència i sexisme.*
- *Sí, sobretot a la nostra edat, això ho hem de saber.*
- *Sí, perquè hi ha gent masclista sense saber-hi i persones que deixen passar comportaments masclistes per innocents i confonent gelosia amb amor.*
- *Sí, perquè si no ho parlem aquí, on ho podem parlar?*
- *Sí, perquè no se'n parla enlloc més.*
- *Sí, perquè en realitat no som conscients de tot el que passa.*
- *Sí, perquè necessitem parlar del tema.*
- *Sí, perquè molta gent diu una cosa, però en realitat diu tot el contrari.*
- *Sí, perquè hi ha molts micromasclismes interioritzats i normalitzats i és important adonar-nos-en i intentar canviar-los.*
- *Sí, perquè és una realitat que vivim tota la nostra vida i que influeix en la nostra persona en tots als aspectes. Com que no en som ni tan sols conscients (perquè passa de petits) és molt i molt necessari posar les cartes damunt la taula i analitzar i qüestionar el que donem per vàlid sense pensar-hi. De fet, penso que fer xerrades a 4t d'ESO està molt bé, però em sembla que ja és massa tard per arreglar alguna cosa i s'hauria de començar a parlar-ne des de petits (comportaments masclistes adquirits).*
- *Sí, perquè en aquesta edat és molt important i hem de poder tenir els mateixos drets.*
- *Sí, perquè avui en dia hi ha molts casos.*

- *Sí perquè encara hi ha molta desigualtat.*
- *Sí, perquè així sabem coses noves.*
- *Sí, perquè així som conscients del que passa, podem entendre més les coses i podem evitar problemes.*
- *Sí, per conscienciar als alumnes de les seves actituds i saber identificar els diferents tipus de violència masclista.*
- *Sí, perquè ja que durant la adolescència estàs creixent i és com una etapa que et forma com a persona, per això va bé ja que quan siguis gran tindràs una actitud que has après. Vull dir que si ara ens fan veure que el maltracte de gènere és dolent, ja d'un bon principi no ho faràs a algú, no la tractaràs malament.*
- *Sí, és important. Vivim al segle XXI i seguim amb molts problemes sexistes*
- *Sí, perquè es obvi que hi han diferències entre gèneres i es una manera de parlar-ne i que la gent s'adoni de la gravetat de l problema.*
- *Sí, perquè hi ha gent que encara no sap res d'aquest tema.*

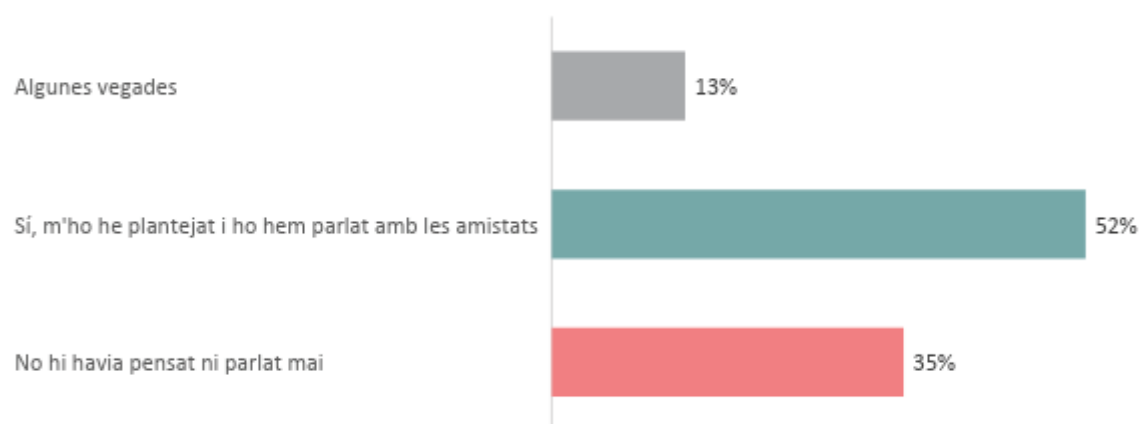
Gràfic 29. En el taller s'ha tractat temes amb els que convisc cada dia?



Gràfic 30. En el taller s'ha tractat temes amb els que convisc cada dia?
Identitat de gènere.

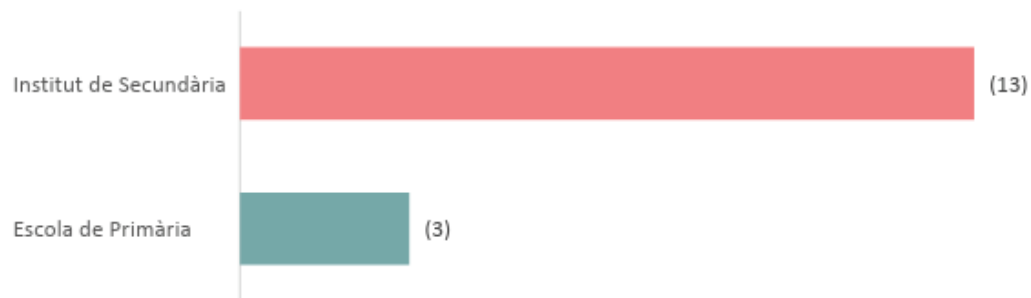


Gràfic 31. T'havies plantejat alguna vegada aquest tema?



Qüestionaris adreçats als centres educatius

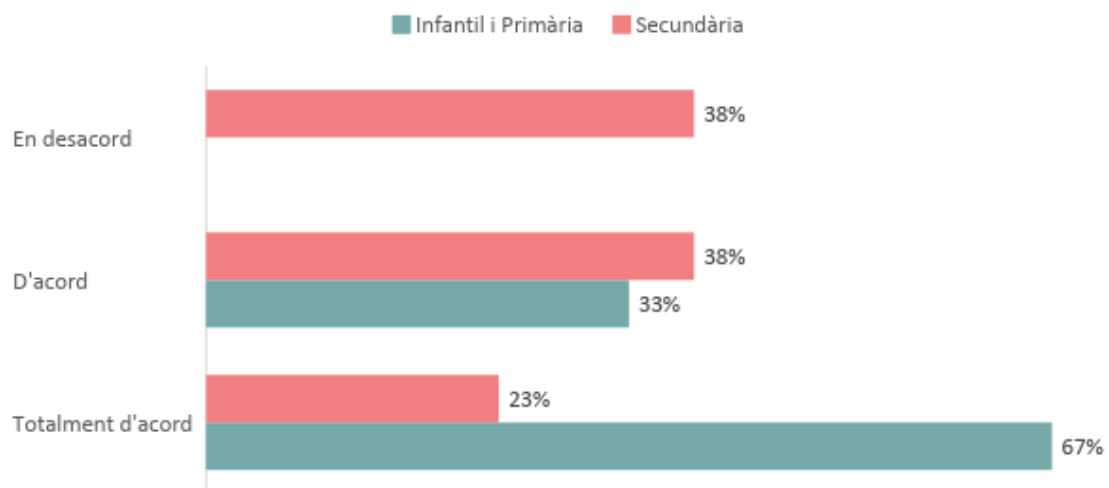
Gràfic 32. Centres Educatius del municipi de Caldes de Malavella



Gràfic 33. Identitat de gènere del personal docent que ha participat.

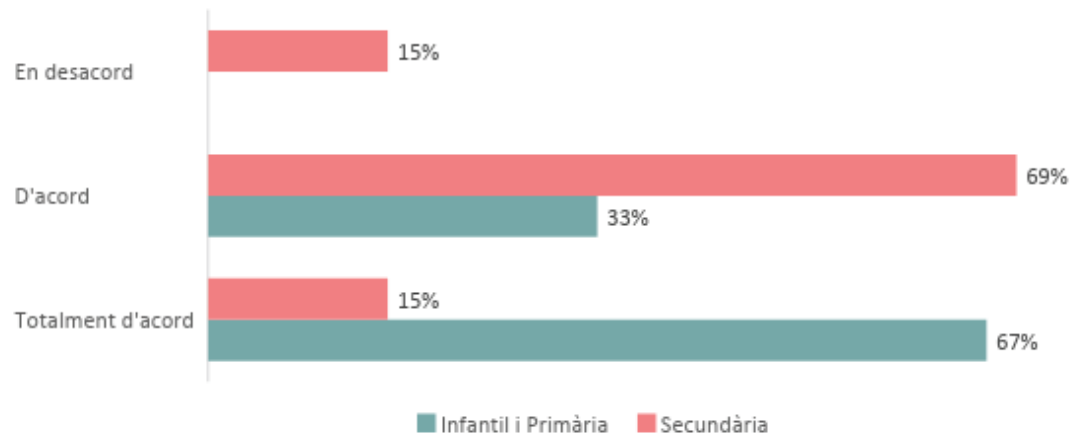


Gràfic 34. En el centre, es treballa des d'un model coeducatiu?

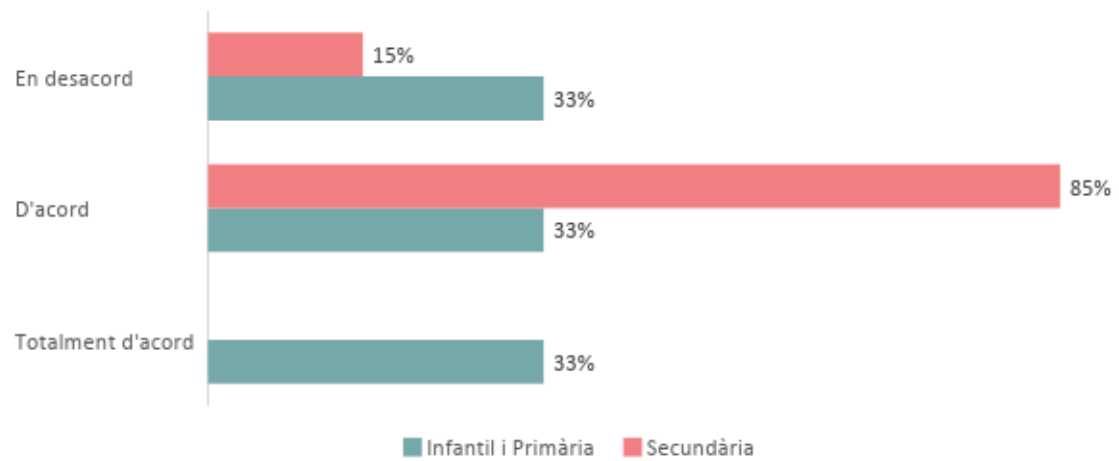


Gràfic 35. Mostri el seu grau d'acord o desacord amb aquestes afirmacions

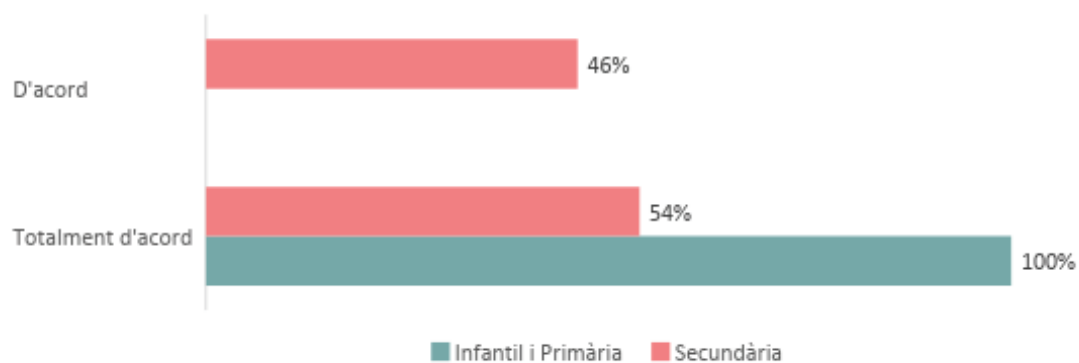
[El professorat sap identificar el sexisme en els continguts (llibres de text, imatges estereotipades, etc.)]



