



Ajuntament
del Vendrell

II PLA LOCAL D'IGUALTAT 2016-2019

Regidoria de Polítiques de Gènere i d'Igualtat

 Generalitat de Catalunya
**Institut Català
de les Dones**

Línia d'**atenció** a les
dones en situació
de **violència**
**900 900 120**
Servei **24** hores

INDEX

1. INTRODUCCIÓ	Pàg. 3
2. MARC LEGISLATIU EN POLÍTIQUES DE DONES I D'IGUALTAT	Pàg. 4
3. ANÀLISI DE DADES I CONTEXT	Pàg. 11
4. OBJECTIU GENERAL I LÍNIES ESTRATÈGIQUES DE TREBALL	Pàg. 16
5. ÀMBITS, OBJECTIUS I ACTUACIONS	Pàg. 20
6. IMPLEMENTACIÓ, SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL II PLA	Pàg. 28

1. INTRODUCCIÓ

La regidoria de Polítiques de Gènere i d'Igualtat de l'Ajuntament del Vendrell ha elaborat el II Pla Local d'Igualtat (2016-2019) que a continuació s'exposa. Aquest document pretén donar continuïtat al I Pla Local d'igualtat (2012-2015) i ser l'eina de referència per fer i desenvolupar, durant la seva vigència, les polítiques de gènere al municipi del Vendrell.

El II Pla Local d'Igualtat, a l'igual que el seu antecessor, és un conjunt d'estratègies i mesures transversals que tendeixen a desenvolupar una política que orienti les pràctiques d'igualtat d'oportunitats en tota l'acció municipal per aconseguir la plena ciutadania des d'una perspectiva de gènere.

El II Pla Local d'Igualtat té un doble objectiu. Per una banda, ha de ser un marc de referència per als diferents departaments municipals que en qualsevol moment desenvolupin actuacions amb perspectiva de gènere i polítiques d'igualtat d'oportunitats. Per l'altra banda, ha de servir per definir actuacions a desenvolupar a curt i mig termini en matèria de gènere i d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes. El Pla, no obstant, evidència que moltes de les propostes i línies de treball ja estan incorporades al treball dels diferents departaments, i configura al mateix temps una eina de sistematització i coneixement mutu de les accions en clau de gènere que es porten a terme al municipi.

Es tracta d'un document i eina de treball que conté set àmbits estratègics amb uns objectius clars encaminats a millorar la situació de les dones al municipi i de la població en general. Aquests objectius es tradueixen en mesures i accions per impulsar les polítiques de gènere, lluitar contra la violència de gènere, fomentar la participació de les dones, modificar el repartiment dels treballs i usos del temps, incidir en la coeducació, la formació i la producció cultural de les dones, desenvolupar la perspectiva de gènere en el disseny de la ciutat i territoris i promoure la salut de les dones. No obstant el present Pla es complementarà amb totes aquelles accions que durant els quatre anys de la seva vigència es puguin programar, consensuar i realitzar i que complementin els objectius marcats en el diferents àmbits d'actuació.

2. MARC LEGISLATIU EN POLÍTIQUES DE DONES I D'IGUALTAT

De forma resumida es destaca la legislació i les mesures a través dels organismes més importants que defensen i treballen per la igualtat de gènere i les polítiques de dones per obrir el camí a la superació de les situacions de discriminació i desigualtat.

NORMATIVA DE LES NACIONS UNIDES

Les accions i documents més importants relatius al gènere en el marc de les Nacions Unides:

- a) Carta de les Nacions Unides de 1945, reafirma el valor de la persona i la igualtat de drets d'homes i dones.
- b) Declaració Universal dels Drets Humans de 1948 manifesta i defensa directament els principis d'igualtat i no-discriminació.
- c) Conveni sobre els drets polítics de la dona de 1952: estableix el dret a votar de la dona i el dret a ser elegible per a qualsevol càrrec públic.
- d) Pacte Internacional dels Drets Civils i Polítics i Pacte Internacional de Drets Econòmics, Socials i Culturals de 1966 els quals estableixen que els estats signants del Pacte no podran discriminar per raó de sexe en la garantia i l'exercici d'aquests drets.
- e) 1967 Declaració sobre l'eliminació de la discriminació contra la dona (base legal per a la igualtat de drets).
- f) Conveni de 1968 relatiu a la igualtat de remuneració de la mà d'obra d'homes i dones per treball d'igual valor.
- g) Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (CEDAW) de 1979: l'acceptació d'aquesta convenció per part dels estats implica un compromís d'aquests a desenvolupar un seguit de mesures per posar fi a la discriminació de les dones (Espanya va ratificar la convenció el 1984).

Conferències mundials de Nacions Unides sobre les dones

- a) I Conferència Mundial de l'Any Internacional de les Dones: igualtat, desenvolupament i pau, celebrada a la ciutat de Mèxic el 1975.

- b) II Conferència Mundial de la Dècada de les Nacions Unides per a les Dones: igualtat, desenvolupament i pau, celebrada a Copenhague el 1980.
- c) III Conferència Mundial per a l'examen i l'avaluació dels assoliments del Decenni de les Nacions Unides per a la Dona, celebrada a Nairobi (Kenya) el 1985.
- d) IV Conferència Mundial per a la Dona, celebrada a Pequín el 1995, es ratifiquen els drets de les dones i els homes, sent aquesta una qüestió universal. A partir d'aquesta conferència es veu la necessitat d'utilitzar el concepte de gènere en les relacions socials entre dones i homes. Es pren consciència que el canvi en la situació de desigualtat de la dona ha d'implicar un canvi estructural de la societat.
- e) 2000-2005-2010 Revisió de la Plataforma d'actuació de Beijing: assemblea General Extraordinària de les Nacions Unides

NORMATIVA EUROPEA

Des de la seva creació, la Unió Europea s'ha definit a favor de l'equitat de gènere, reconeixent per primera vegada en el Tractat de Roma de 1957 "el dret a igual salari entre dones i homes en treballs d'igual valor".

El tret a destacar de la Unió Europea és que les seves directives són d'obligat compliment per als països que en formen part, directives amb molta influència a l'hora d'introduir les polítiques de gènere en les agendes polítiques de les institucions estatals, autonòmiques i locals.

Les accions i documents més importants relatius al gènere en el marc de la Unió Europea són:

- a) Tractat constitutiu de la Comunitat Europea. Els articles 2.2 i 3 defineixen la igualtat de tracte entre dones i homes com un principi fonamental. L'article 141.3 fa referència específica a la igualtat d'oportunitats i a la igualtat de tracte entre dones i homes en aspectes de contractació i ocupació.
- b) Directiva 75/117/CEE del Consell, de 10 de febrer de 1975, relativa a l'aproximació de les legislacions dels estats membres que es refereixen a l'aplicació del principi d'igualtat de retribució entre treballadors i treballadores.
- c) A partir del 1982 s'inicien els programes comunitaris implantant les polítiques d'accions positives. Definint l'estratègia marc sobre la igualtat d'oportunitats entre

dones i homes, entre el període 2001-2005. V Programa marc d'acció comunitària per la igualtat d'oportunitats (2001-2006)

d) Directiva 92/7/CEE, referida a la millora de la seguretat i la salut en el treball de les treballadores embarassades, que haguessin donat a llum o en període de lactància.

e) Carta europea de les dones a la ciutat al 1995.

f) Directiva 96/34/CE del Consell, de 3 de juny de 1996, relativa a l'Acord marc sobre el permís parental, encaminada a fer compatibles la vida familiar i la vida laboral.

g) Directiva 97/80/CE del Consell, de 15 de desembre de 1997, relativa a la càrrega de la prova en els casos de discriminació per raó de sexe.

h) Directiva 2002/73/CEE va incloure la definició d'assetjament sexual com una forma de discriminació basada en el sexe, oferint un suport més eficaç a les persones treballadores que es consideressin injustament tractades per la persona que els contractava per raó de sexe.

i) Directiva 2004/113/CE del Consell, de 13 de desembre de 2004, per la qual s'aplica el principi d'igualtat de tracte entre dones i homes a l'accés i l'aprovisionament de béns i serveis.

j) 2007 creació de l'Institut Europeu d'Igualtat de Gènere i any de la Igualtat d'oportunitats .

NORMATIVA ESPANYOLA

Dins el marc estatal destaquem diferents mesures generals, mesures legislatives laborals i penals:

a) Constitució espanyola el 1978. L'article 9.2 estableix l'obligació dels poders públics de promoure les condicions perquè la llibertat i la igualtat de l'individu i dels grups en què s'integra siguin reals i efectives. L'article 14 recull el principi d'igualtat formal i reconeix el dret a la no-discriminació.

b) 1983 creació de l'Instituto de la Mujer que va anar adoptant els plans estatals d'oportunitats per a les dones incorporant àrees d'actuació, objectius i accions.

c) 1986 Ingress en la CEE i incorporació al seu sistema jurídic de les directrius i disposicions legislatives en matèria de lluita contra la discriminació i desigualtat de les dones.

- d) Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, que aprova l'Estatut dels treballadors. Recull el principi de la no-discriminació en diversos articles: 4.2, 17.1, 24.2 i 28.
- e) 1998-2000 Pla d'acció contra la violència domèstica.
- f) El 1999 Llei 39/1999, sobre la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores.
- g) Llei orgànica 1/2004 referent a les mesures de protecció integral contra la violència de gènere: constitueix la primera llei integral d'Europa on s'inclouen aspectes preventius, educatius, socials, assistencials, sanitaris i penals.
- h) Ordre PRE/525/2005, de 7 de març. Recull diverses mesures relacionades amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes als articles: 1.3, 7.1 i 7.2.e.
- i) Llei orgànica 3/2007 per la igualtat efectiva de dones i homes. Els articles 1.1, 1.2 i 3 estableix l'objectiu de fer efectiu el dret d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, i els principis d'actuació del poders públics i del sector privat per corregir i eliminar tota forma de discriminació per sexe. Relaciona els criteris d'actuació de les administracions públiques en l'aplicació del principi d'igualtat entre homes i dones, d'acord amb els quals les administracions públiques estan obligades a remoure les obstacles que impliquin la pervivència de qualsevol tipus de discriminació, amb la finalitat d'oferir condicions d'igualtat efectiva entre dones i homes a 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 minvar de la promoció professional; fomentar la formació en igualtat, tant en l'accés a l'ocupació pública com al llarg de la carrera professional; promoure la presència equilibrada de dones i homes en els òrgans de selecció i valoració; establir mesures efectives de protecció davant l'assetjament sexual i per raó de sexe; establir mesures efectives per eliminar qualsevol discriminació retributiva, directa o indirecta, per raó de sexe; i avaluar periòdicament l'efectivitat del principi d'igualtat en els seus respectius àmbits d'actuació. L'article 45, del capítol III, del títol IV, estableix l'obligatorietat de realitzar plans d'igualtat per a les empreses de més de dos-cents cinquanta treballadors/ores, i l'article 46 defineix les plans d'igualtat i n'especifica els continguts. L'article 51 estableix els criteris d'actuació de les administracions públiques.

- j) Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic. Disposició addicional vuitena.
- k) 2008, creació del Ministeri d'Igualtat
- l) 2012 Llei 3/2012, de 6 de juliol, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral.
- m) 2014-2016 Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades

NORMATIVA CATALANA

- a) Decret 25/87 de creació de la Comissió Interdepartamental de Promoció de la Dona.
- b) I Congrés de la Dona de Catalunya
- c) Llei 11/89 de Creació de l'Institut Català de les Dones i del Consell Nacional de les Dones de Catalunya
- d) Llei 4/2001, de 9 d'abril, de modificació de l'apartat 2 de l'article 63 de la Llei 13/1989, de 14 de desembre, d'organització, procediment i règim jurídic de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, que implica l'obligatorietat d'elaborar un informe d'impacte de gènere de totes les disposicions normatives de caràcter general (decrets, ordres i avantprojectes de llei) que elabora el Govern.
- e) Decret 162/2002, de 28 de maig, de modificació del Decret 107/1987, de 13 de març, pel qual es regula l'ús de les llengües oficials per part de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, amb l'objecte de promoure l'ús d'un llenguatge simplificat i no discriminatori i de la terminologia catalana normalitzada.
- f) Programa per a l'abordatge integral de les violències contra les dones (2005-2007)
- g) Estatut d'Autonomia de Catalunya (2006) i normativa derivada. En el Títol I " Drets, deures i principis rectora". L'article 19 els Drets de les dones: 1.Totes les dones tenen dret al lliure desenvolupament de llur personalitat i capacitat personal, i a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, maltractaments i tota mena de discriminació. 2.Les dones tenen dret a participar en condicions d'igualtat d'oportunitats amb els homes en tots els àmbits públics i privats. L'article 41 estableix que els poders públics han de garantir el compliment del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'accés a l'ocupació, la formació, la

promoció professional, les condicions de treball, inclosa la retribució (...) Les polítiques públiques han de garantir que es faci front de manera integral a totes les formes de violència contra les dones, i als actes de caràcter sexista i discriminatori; han de fomentar el reconeixement del paper de les dones en els àmbits cultural, històric, social i econòmic, promoure la participació (...). El capítol II, les matèries de competència exclusiva de la Generalitat de Catalunya en matèria de polítiques de gènere.