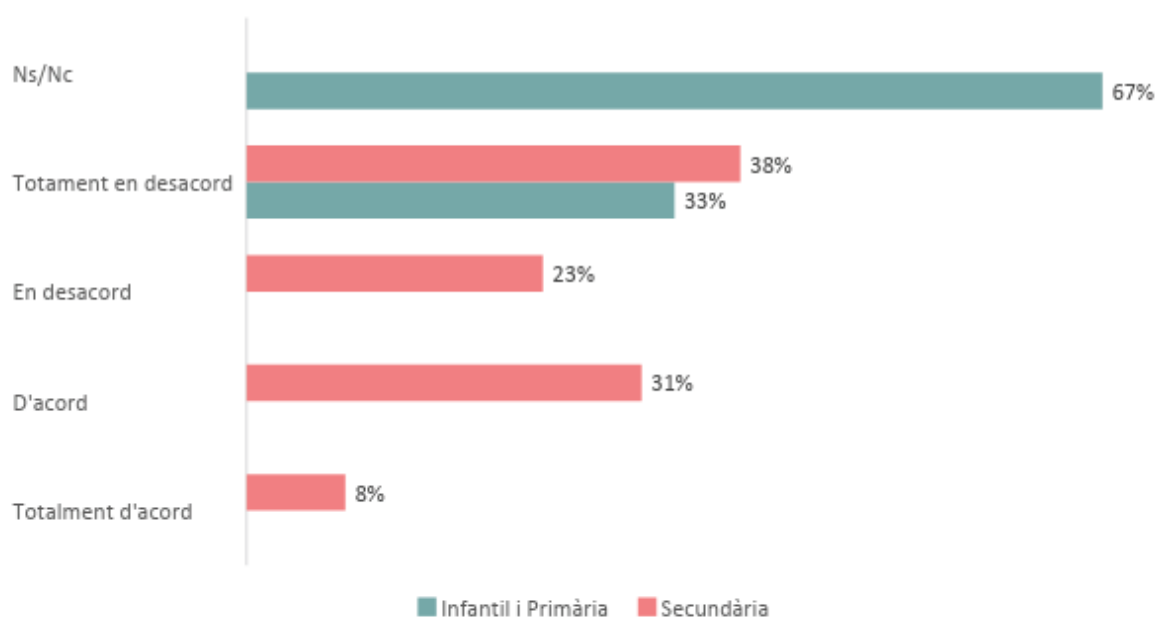
[Es treballen les discriminacions relacionades amb el col·lectiu LGBTI (lesbianes, gais, transexualitat, etc.) al centre?]



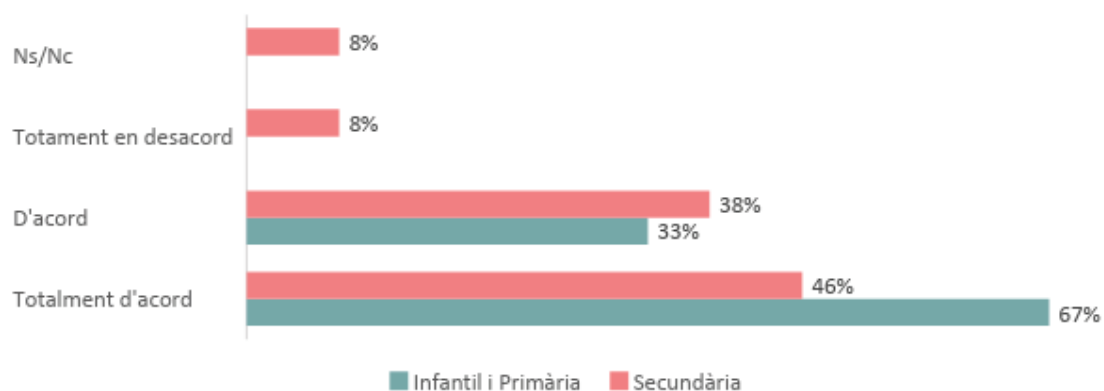
[Considera que és important incloure un llenguatge no sexista i inclusiu a l'escola?]



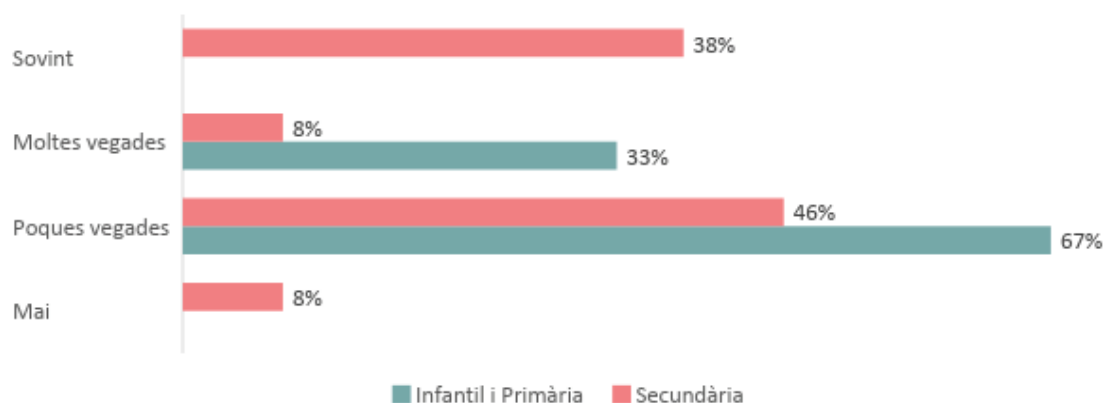
[La coeducació no és prioritària a l'escola]



[Es treballa l'educació afectiva i sexual de l'alumnat amb perspectiva de gènere]



Gràfic 36. Heu detectat actituds sexistes i/o comportaments estereotipats, menysvaloració de les nenes, o relacions abusives, etc.?



En cas afirmatiu, podria descriure el la situació que es va produir?

Secundària

- *Marginació diària en l'ocupació dels espais centrals del pati (pista de futbol, taules de ping-pong).*
- *Quan es demana la col·laboració de tothom les alumnes solen autoimposar-se l'obligació de netejar la classe després d'alguna activitat que generi brutícia (retalls de paper, etc.).*
- *A banda de casos particulars la societat és masclista, i l'institut reflecteix la societat. De manera que els comportaments estereotipats (roba, pentinats, etc.) són una constant, i les noves generacions els assumeixen acríticament.*
- *Dos alumnes van tocar el cul a una companya*
- *Fotografies poc adequades a les xarxes socials per part d'alumnat femení*
- *Comentaris masclistes*
- *Debats de classe*
- *Comentaris o rebuig d'alguns nens (no són majoria) envers nenes quan volen jugar a futbol amb ells.*
- *Actitud sexista d'un alumne envers la seva "xicota".(no deixar-la estar amb altres companyes a l'hora del pati i exigir que estigués amb ell, si no s'enfadava i la "renyava".)*
- *L'ús dels espais del pati*
- *Es produeix sovint. Per exemple utilitzant insults com a tractament amistós.*

Quin tipus d'intervencions es fa?

Infantil i Primària

- *Cap*

- No hi ha hagut situacions prou conflictives per fer intervencions de tipus sèries.
- Les poques intervencions es fan a nivell d'alumnat, d'aula, dels diferents nivells i també amb les famílies.
- --

Secundària

- 1. Cap. Les instal·lacions del pati son per als nois.
- 2. Explicites a davant de tothom la injustícia de veure com son les dones les úniques que endrecen, etc. Al final, acabes obligant un alumne a fer-ho o, més sovint, te'n cuides tu per fer més via.
- 3. Alguna xerrada i/o taller miren d'aconseguir una visió més crítica sobre el sexisme.
- Fer una mediació amb els alumnes en qüestió i fer-los posar en la pell de l'altre/a.
- Atenció psicològica i psicopedagògica. Treball a l'aula.
- Parlar amb l'alumne
- Es van analitzar diferents situacions per reflexionar sobre el tema
- Es va raonar que tothom té dret a jugar. En realitat no discriminen a les nenes per ser nenes, sinó per no dominar el joc. Alguna nena que és molt bona si que és acceptada.
- Des del departament de psicopedagogia i la tutora es va fer una intervenció amb l'alumnat. També es van fer tallers i xerrades en el nivell afectat.
- Cap
- Dialogar amb els les alumnes.
- Organitzar activitats esportives a l'hora del pati
- Organitzar activitats esportives a l'hora del pati
- Fer reflexionar, mediar...

Considera que és important incloure aquests continguts (diversitat afectiva, sexual i d'identitat de gènere)? Pot argumentar la seva resposta.

Infantil i Primària

Si, la societat canvia i cal admetre totes les formes de vida

Sí, però cal tenir en compte que no només ha de ser a l'escola on es fa

És un treball que realitzem a tutoria i coneixement de les pròpies emocions: programa Sigues Tu.

Secundària

Sí, és important atendre la diversitat en tots els aspectes.