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

i) Resolució ASC/437/2007, de 5 de febrer, per la qual es dóna publicitat a l'Acord de Govern de 14 de març de 2006, relatiu a la producció i el desenvolupament d'estadístiques desagregades per sexes.

j) Llei 5/2008 del dret de les dones a eradicar la violència masclista. La llei regula els drets de les dones a la prevenció, a l'atenció, a l'assistència, la protecció, la recuperació i la reparació integral que esdevenen el nucli central dels drets de les dones en situacions de violència masclista.

k) III Acord general de condicions de treball i VI Conveni laboral de la Generalitat. Normativa sobre negociació col·lectiva en la matèria.

l) Llei 17/2015 de 21 de juliol d'Igualtat efectiva d'homes i dones

NORMATIVA LOCAL

A nivell local el marc normatiu de les polítiques de gènere el trobem en primer lloc en la Constitució Espanyola i en els textos jurídics sectorials que s'han anat aprovant en els últims anys que incorporen mesures específiques per abordar la igualtat de gènere. Les competències de les administracions públiques locals s'estableixen en la Llei 7/1985 de Bases de Règim Local en dos articles bàsics que delimiten la capacitat d'actuació dels ajuntaments.

Article 25: «El municipi, per a gestió dels seus interessos en l'àmbit de les seves competències, pot promoure tota classe d'activitats i prestar tots els serveis públics que contribueixin a satisfer les necessitats i aspiracions de la comunitat veïnal».



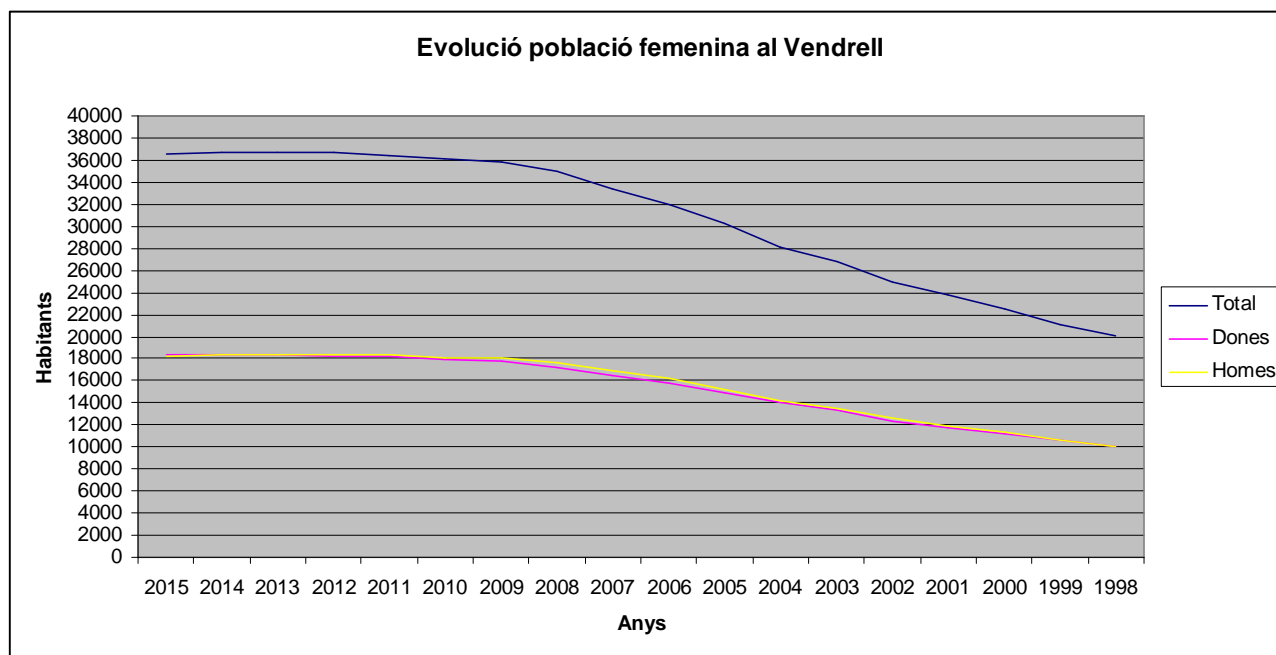
Article 28: «Els municipis poden realitzar activitats complementàries de les pròpies o altres administracions públiques i, en particular, les relatives a l'educació, la cultura, la promoció de la dona, l'habitatge, la sanitat i la protecció del medi ambient».

3. CONTEXT I ANÀLISI DE DADES

A l'igual que es va fer a l'anterior Pla aquest apartat pretén conèixer algunes dades estadístiques significatives que identifiquen el municipi per a la redacció del present Pla així com aproximar-se a la realitat municipal i tenir un bon coneixement des de la perspectiva de gènere.

EVOLUCIÓ DEMOGRÀFICA DEL VENDRELL.

Amb una superfície de 36,8 km² i una densitat de població de 993,4 hab/Km², ha anat incrementant la seva població de forma progressiva i sostinguda durant els darrers anys. Ara fa un parell d'anys ha patit un petit descens de població. Des de l'any 1998 fins al 2015, la població ha passat de 20.002 habitants a 36.558, és a dir, un increment del 82,7%, sent aquestes les últimes dades de finals del 2015. Aquest creixement de la població ha estat igualitari, amb diferències pràcticament inexistent entre la població masculina i femenina en quant a nombre d'efectius.

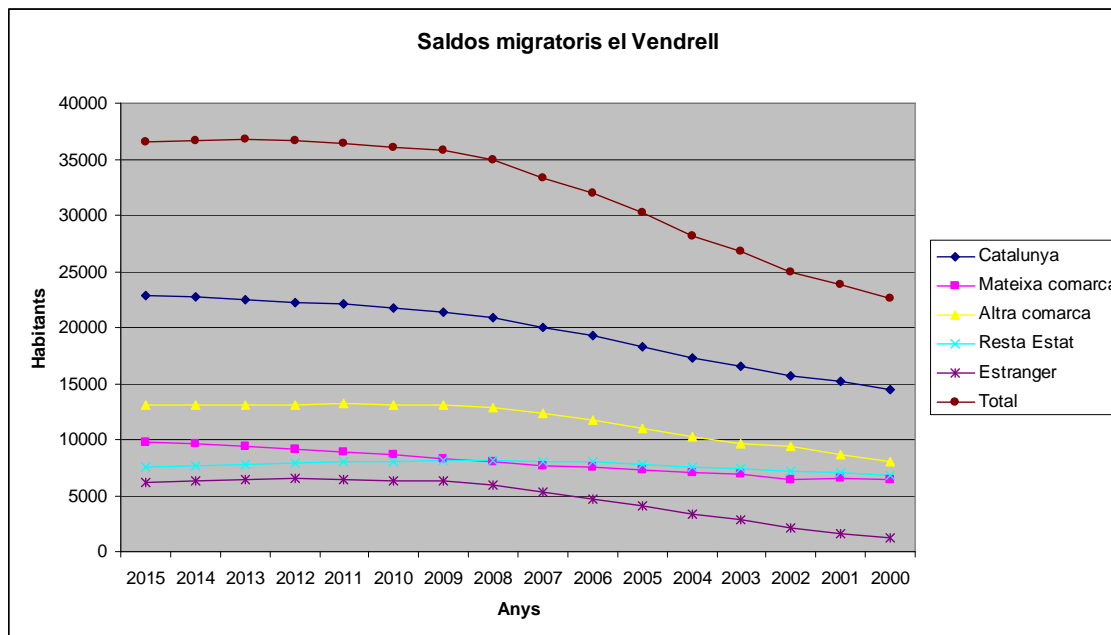


Font: Elaboració a partir de dades del Padró Municipal i de l'Idescat.

El fort increment demogràfic fins el 2008-2009 s'explica principalment, per dos factors: l'efecte sortida de la ciutat de Barcelona i les oportunitats laborals de les noves zones

amb un descens dels costos de manteniment bàsics de l'habitatge. Les bones comunicacions viàries i per ferrocarril de les poblacions de la Costa Daurada han facilitat que moltes persones que treballen a l'Àrea Metropolitana fixin la seva residència al Vendrell.

Aquest fet des del 2009 s'ha estabilitzat fins data d'avui influenciat per la crisi dels darrers anys.

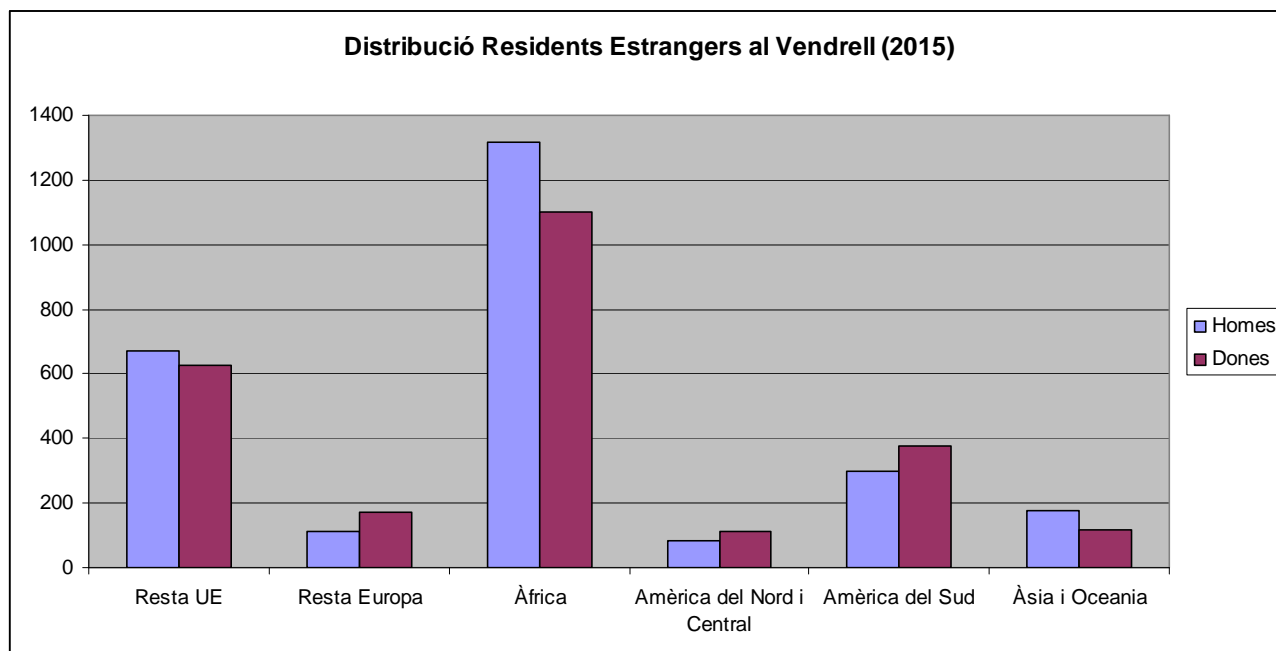


Són la immigració i la població de la resta de Catalunya, el principal factor explicatiu dels canvis demogràfics que ha sofert El Vendrell en els darrers anys. No obstant, com demostra l'anterior gràfic, les majors variacions es deuen a la població provinent de la resta de Catalunya, especialment des de l'any 2003, però a partir d'aquest any s'ha produït un lleuger retrocés.

La població vinguda de la resta de Catalunya pot incloure també persones estrangeres que abans tenien fixada la seva residència en un altre indret del país.

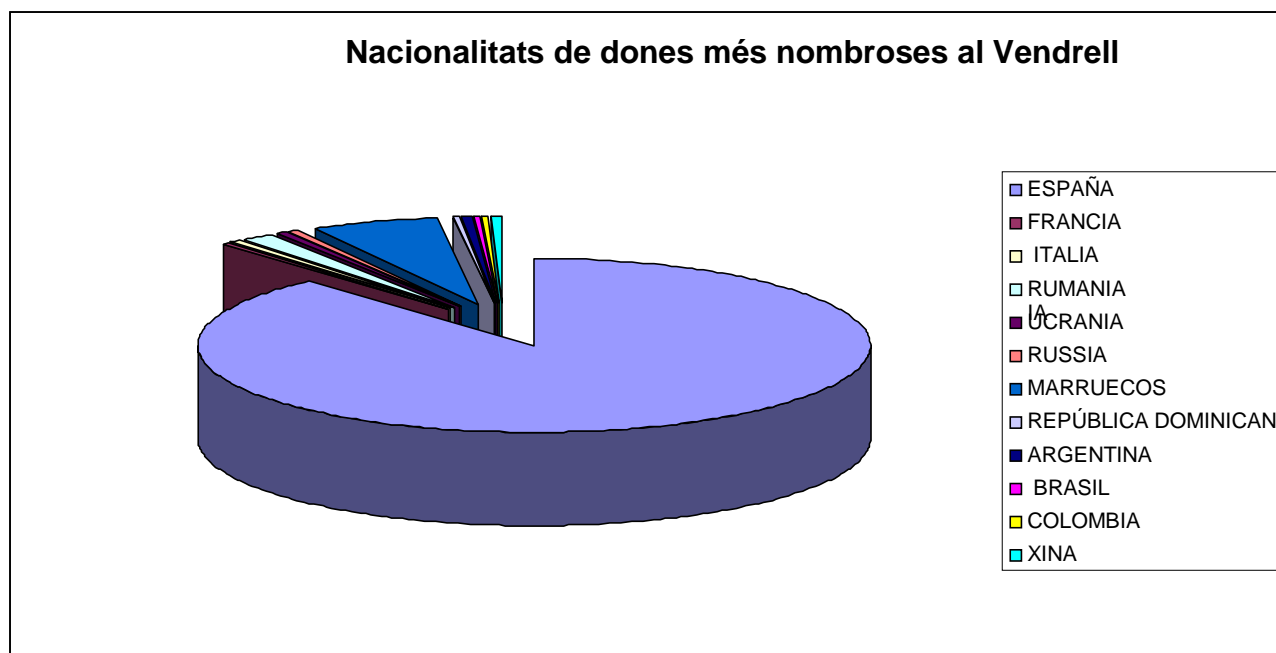
Pel que fa a la procedència dels estrangers que formen part de la ciutadania del Vendrell només representa un 14% de la població, a l'any 2015, les persones nascudes a l'Àfrica formaven el gruix principal d'aquesta població immigrada (7%), junt amb les persones de la resta de la UE (4%). Al 2007, en canvi, el col·lectiu de persones de nacionalitat sud-americana ha augmentat de manera visible, 2% al 2015. Per altra banda, les persones nascudes a la resta d'Europa també han augmentat la seva

presència, venint a representar el 4%, la segona més important després de les que provenen d'Àfrica.