*Sí, però és un tema que queda a criteri de cada professional incloure'l o no a l'aula. **No hi ha un pla general de tot el professorat**, tot i que les coordinacions de tutories sí que ho planegen i ho fan conjuntament.*

Sí, ja que fent-ho evitem que tinguin actituds de menyspreu cap a altres persones per motiu de gènere.

si

Sí, perquè cal treballar de manera inclusiva

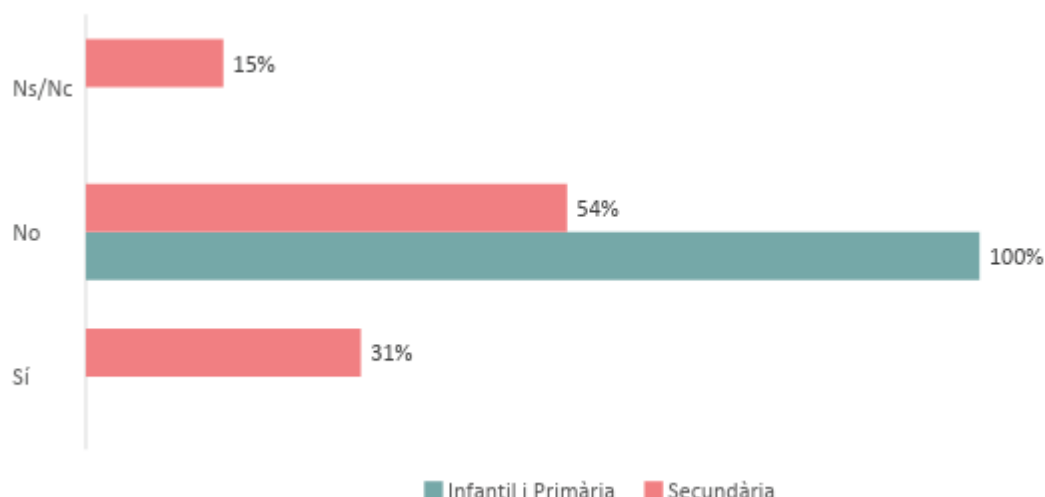
Si

És interessant si ve a to amb el que es treballa o si succeeix alguna cosa. No crec que s'hagi de forçar.

Alguns adolescents tenen preguntes sobre aquest tema, i és millor rebre la informació d'una font fiable i de la manera més adient per la seva edat.

Sí, és important! Cal incloure el màxim d'informació possible sobre la diversitat.

Gràfic 37. Hi ha alguna persona referent en temes de coeducació o d'igualtat al centre?



Com incorporeu la igualtat de gènere i la coeducació al centre

82%

- A través dels projectes de coeducació i prevenció de les violències masclistes i el sexisme que s'han dissenyat des de l'Ajuntament de Caldes de Malavella (Coeducació a Escola Bressol, Tallers a l'IES, etc.)

30%

- A través de la convivència i els valors:
- Fomentar la coresponsabilitat, la identificació d'estereotips i la promoció de canvi de rols,

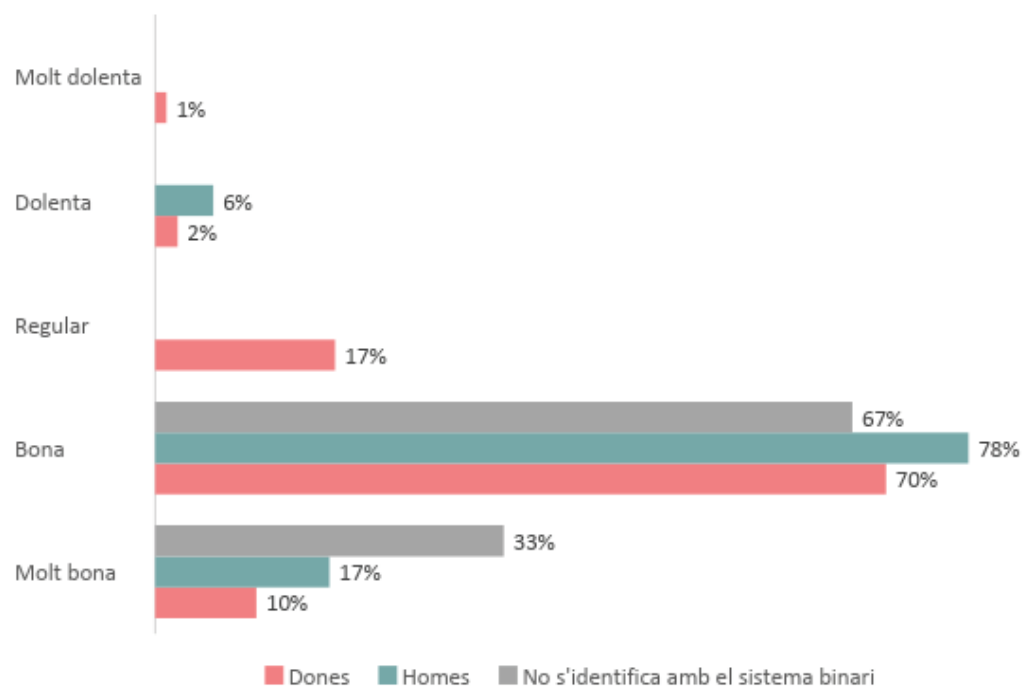
10%

- Incorporant activitats a les activitats del centre: introduint figures de dones en les àrees curriculars, fent ús de materials igualitaris, fomentant l'equitat entre els gèneres.
- A través del llenguatge: treballant per un ús no sexista, identificant estereotips en el llenguatge, identificant discursos sexistes, fent anàlisi dels mitjans audiovisuals, anàlisi d'Internet, et
- Incorporant activitats a les activitats del centre: introduint figures de dones en les àrees curriculars, fent ús de materials igualitaris, fomentant l'equitat entre els gèneres.
- A través del llenguatge: treballant per un ús no sexista, identificant estereotips en el llenguatge, identificant discursos sexistes, fent anàlisi dels mitjans audiovisuals, anàlisi d'Internet, etc.

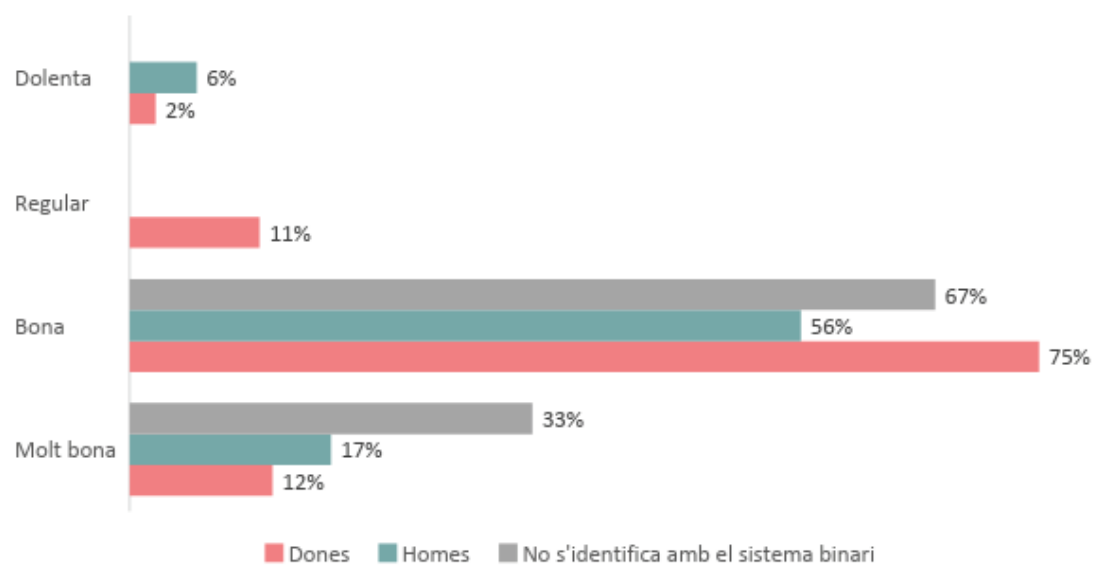
8.4.2 PROMOCIÓ DE LA SALUT

Qüestionaris adreçats a la ciutadania

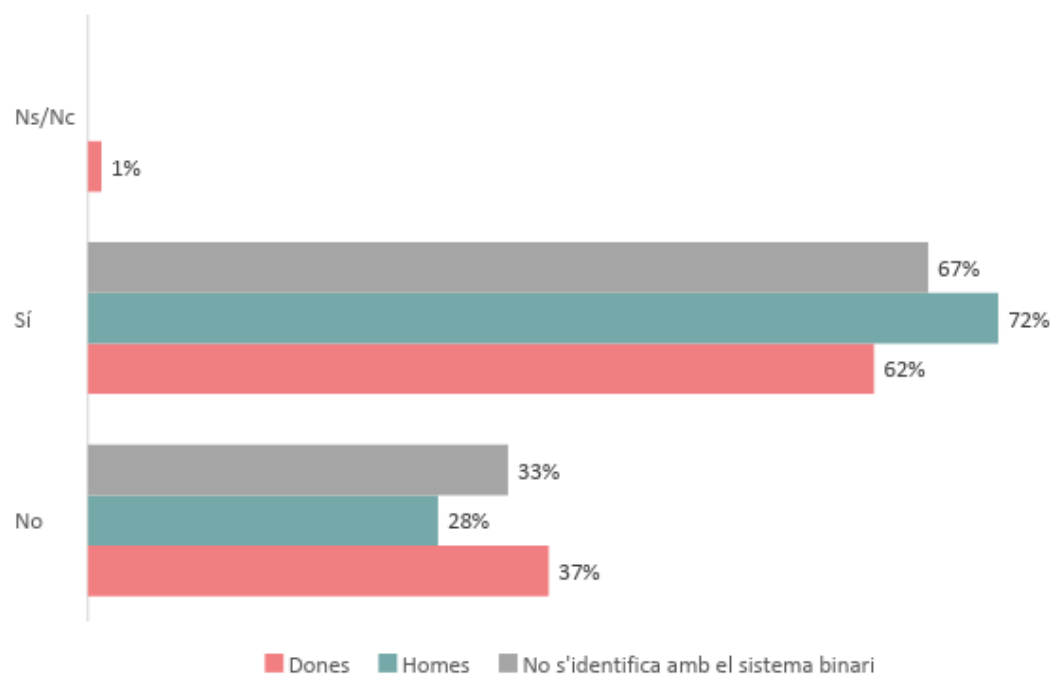
Gràfic 38. Valori la seva salut física.



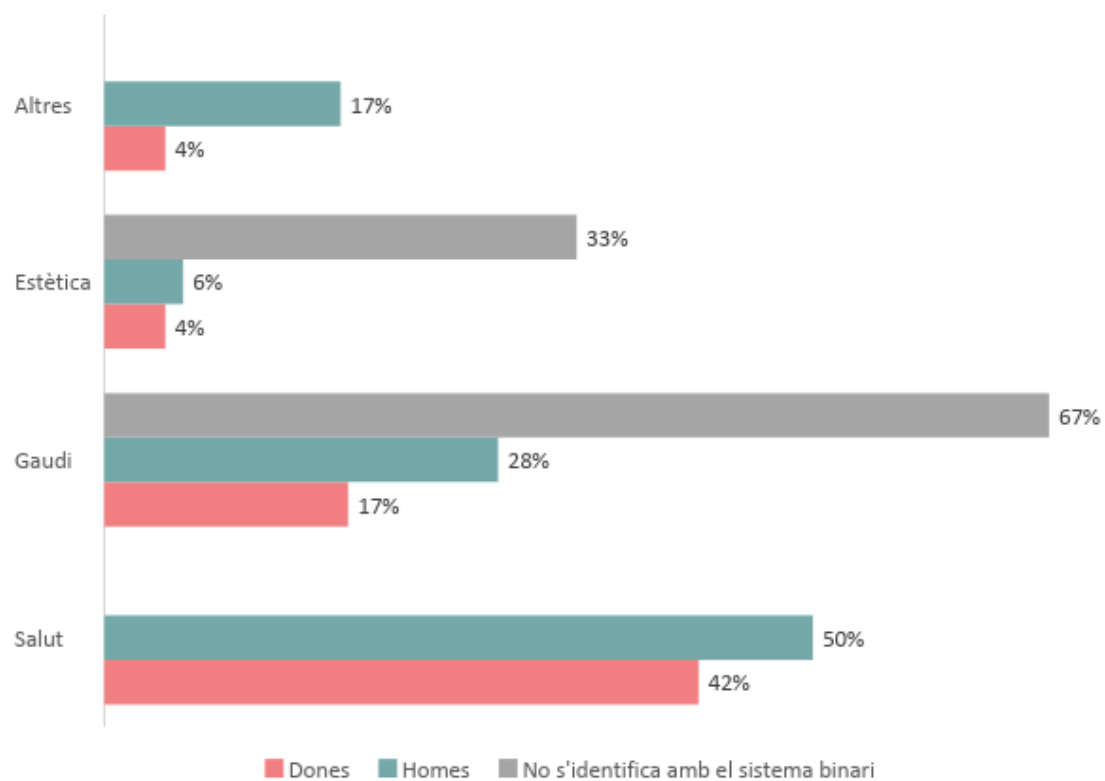
Gràfic 39. Valori la seva salut psíquica



Gràfic 40. Fa activitat física?



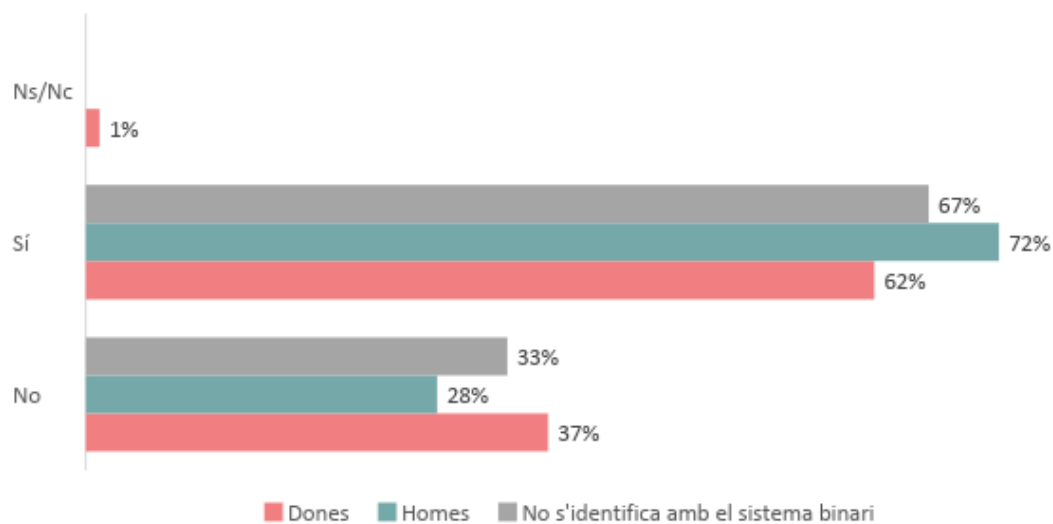
Gràfic 41. Per quins motius fa activitat física?



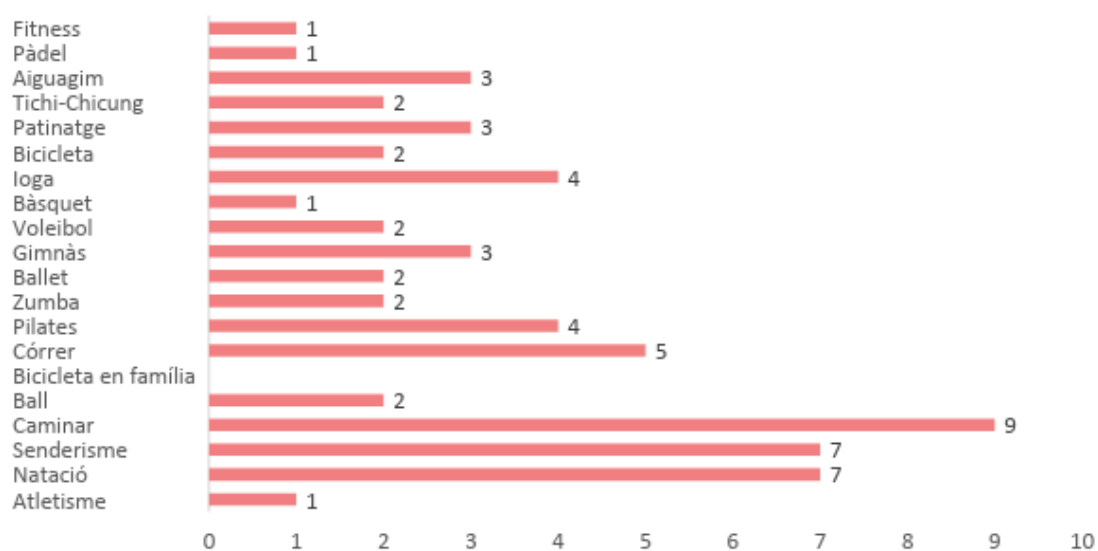
8.4.3. PRÀCTICA ESPORTIVA

Qüestionaris adreçats a la ciutadania

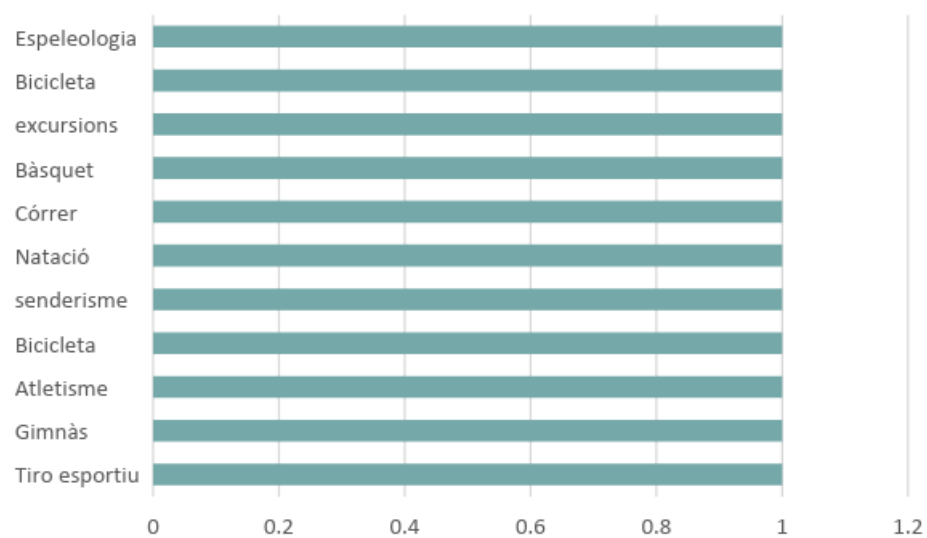
Gràfic 42. Fa activitat física.



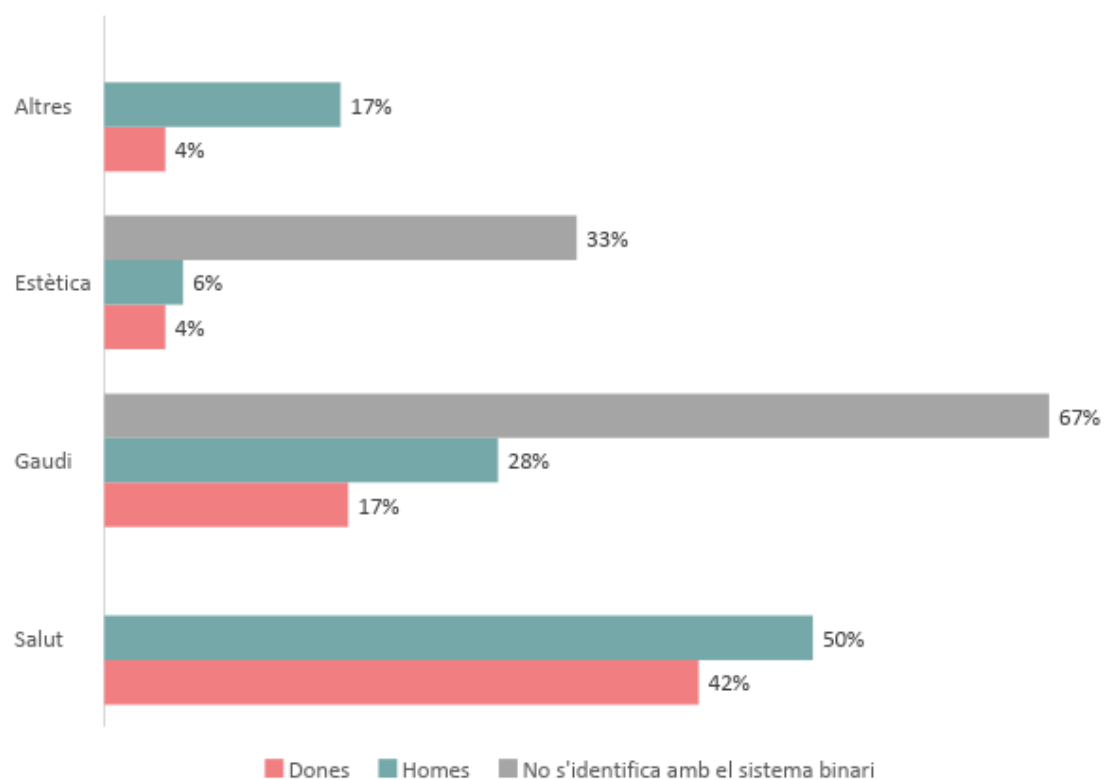
Gràfic 43. Quin esport realitza? Respostes de les dones