Cal destacar que els europeus nascuts fora de la UE representen un 3,5% del total. Una dada a tenir en compte.

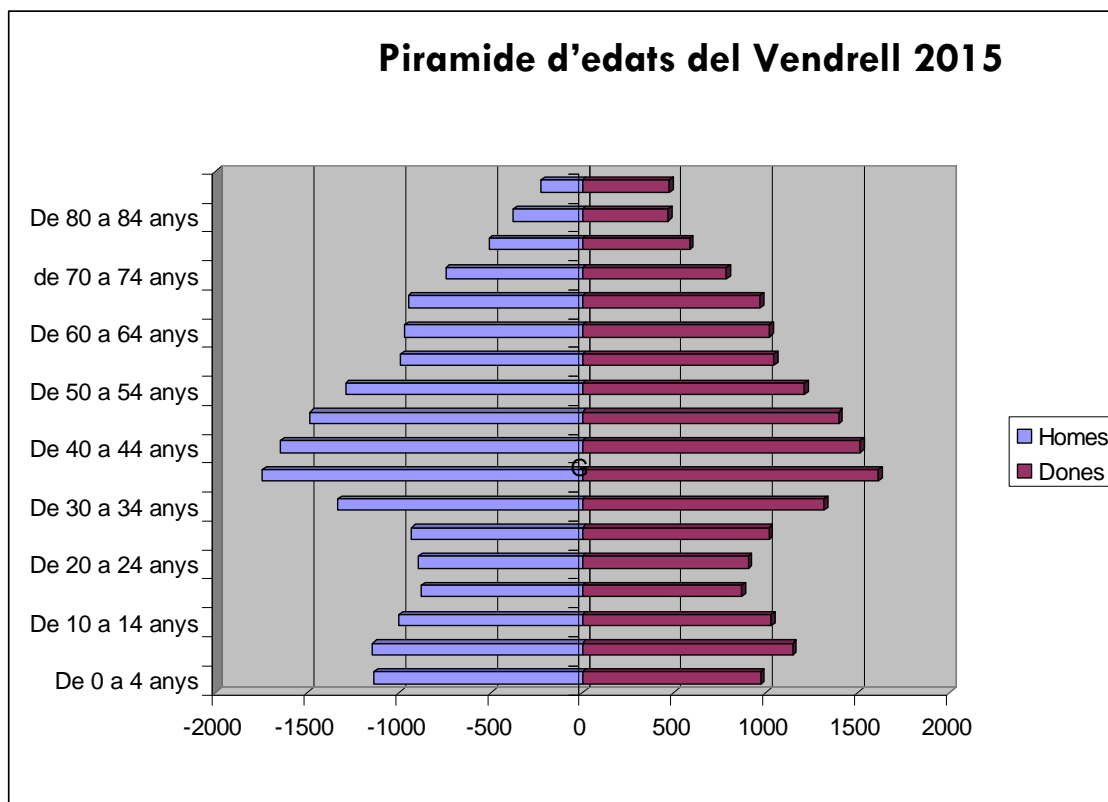
Actualment s'observa un lleuger canvi en la procedència, probablement pel fet de que molts immigrants que van venir gràcies al boom econòmic de la construcció retornen a casa per la impossibilitat de mantenir els seus llocs de treball.



Font: Elaboració a partir del Padró Municipal i d'Idescat.

Segons dades del darrer trimestre de l'any 2015 dels residents del Vendrell, podem dir que la distribució de les nacionalitats manté la tendència anterior, els veïns d'origen Marroquí continuen tenint màxima presència (6,45%), seguides per les de nacionalitat Rumanesa (1,61%). No obstant el canvi de tendència, prové de les nacionalitats d'Itàlia (0,65%) i Xina (0,46%). La resta de nacionalitats posseeixen una distribució semblant però minoritària.

L'impacte del creixement migratori ha provocat que la piràmide d'edats es vagi eixamplant fonamentalment entre aquells grups d'edat potencialment actius, especialment dels 25 als 45 anys. Quant a la divisió de la població per gèneres, no s'observen diferències importants entre ambdós sexes fins a les edats més avançades. A partir dels 75 anys les dones són força més nombroses que els homes.



L'estructura de la població molt similar als anys anteriors, amb una base estreta que s'ha eixamplat lleugerament en els darrers anys i les generacions plenes en les franges

de mitjana edat. També ha augmentat la població de la tercera edat, tal i com es va preveure en l'anterior Pla

La majoria de la població del Vendrell compta amb un nivell d'estudis de la ESO Així mateix, cal assenyalar que el percentatge d'analfabets és minso, tot i que aquesta xifra pot estar distorsionada per la presència de persones estrangeres que desconeixen l'idioma i que no tenen estudis reglats.

CONCLUSIONS

El Vendrell és un municipi en plena transformació social. Bona part dels canvis que ha viscut, i viurà en un futur immediat, passen per la qüestió de gènere. No només per raons demogràfiques, sinó pel propi dinamisme de les societats d'avui dia.

Les dones del Vendrell han experimentat grans transformacions però aquests canvis no han fet que la dona hagi abandonat el seu rol clàssic i unidimensional. Està començant a reivindicar-se ara com una dona amb multiplicitat de rols (com a treballadora, com a mare, com a algú amb identitat pròpia...) i amb més i millors recursos.

Les dades ens demostren que cal vetllar per la igualtat entre dones i homes en àmbits com l'educació, el treball i la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

Cal fer visible la dona i cal un nou Vendrell pensat també en femení.

4. OBJECTIU GENERAL I LÍNIES ESTRATÈGIQUES DE TREBALL

OBJECTIU GENERAL DEL PLA LOCAL D'IGUALTAT DEL VENDRELL

Impulsar la incorporació de la perspectiva de gènere a tots els àmbits socials, econòmics, polítics i culturals del municipi per tal d'aconseguir la igualtat real entre homes i dones.