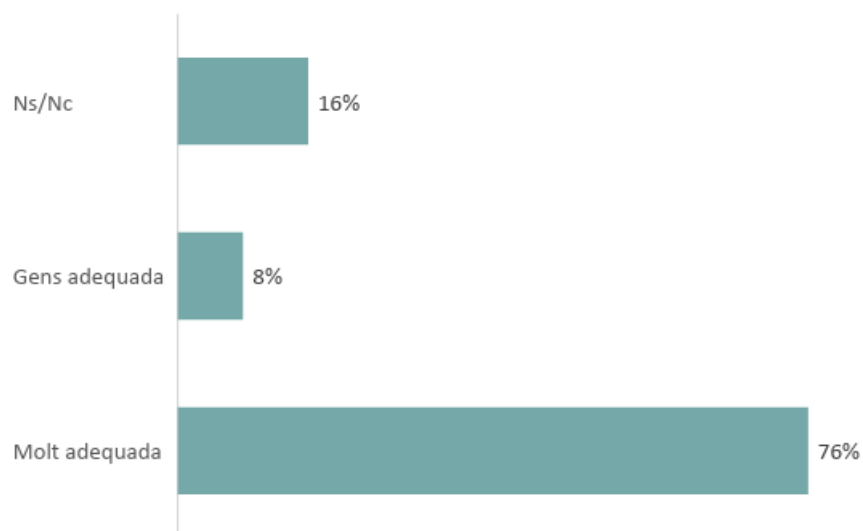
Gràfic 44. Respostes dels homes



Gràfic 45. Per quins motius fa esport?



Gràfic 46. En quina mesura considera aquesta acció és adequada per aconseguir una major igualtat de gènere? **[Promoure l'esport femení i mixte visibilitzar-lo]**

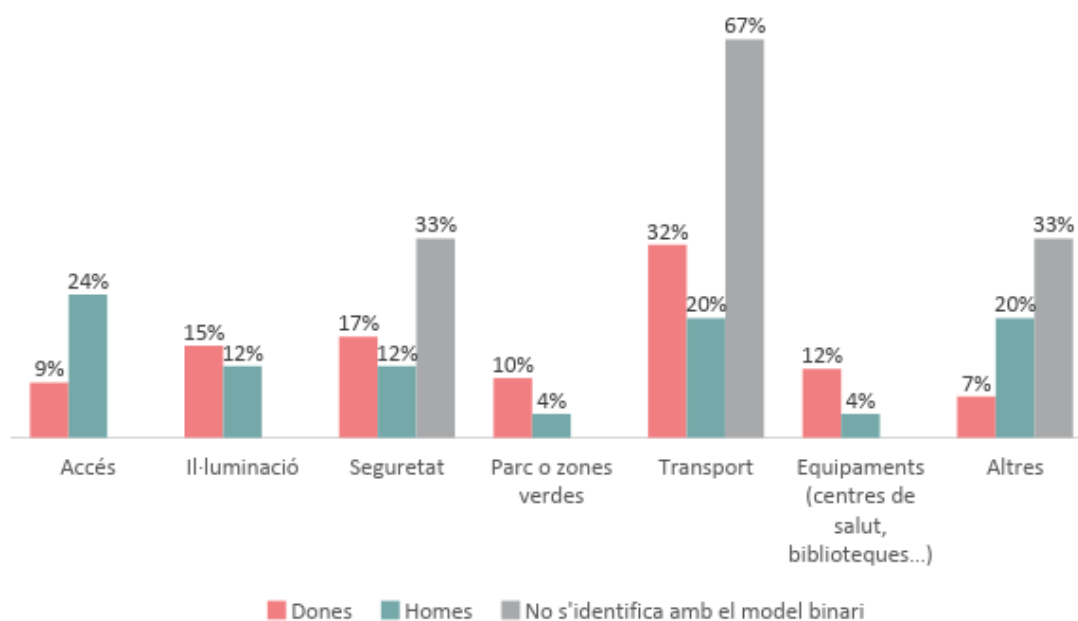


Font: elaboració pròpia a partir del qüestionari adreçat a la ciutadania.

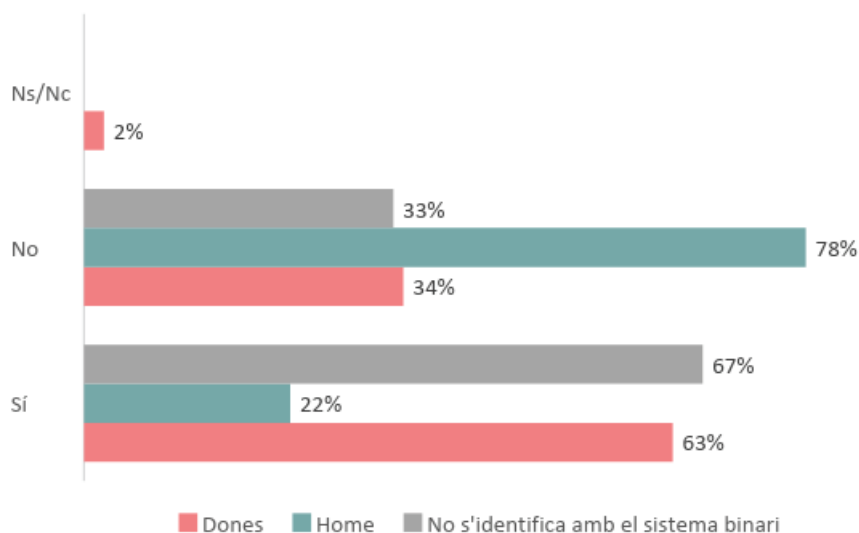
8.4.4. URBANISME EN CLAU DE GÈNERE: ACCESSIBILITAT, MOBILITAT I SEGURETAT

Qüestionaris adreçats a la ciutadania

Gràfic 47. Quines són les principals mancances del municipi?



Gràfic 48. Alguna vegada ha tingut por de tornar a casa sol/a?



8.5. TREBALL I USOS DELS TEMPS

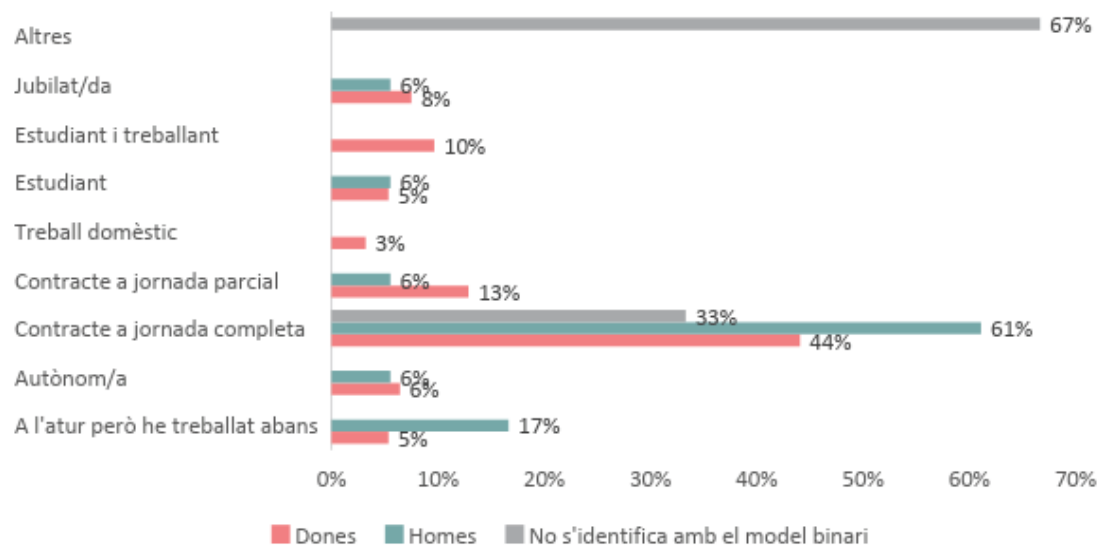
8.5.1. FOMENT DE L'OCUPACIÓ

Qüestionari adreçat a la ciutadania

Taula 1. Situació laboral

	Dona	Home	No binari
A l'atur però he treballat abans	5%	17%	
Autònom/a	6%	6%	
Contracte a jornada completa	44%	61%	33%
Contracte a jornada parcial	13%	6%	
Treball domèstic	3%		
Estudiant	5%	6%	
Estudiant i treballant	10%		
Jubilat/da	8%	6%	
Altres			67%

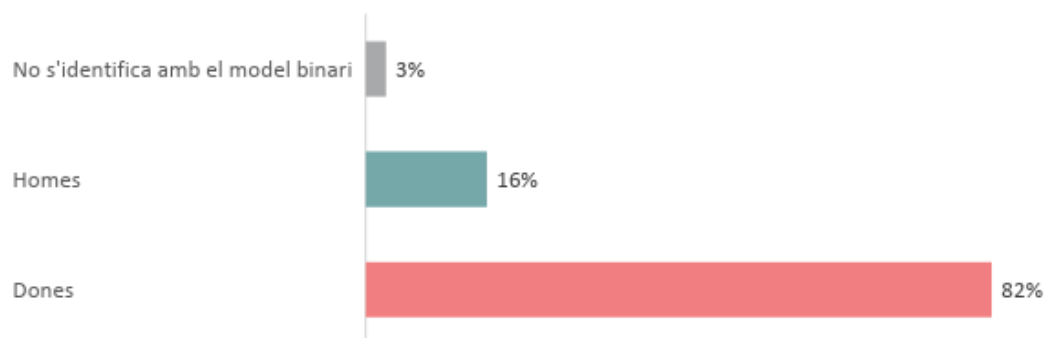
Gràfic 49 . Situació laboral



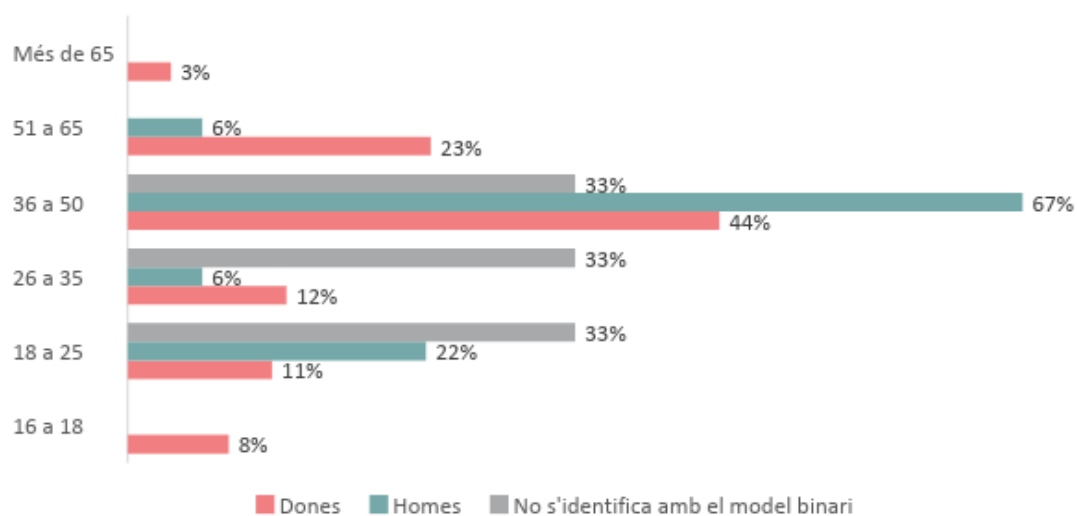
8.5.2. CONCILIACIÓ DEL TREBALL I VIDA QUOTIDIANA

Qüestionari adreçat a la ciutadania

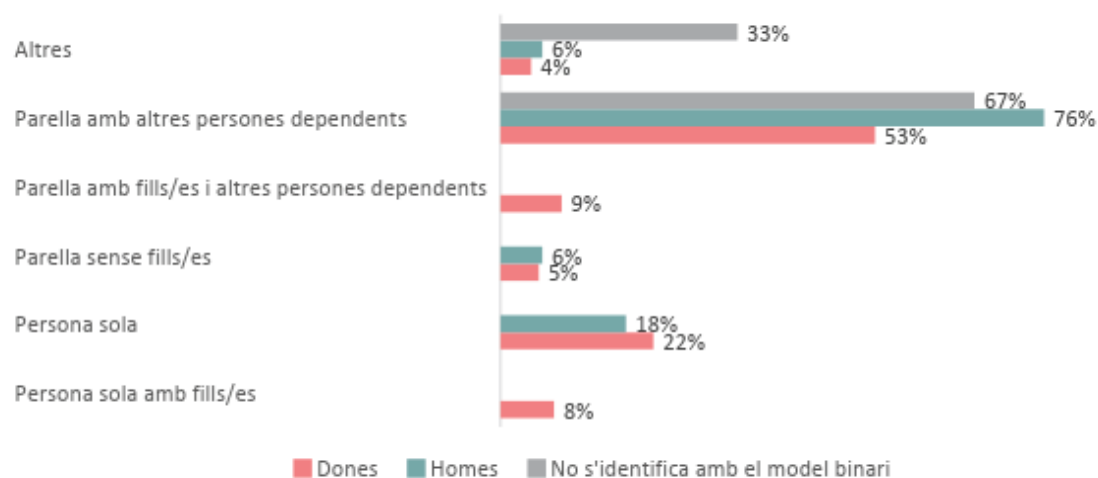
Gràfic 50. Identitat de gènere de les persones participants



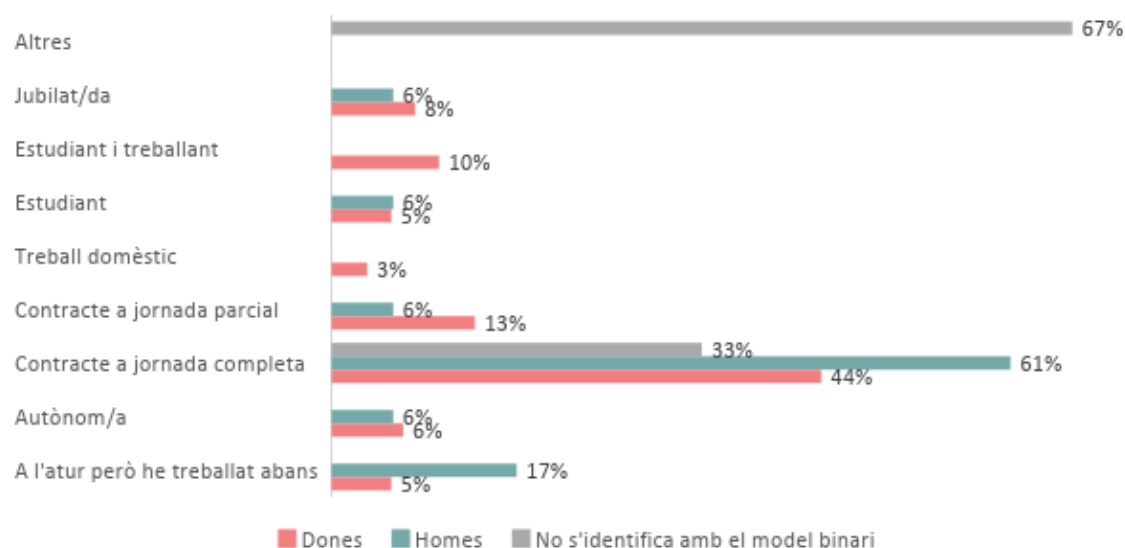
Gràfic 51. Edat de les persones participants



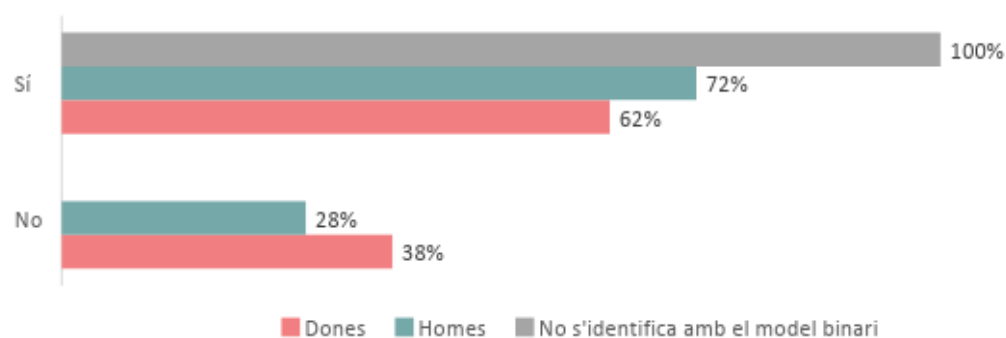
Gràfic 52. Situació personal i familiar



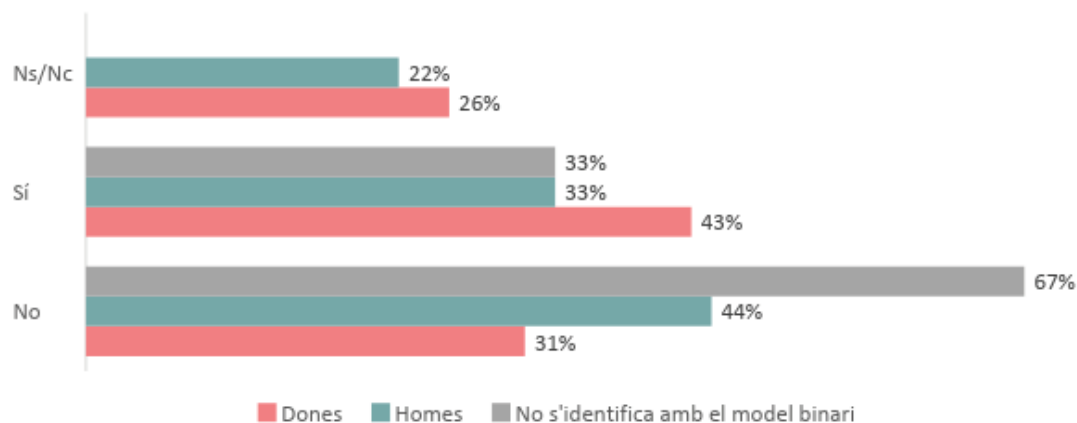
Gràfic 53. Situació laboral



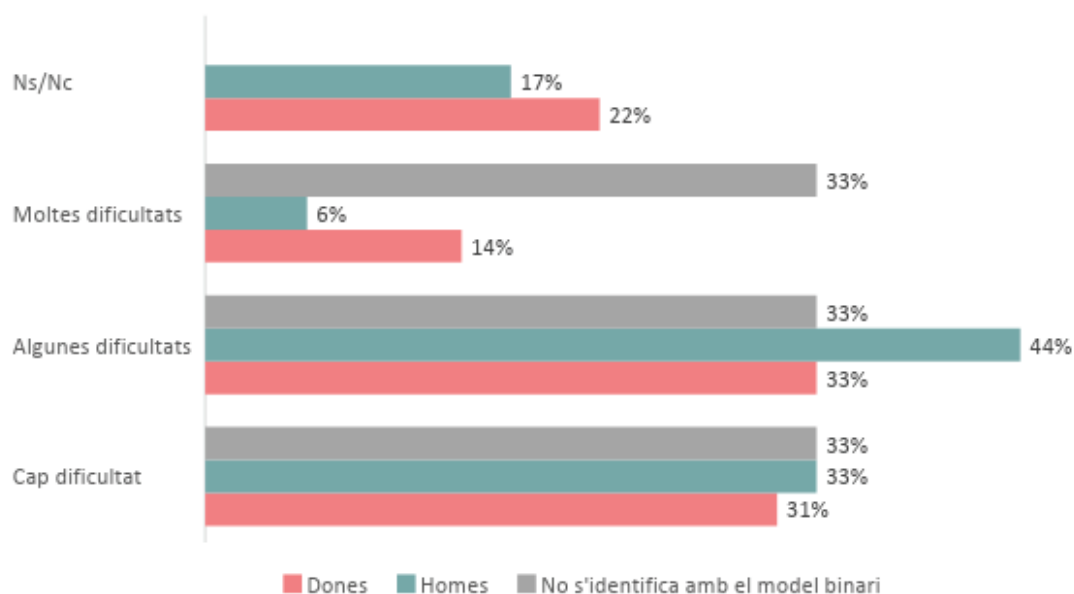
Gràfic 54. Té responsabilitats familiars



Gràfic 55. Si és pertinent, considera que ser pare o mare ha condicionat la seva carrera professional?



Gràfic 56. Té dificultats per compatibilitzar el seu treball amb les responsabilitats familiars?