LÍNIES ESTRATÈGIQUES DE TREBALL

Les presents línies estratègiques són les mateixes que es van contemplar en l'anterior Pla, per això tonem a repetir en què consta cada una de les 7 línies a treballar.

Alguns dels objectius i accions tenen continuïtat de l'anterior Pla però es marquen també de nous a desenvolupar durant la durada del present Pla.

Les línies estratègiques de treball ens han de permetre ordenar, estructurar i dotar de contingut més específic i concret el Pla.

Cada una d'aquestes línies generals identifica un seguit d'objectius operatius que a la vegada delimiten unes accions que es portaran a terme durant els quatre anys de vigència del Pla.

Moltes de les accions que es presenten en aquest Pla pretenen ser un marc general sense entrar, a vegades, en la concreció i el detall.

Les línies generals del nostre Pla tenen un abast de diferents àmbits com l'educació, la formació en polítiques de dones i d'igualtat, formació per a les dones en temes d'interès i necessitat, la cultura, el lleure, salut, i participació; àmbits que seran amb els que centrarem les accions del Pla d'Igualtat.

Les línies estratègiques de treball són:

Àmbit I. Transversalitat de les polítiques de gènere a través de l'implementació del Pla Local d'Igualtat

La implementació del Pla d'igualtat te per objectiu situar la igualtat de dones i homes en un nivell estratègic que combini les accions específiques adreçades a dones amb la incorporació de la perspectiva de gènere en les diferents àrees o departaments de l'Ajuntament

Tots els àmbits de la vida social i política són susceptibles a la integració de la perspectiva de gènere i per assolir aquesta inclusió de la perspectiva de gènere es necessari un procés de difusió d'aquestes a través d'accions de sensibilització tots nivells.

Per tant, es pretén donar a conèixer precisament les polítiques de dones, els instruments per desenvolupar-les, promoure els estudis i adequar l'estructura municipal pel que fa al llenguatge no sexista, etc.

Àmbit II. Lluitar contra la violència de gènere

La violència de gènere és la manifestació més contundent de les relacions de desigualtat entre dones i homes, suposa un greu atemptat contra la dignitat de les dones i impedeix la seva consideració com a persones de ple dret. No es tracta d'un problema individual i personal de les dones, sinó que és una qüestió de la societat en general.

El fenomen de la violència de gènere emergeix com a problemàtica social en les darreres dècades del segle XX. La normalització històrica de la problemàtica es va trencar gràcies a la denúncia protagonitzada pel moviment feminista i al paper posterior que han tingut els mitjans de comunicació en la seva visualització i en la creació d'opinió pública al respecte. Això ha facilitat l'entrada de la violència de gènere a les agendes polítiques.

En aquest apartat, ens plantegen diferents accions de reivindicació contra la violència, de sensibilització i prevenció a la ciutadania en general i sobretot a les dones, posant especial atenció als i les joves per a la superació dels estereotips de gènere.

En aquest àmbit també s'inclou tota l'estructura del Servei d'Informació i atenció a les dones i el treball en xarxa en el protocol d'actuació en casos de violència masclista.

Àmbit III. Fomentar la participació de les dones

Al municipi actualment compta amb les associacions de dones, però hi ha un gran nombre de dones que, tot i no pertanyer a cap associació, participen en d'altres entitats, AMPAs, entitats culturals, lúdiques,..., per tant amb les accions del Pla cal visualitzar aquesta participació, fer-les partícips del Pla, a través d'oferir i incloure

activitats a les AMPAs, oferir recursos i material específic, suport a les entitats ja creades, etc.

La pretensió és arribar a les dones no associades per tant cal facilitar espais de trobada que promoguin la participació de les dones. L'estratègia per aconseguir-ho ha de ser conjuntament des de les diferents àrees municipals per tal de superar els obstacles que dificulten la participació de les dones.

Àmbit IV. Promoure canvis en el repartiment del treball i en la gestió del temps a la vida quotidiana.

Quan parlem d'usos del temps ens referim als lligams en l'organització de la vida del treball reproductiu, el treball productiu, el temps relacional, personal i d'oci; uns temps que condicionen inevitablement els altres. La majoria de vegades, el temps de lleure, d'oci i de participació social està pensat i estructurat en funció del treball productiu, és a dir, en relació al temps masculí, i gairebé mai es tenen en compte els horaris del treball reproductiu. Per això, les polítiques del temps han de fer emergir el temps personal de les dones i construir societats on aquestes puguin gaudir en igualtat de condicions.

Davant les necessitats de conciliar temps personal, familiar i laboral, durant el període de vigència del present Pla s'ha d'intentar promoure estudis i donar eines per a la gestió i usos del temps cercant la implicació i transversalitat d'àrees.

Àmbit V. Fomentar la coeducació, la formació i la creació cultural de les dones

L'educació és fonamental per a l'adquisició de coneixements i transmissió de valors culturals que resulten claus per a la igualtat d'oportunitats per poder produir canvis en l'estructura social per superar els estereotips de gènere que inclogui tant a homes com dones. Cal d'una educació des d'una perspectiva coeducativa, tant a nivell formal com informal i per a totes les edats. Els models quotidians utilitzats en els mitjans de comunicació, als centres educatius, a les famílies, etc. han de canviar, per això també en aquest àmbit, pretenem donar suport a la creació i difusió cultural de les dones que permeti enriquir i diversificar el fet cultural incorporant noves sensibilitats.

La formació, és un dels elements crucials per la consecució d'un valors socials i culturals idonis pel creixement integral de les persones. La formació capacita les

persones, els hi ofereix possibilitats d'elecció (laborals, personals...), possibilitats de canvi i de transformació social.

Àmbit VI. Incloure la perspectiva de gènere en el disseny del barri i de la ciutat.

La ciutat i els espais de convivència han de ser llocs adients per al desenvolupament integral de les persones i, per això, han de tenir en compte les necessitats dels diferents col·lectius que els conformen, entre ells el col·lectiu de dones. Així mateix, han de ser planificacions territorial respectuoses amb el medi ambient perquè són el mitjà on es desenvolupa una qualitat de vida idònia.

És imprescindible la incorporació de la perspectiva de gènere en la planificació de les ciutats per tal de promoure serveis adients i pròxims, vetllar per l'accessibilitat dels espais, reorganitzar els temps i els treballs. Cal també intervenir per millorar els espais de convivència, millorar els espais verds, controlar el soroll i la contaminació, millorar la mobilitat de la ciutat, millorar la seguretat i, en definitiva, fer de la ciutat un espai òptim per a la socialització de les persones.

Àmbit VII. Promoure la salut de les dones

El dret a la salut és un dret de tots i totes. Perquè realment es faci efectiu s'han de reconèixer els diferents factors que influeixen en la salut dels homes i de les dones i no limitar-se a només donar rellevància a diferències de sexe per explicar les situacions de malaltia.

Cal vetllar pel desenvolupament integral de la salut i la millora del benestar de les dones al llarg del seu cicle vital, tenint en compte les diferències biològiques i la prevenció de conductes de risc així com dels trastorns sovint associats al rol social de cura i a la sobrecàrrega de treball i responsabilitat que les dones assumeixen majoritàriament.

Pel que fa a la qüestió biològica hem de tenir en compte en les nostres actuacions les necessitats diferents de les dones joves, d'edat mitjana i les dones grans.

5. ÀMBITS, OBJECTIUS I ACTUACIONS

<p>Àmbit I</p> <p>Transversalitat de les polítiques de gènere a través de l'implementació del II Pla local d'Igualtat</p>	
<p>Objectiu 1</p> <p>Incorporar la perspectiva de gènere en el disseny, i l'avaluació de les polítiques públiques</p>	
<p>Actuacions:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Proporcionar els recursos tècnics i polítics necessaris per a la implementació d'aquest Pla. • Elaboració indicadors quantitius i qualitius que permetin avaluar el grau d'acompliment d'aquest Pla i el seu impacte al municipi. • Implementar/ donar suport a la utilització d'un llenguatge i imatge no sexista en la difusió i comunicació que es genera des de l'Ajuntament. • Accions de sensibilització a les diferents àrees i unitats de l'ajuntament tant a nivell polític i tècnic en matèria de polítiques de dones i igualtat, d'indicadors des de la perspectiva de gènere, els informes d'impacte de gènere. 	
<p>Agents:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Totes les àrees de l'Ajuntament i agents col.laboradors i entitats. 	<p>Temporització:</p> <p>2016- 2019</p> <p>Mig termini</p>
<p>Objectiu 2</p> <p>Potenciar la integració de la perspectiva de gènere i les polítiques de dones en tots els àmbits socials.</p>	
<p>Actuacions:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fer visible el SIAD (Servei d'Informació i atenció a les dones) i les polítiques que s'empenguin així com en l'edició de material. • Difusió del fons documental del SIAD i biblioteca a les escoles, instituts, professionals interessats, entitats i ciutadania en general. • Fer un recull dels recursos de la vila per a les dones. • Participació directa en els programes i accions engegades per altres institucions en el marc de les polítiques de dones i d'igualtat. 	
<p>Agents:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Regidoria de polítiques de gènere i d'igualtat i Serveis socials • Entitats i associacions específiques de dones i les entitats en general de la vila. 	<p>Temporització:</p> <p>2017</p>

Àmbit II

Lluitar contra la violència de gènere

Objectiu 1

Promoure les eines per lluitar contra la violència de gènere des del municipi

Actuacions:

- Potenciar i consolidar el SIAD del Vendrell.
- Continuar oferint el servei d'atenció psicològica i assessorament jurídic a les dones del municipi que ho sol·licitin.
- Difondre el recull de serveis i recursos per a les dones del municipi.
- Fer recull de recursos contra la violència de gènere que existeixen.
- Vetllar i revisar l'aplicació del protocol de violència de gènere municipal que proporciona una coordinació real i efectiva entre els diferents agents implicats
- Participar i treballar en el Protocol d'intervenció coordinada contra la violència masclista al Baix Penedès
- Facilitar la informació que arribi al servei de les mesures i criteris per a la contractació de dones que hagin patit o pateixin violència de gènere.
- Promoure el suport per les dones que hagin patit violència o no.

Agents:

- Regidoria de Serveis Socials i Regidoria de Polítiques de gènere i d'Igualtat
- Agents implicats en el protocol d'actuació en casos de violència masclista (cossos de seguretat, advocats).

Temporització:

2016- 2019
Mig termini

Objectiu 2

Sensibilitzar i prevenir la violència de gènere

Actuacions:

- Donar continuïtat a les accions de sensibilització per a la detecció de la violència masclista a la població en general i sobretot en el cas de les edats adolescents, joves i gent gran.
- Conferències i tallers de prevenció per als centres educatius de la vila a través de la Tècnica de salut jove de l'Espai de Salut del Casal Jove.
- Realització de campanyes i accions informatives i de sensibilització per la no violència masclista.
- Oferir cursos d'autoprotecció
- Donar continuïtat a les activitats entorn del 25 de novembre, dia internacional per a la no violència masclista, 8 de març i 17 de maig.

• Avaluar des del consistori adhesions a manifestos i xarxes per a la no violència.

Agents:

- Àrees de l'Ajuntament que intervingui en el tractament de casos de violència masclista.
- Altres regidories de l'Ajuntament, especialment participació, joventut, gent gran, cultura, civisme.
- Els agents implicats en el protocol d'actuació en casos de violència masclista.
- Les entitats i associacions ciutadanes.
- Els centres educatius (formals i no formals), els moviments de joves que treballen l'espai en el lleure.

Temporització:

2016- 2019
Curt termini

Àmbit III

Fomentar la participació de les dones

Objectiu 1

Donar suport i promoure l'associacionisme de les dones

Actuacions:

- Mantenir informades a les entitats de les subvencions de projectes i activitats per dones.
- Consolidar l'actuació i visibilització de les associacions i grup de dones del municipi
- Creació del Consell Municipal de Dones (un cop consolidat l'anterior punt).
- SIAD: un espai de referència per les dones del municipi per a trobades i desenvolupar les seves activitats.
- Continuar assessorant les associacions de dones per a la redacció de projectes.
- Vetllar per l'actualització de les associacions de dones al Registre d'entitats municipals
- Potenciar i fomentar el coneixement d'entitats i grups de dones de la comarca així com les xarxes de dones per a l'intercanvi d'experiències, activitats, etc.
- Incloure la perspectiva de gènere en cicles de conferències que promoguin les diferents entitats.
- Implicar les dones tant associades com no en la implementació del II Pla local d'Igualtat d'oportunitats (grups de discussió, recollint propostes, etc.)
- Incorporar la participació de les dones i entitats en les diades commemoratives que es duguin a terme a la ciutat.

Agents:

- Totes les àrees de l'Ajuntament.
- Associacions de dones del Vendrell, entitats de la ciutat i la ciutadania no associada.

Temporització:

2016- 2019
Revisió anual

<p>Àmbit IV Promoure canvis en el repartiment del treball i en la gestió del temps a la vida quotidiana</p>	
<p>Objectiu 1 Promoure la conciliació i corresponsabilitat de la vida personal, laboral i familiar de les persones.</p>	
<p>Actuacions:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Promoure formació d'empoderament de la dona i sobre la necessitat d'avançar en corresponsabilitat. • Activitats de sensibilització i informació sobre la gestió del temps, corresponsabilitat entre homes i dones en la vida personal, laboral i familiar. • Accions amb els infants, adolescents i joves a les escoles i/o espais de lleure per tal de treballar per a la superació d'estereotips masclistes que assignen l'exclusivitat de les activitats de cura de les persones a les dones. • Valoració de l'adhesió a plans i xarxes de la gestió i usos del temps. • Promoure estudis i diagnòstics per analitzar els eixos de mobilitat, eixos comercials... que incloguin la perspectiva de gènere. • Recolzament al Banc de Temps 	
<p>Agents:</p> <ul style="list-style-type: none"> • EINA, Joventut 	<p>Temporització: 2016- 2019</p>

Àmbit V.