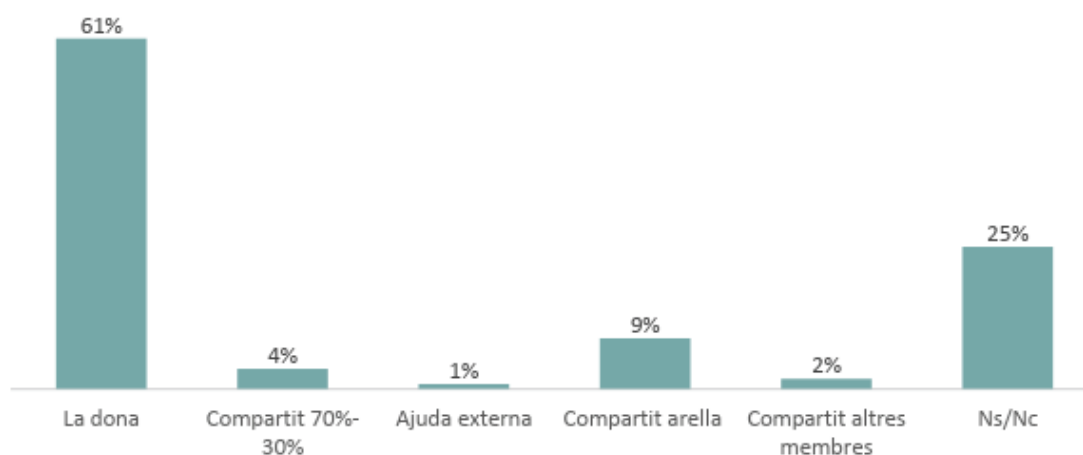
Pot especificar amb quines dificultats es troba?

- Conciliar horari
- Horaris
- Assistir a reunions escolar, visites mèdiques...
- És complicat conciliar la vida laboral i familiar per horaris i volum de feina.
- Amb la meua incorporació al món laboral m'és difícil saber amb qui deixar la meua filla. La maternitat hauria de ser més llarga i que tots els pobles tinguessin llar d'infants.
- Assistència a formació fora de l'horari laboral, estona de treball a casa.
- Els horaris no lliguen amb els de l'escola, si es posen malalts has d'estar demanant permisos i et sap greu. Tot i que els pares no visquin a casa, si tenen una certa edat has d'estar pendent d'ells, els hi has anar a comprar, fer les tasques de la casa etc.. i quan estan malalts, els has d'acompanyar al metge etc... la cosa es complica més.
- Horaris, permisos per sortir dintre la jornada laboral l'estona necessària per atendre necessitats urgents de fills, haver de renunciar a cursos de formació o altres activitats professionals que es duen a terme fora de la província per no poder coordinar ni

conciliar amb determinades necessitats familiars.

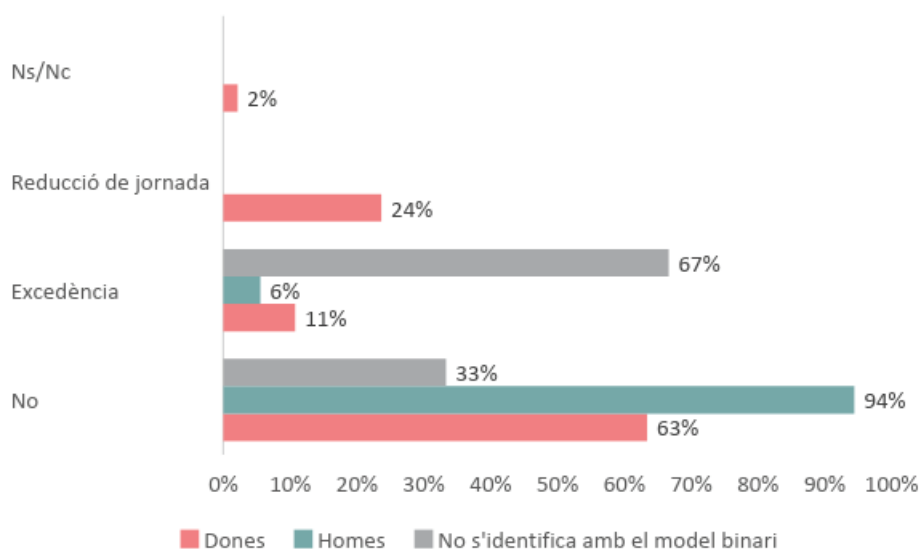
- *Tinc dificultat amb els horaris. Haig de treballar a mitja jornada.*
- *Falta de temps per conciliar Feina i vida familiar*
- *Podria tenir més dificultats, però l'empresa on treballo m'ha adaptat l'horari laboral a les meves necessitats familiars.*
- *Horaris*
- *En el meu sector, un càrrec superior implica jornada completa (o més) i no és massa compatible amb una reducció*
- *Per les dificultats de conciliar horaris*
- *Sobretot quan els fills/es són petits és molt complicat, especialment si no hi ha coincidència amb els horaris laborals i escolars.*
- *Compaginar horarios de trabajo con horarios de colegio de mis hijos (instituto y colegio)*
- *Horaris, torn de nit*
- *impossible compatibilitzar horaris, o treball o fills ...*
- *Horaris, àpats, feines domèstiques...*
- *Cura de la mainada en diferents horaris*
- *Reducció de la jornada, treball nocturn*
- *Cuan están malaltats el fill o cuan els centres de estudis dels meus fills volen reunir-se amb mi a un data de marge limitado a mes de extreescolar que no puc assistir per no poder compaginar amb la feina*
- *Per quadrar horaris*
- *Poc temps per mi i la meva família*
- *Passar més temps amb els fills*
- *Horaris i falta d'ajudes socials*
- *Conciliació familiar*

Gràfic 57. Qui es fa càrrec de les tasques domèstiques i familiars?



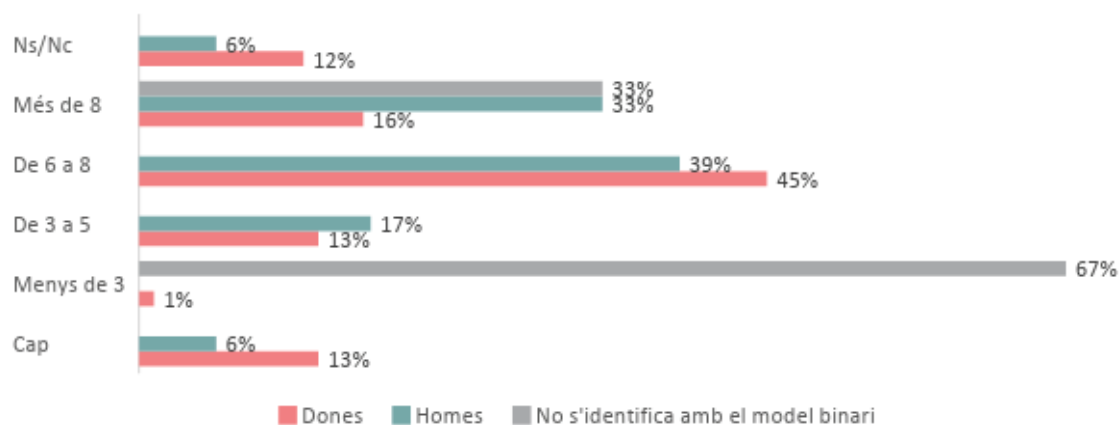
Taula i gràfic 58. Ha sol·licitat alguna vegada una reducció de jornada o excedència per la cura de familiars?

Tipus de mesura	Dones	Homes	No s'identifica amb el model binari
No	59	17	1
Excedència	10	1	2
Reducció de jornada	22		
Ns/Nc	2		
Total	93	18	3

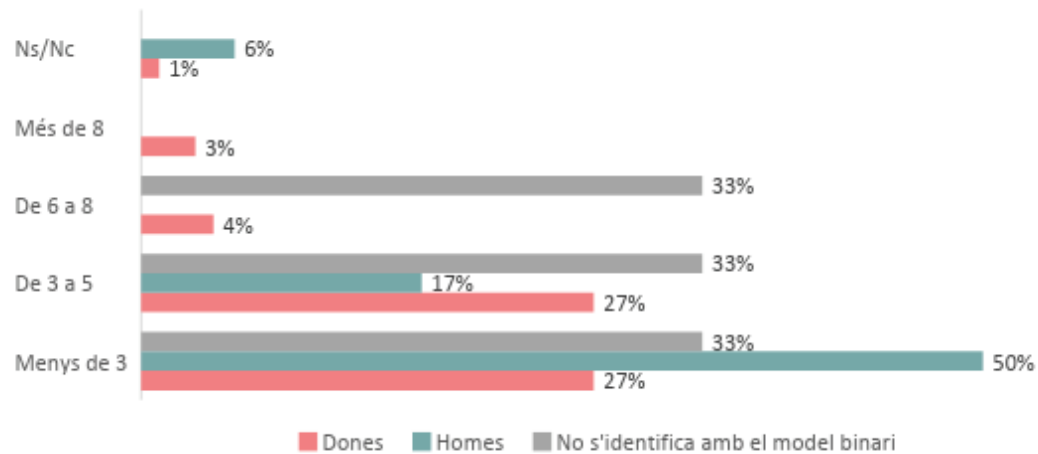


Gràfics 59. Quantes hores dedica a les següents activitats UN DIA entre setmana (NO CAPS DE SETMANA)

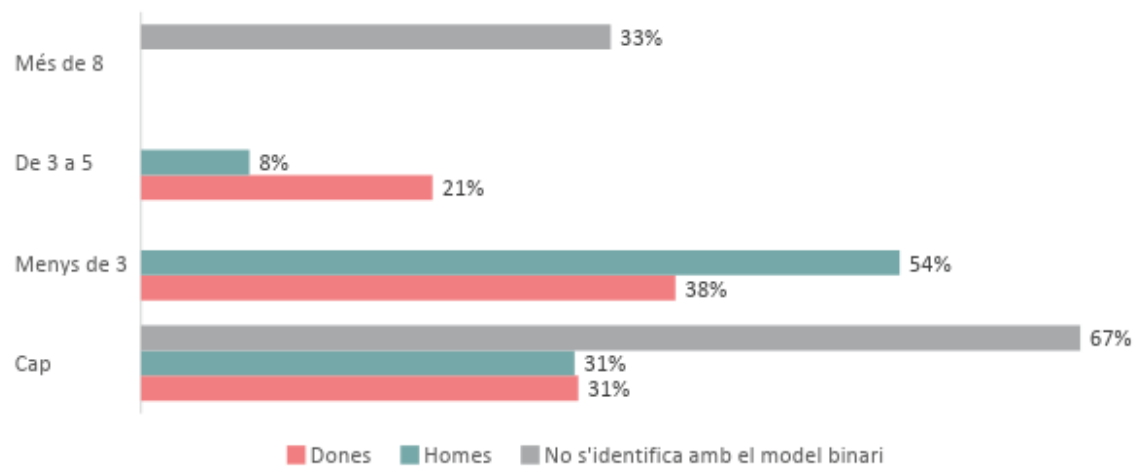
[Treball remunerat]



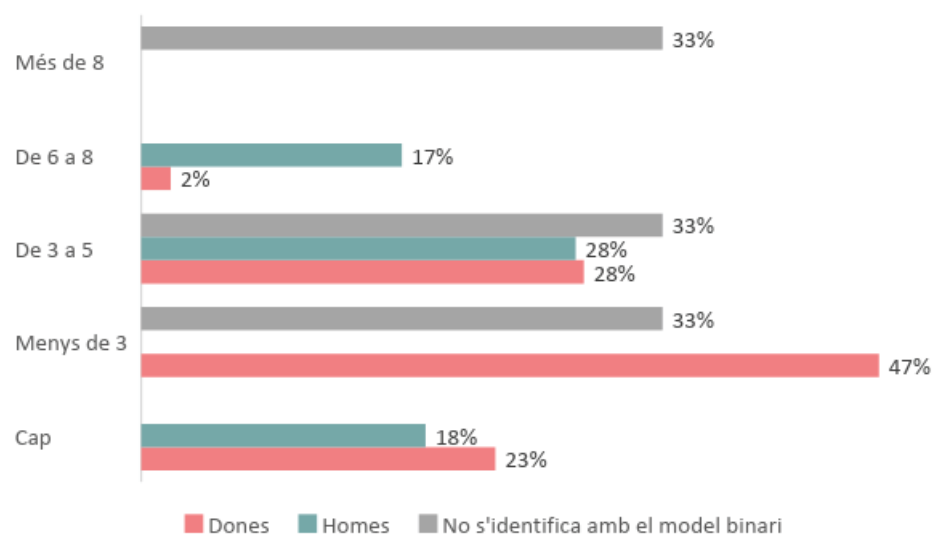
[Cura de la casa (netejar, fer menjar...)]



[Cura de persones de la família (fills/es, gent gran...)]



Amb responsabilitats familiars i temps dedicat a l'OCI PASSIU (TV, lectura, videojocs...)]



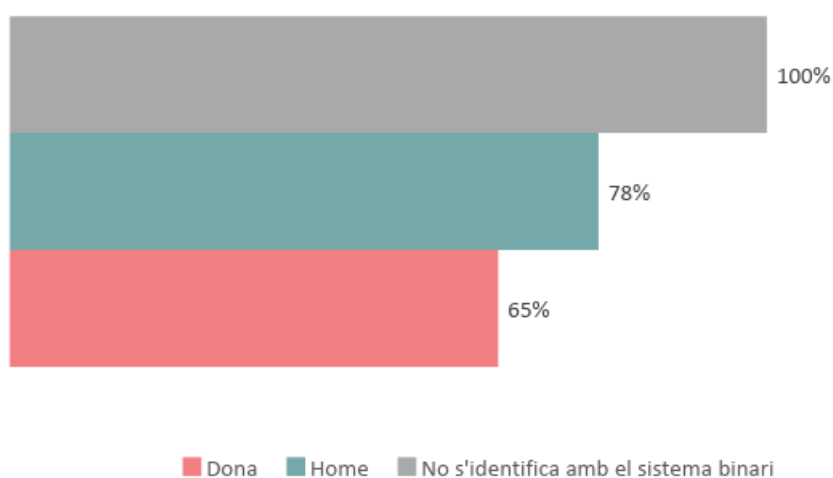
8.6. LIDERATGE I PARTICIPACIÓ DE LES DONES

8.6.1 PARTICIPACIÓ SOCIOPOLÍTICA I MÓN ASSOCIATIU

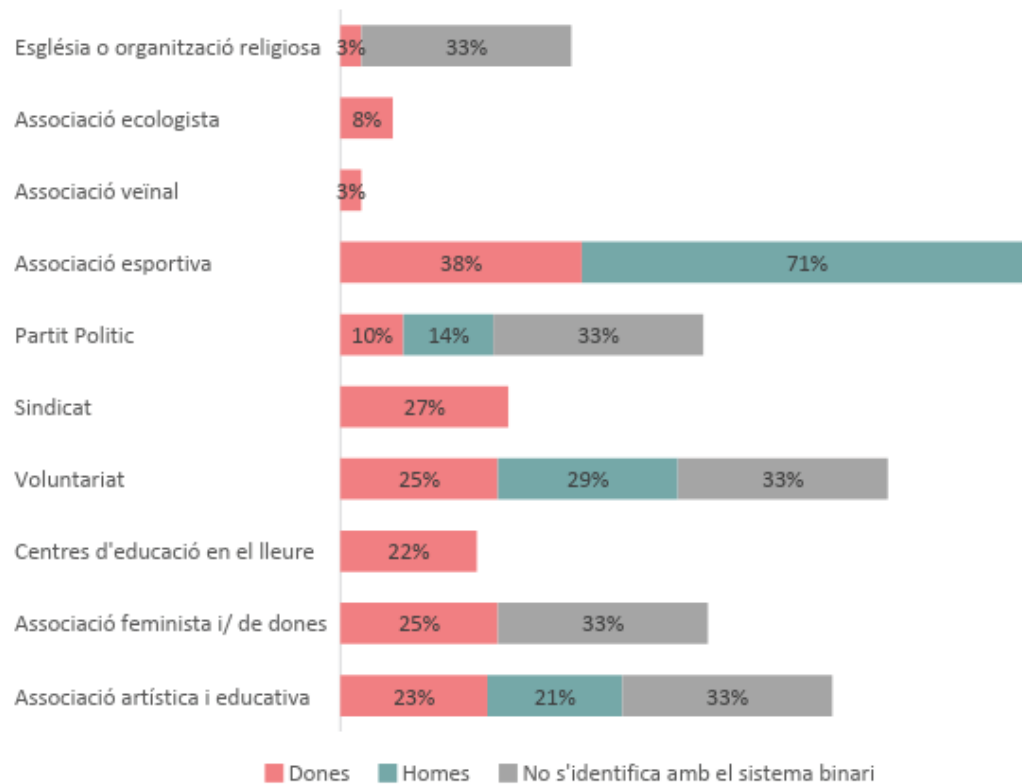
8.6.2. CULTURA I RECONeixEMENT

Qüestionaris adreçats a la ciutadania

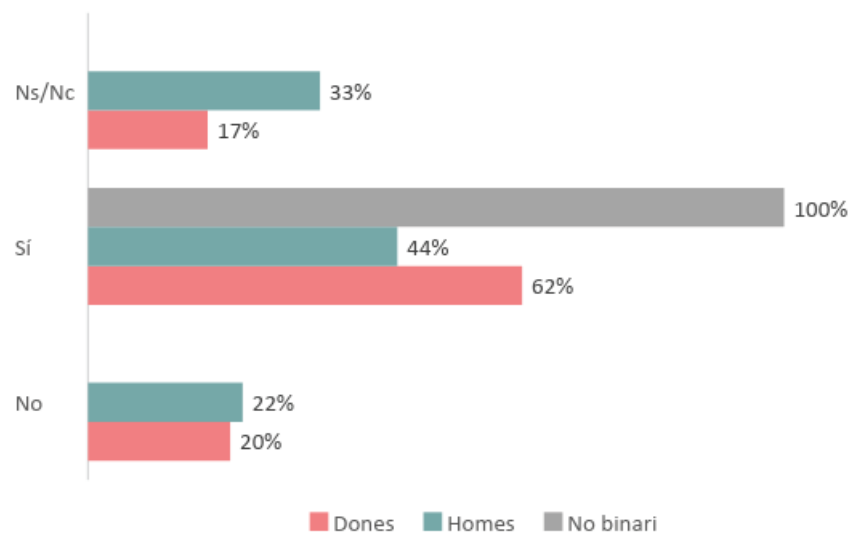
Gràfic 60. Pertany a algun tipus d'associació?



Gràfic 61. En quin tipus d'associació participa?



Gràfic 62. Participa a les activitats culturals del seu municipi?



En quines?

DONES

Festes, activitats, tallers, etc
Fira de l'Aigua, Malavella, activitats esportives, festes, etc.
Festa major, mercats, cinema a la fresca
Cinema, teatre i alguna xerrada
Club de lectura, Fira de l'Aigua
Aquest any Hereu Riera- St Maurici/Festa de la Malavella
biblioteca
Xerrades
Carnabal, teatre, cinema etc....
Festes, exposicions, xerrades, algun concurs
En les que puc.
Diferents fires i sessions biblioteca amb la meva filla
Xerrades i tallers
Biblioteca...
Festes
Puntualment en xerrades, cinema, teatre,...
En totes les que puc!
Club de lectura
Casal de la Gent Gran, Activitats a la Biblioteca, Revista Aquae
ACTIVITATS ORGANITZADES PER LA BIBLIOTECA,
AJUNTAMENT, CENTRE CÍVIC...
Festa de la Malavella, fira de l'aigua, activitats de la biblioteca.
Son properes
Totes les festes i esdeveniments q es proposin, procurem
participar-hi
En La Xarxa de Dones
Festes i celebracions
Festes i actes varis
Gegants
Concerts
Teatre, xerrades, activitats musicals...
Visites guiades i/o teatralitzades. Rures termals...
Festes de lleure i en l'esport
esplai, festes, alguns tallers
les que es fan en general
Xerrades, tallers...
Cada cop menys, però als gegants, associacions culturals del
municipi...
Gegants, obres de teatre, xerrades, AMPA de l'institut
Festa Major, Festa de la Malavella, Concurs de Microliteratura,
Cavalcada de Reis, teatre
Festes del poble
Xarxa de Dones, clubs de lectura, voluntària programa LÈCXIC (?),
teatre
Festes
Festes, celebracions, xerrades, tallers...

Biblioteca, teatre
Club de lectura Sant Jordi...
Xerrades iniciativa de "Xarxa de Dones", activitats de la biblioteca

HOMES

Festes del poble
Sempre que puc, presentació de llibres, exposicions, fires i festes, etc.
Festa major, festes locals, actes,...
Festes, fires etc
Diverses, però només com a usuari i sense compromís
Varis
Moltes

NO S'IDENTIFICA AMB EL MODEL BINARI
Totes les wue els meus horaris rm permeten
Lrs que puc participar amb família i horaris infantils

Si la resposta és negativa, per què?

DONES

No fa gaire que hi visc
Combinació amb fills impossible
No tinc ganes de sortir de casa
Participo no de manera organitzativa però sí assisteixo a les activitats que es realitzen al municipi.
Quan puc sí, però cada cop estic menys temps a Caldes
Falta de temps
Per horaris
Per falta de temps
falta de temps i salut
per falta de temps
Per que ho he provat i alhora de que enviin correu de confirmacio no l'han enviat
D'algunes, no rebo informació

HOMES

No me siento representado
La majoria estan polititzades
Manca de temps no