Fomentar la coeducació, la formació i la creació de les dones

Objectiu 1

Fomentar la coeducació i l'educació en valors, la importància de la formació continuada i la visualització de les dones per donar nous models a la ciutadania.

Actuacions:

- Vetllat perquè els Centres educatius designin en els seus Consells Escolars la persona referent de la igualtat real i efectiva entre homes i dones tal i com marca la llei.
- Sensibilitzar la comunitat educativa en matèria d'igualtat.
- Promoure dins les tutories d'ESO l'orientació no sexista.
- Crear espais d'intercanvi d'experiències coeducatives ens els espais educatius.
- Potenciat els esports mixtos, igualitaris i integradors.
- Promoure que les entitats esportives tinguin en compte la igualtat de gènere en la seva activitats.
- Revisar amb perspectiva de gènere el recursos educatius de les biblioteques escolars i la pública "Terra Baixa"
- Activitats que propiciïn el debat i reflexió entorn l'educació dels infants i joves
- Visualitzar mitjançant diferents disciplines (exposicions, conferències, reconeixements, utilitzant noms femenins per a carrers i places...) les aportacions i experiències de les dones en els diferents àmbits cultural, científic, esportiu, etc.

Agents:

- Les àrees de l'Ajuntament directament implicades com educació, esports, joventut, cultura, la unitat de formació, orientació.
- Associacions de dones i entitats de lleure

Temporització:

2016- 2019
Mig termini

<p>Àmbit VI Incloure la perspectiva de gènere en el disseny del barri i de la ciutat</p>	
<p>Objectiu 1 Promoure que el disseny, la planificació, l'organització i l'ús dels espais i equipaments incorporin la visió de les dones.</p>	
<p>Actuacions:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Participar en els estudis de l'ús de l'espai públic i de les necessitats de les persones des de la perspectiva de gènere. 	
<p>Agents: Regidories de polítiques de gènere i d'igualtat, urbanisme i Associacions i entitats de dones</p>	<p>Temporalització : 2016-2019</p>

Àmbit VII

Promoure la salut de les dones

Objectiu 1

Millorar la salut integral de les dones al llarg del seu cicle vital.

Actuacions:

- Promoure activitats des del SIAD en diferents formats i campanyes adreçades a dones que incideixin en de la salut: hàbits, alimentació, autoestima, etc. segons el cicle vital de les dones.
- Facilitar eines de suport i cura a les persones cuidadores de gent gran i malalts crònics, majoritàriament dones.
- Promoure activitats entorn del 28 de maig Dia internacional per a l'acció de la salut de les dones
- Promoure la coordinació amb els diferents serveis destinats a les dones i famílies en els temes de planificació familiar i avortament

Agents:

- Totes les àrees de l'Ajuntament.
- Entitats i associacions del municipi

Temporització:

2016- 2019

Objectiu 2

Promoure la prevenció de conductes de risc en la població en general i en especial amb el jovent.

Actuacions:

- A través de la tècnica de salut jove, infermeres del CAP i Cossos de seguretat promoure d'activitats educatives en l'àmbit de la salut que tingui en compte la perspectiva de gènere.
- Promoure o elaborar una Guia de Salut Jove.
- Programa per l'educació per la salut, facilitar informació, recursos i eines per a desenvolupar el programa tenint en compte les diferències entre els i les joves.
- Oferir als centre educatius, des de l'Ofivia Jove del Consell Comarcal activitats i material per prevenir i detectar les relacions abusives i així evitar situacions de violència masclista en les parelles joves i conductes de risc en general.
- Promoure la coordinació amb els diferents serveis destinats a la gent jove en els temes de salut.

Agents:

- Regidories de l'Ajuntament implicades
- Centres educatius
- Centres d'esplai, entitats juvenils.
- Consell Comarcal

Temporització:

2016- 2019

6. IMPLEMENTACIÓ, SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PLA

El procés d'execució i seguiment del Pla serà impulsat des de la Regidoria de Polítiques de gènere i d'igualtat de l'Ajuntament del Vendrell i durant la vigència del present Pla també amb la participació d'un Consell de dones (pendent de la seva creació) on quedin representades i participin les entitats i grups de dones.

La prioritització de les mesures anual del Pla d'igualtat respon a les prioritats polítiques del municipi i un cop creat el Consell de Dones també es discutirà en el Plenari, així com de tot allò recollit des de les diferents àrees municipals i que tinguin a veure amb la igualtat.

El Pla local d'Igualtat ha de ser un instrument flexible que aglutini les propostes d'actuació sobre la igualtat entre dones i homes del municipi del Vendrell, i que al llarg d'aquests quatre anys de vigència pugui incorporar modificacions en els seus àmbits i mesures si així ho requereix el context municipal.

La seva implementació i posada en marxa no és res més que continuar treballant en la línia que fins ara s'estava duent, així com portar a terme les accions i mesures que aquí es proposen per tal d'anar assolint els objectius concrets de cada una d'aquestes accions a curt termini, i dels objectius generals que engloben cada un dels eixos plantejats a més llarg termini. La posada en marxa de les mesures prioritzades anualment, comptaran amb recursos que s'aprovin en els pressupostos municipals i conformin la partida a la Regidoria de Polítiques de gènere i d'igualtat així com els de cada una de les àrees implicades, ja siguin recursos econòmics, personals, tècnics, infraestructures, etc.

Aquest document ha de permetre incorporar noves metodologies i mecanismes en el treball municipal que facilitin la transversalitat de gènere.

El seguiment i l'avaluació del Pla han de permetre revisar la metodologia emprada a l'hora de desenvolupar les accions i els resultats que es van obtenint per l'assoliment dels objectius, per reconduir-los si no s'obtenen els resultats esperats.

Es fixaran anualment els objectius específics de cada una de les accions i mesures que es vagin realitzant mitjançant un sistema d'indicadors de gènere quantitatius i qualitatius a curt, mig i llarg termini. Aquests indicadors seran de caire econòmic,

indicadors sobre els processos així com indicadors sobre els resultats i d'aquí s'extraurà la memòria de seguiment del Pla.

La memòria no haurà de ser únicament descriptiva, haurà de tenir un component d'anàlisi que permeti reconduir i corregir allò que no hagi obtingut el resultat esperat. A banda, de veure els resultats obtinguts fins al moment i la situació de les dones en el municipi, ens ha de permetre adequar el Pla a situacions imprevistes i canviar els objectius en funció de noves prioritats sorgides.

L'avaluació final del Pla d'igualtats es durà a terme un cop finalitzat el període de vigència.