

PLA MUNICIPAL D'IGUALTAT
D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I
HOMES
DE TORROELLA DE MONTGRÍ
2018-2021

INDEX

| | |
|---|----|
| 1. PRESENTACIÓ..... | 2 |
| 2. MARC LEGAL I NORMATIU..... | 5 |
| 3. PRINCIPIS, EIXOS I OBJECTIUS..... | 10 |
| 3.1- Principis orientadors | |
| 3.2- Eixos d'actuació i àrees implicades | |
| a. EIX 1: Presència i Participació | |
| b. EIX 2: Reorganització del treball i nous usos del temps | |
| c. EIX 3: Territori | |
| d. EIX 4: Promoció de canvis de valors i creences al voltant de la desigualtat de gènere i la diversitat sexual | |
| e. EIX 5: Violència de gènere | |
| f. EIX 6: Potenciació de la perspectiva d'igualtat en el govern local | |
| 4. FASES ELABORACIÓ DEL PLA..... | 14 |
| 5. ESTRUCTURA DEL PLA..... | 15 |
| 6. PROPOSTES D'ACTUACIÓ PER A CADA EIX..... | 16 |
| 7. ANNEXOS..... | 31 |
| 7.1- Diagnosi qualitativa a partir del buidatge dels qüestionaris del procés participatiu | |
| 7.2- Propostes d'acció extretes del procés participatiu: qüestionaris i grups de debat. | |
| 7.3- Dades estadístiques població amb perspectiva de gènere. | |
| 7.4- Glossari de paraules clau | |
| 7.5- Llenguatge igualitari | |

PRESENTACIÓ

L'Ajuntament de Torroella de Montgrí, a través de la seva Regidoria d'Acció Social i Cooperació ha volgut impulsar el II Pla d'Igualtat d'Oportunitats de dones i homes del Municipi de Torroella de Montgrí.

Per llei els Ens Locals tenen la competència d'implementar les polítiques públiques destinades a avançar en la igualtat efectiva de dones i homes i en la lluita contra la violència masclista.

La primera de les raons que cal donar a favor de la igualtat entre dones i homes és el compliment de les lleis, perquè la igualtat és un valor jurídic fonamental i universal dels drets humans. Però malgrat els avenços que en matèria d'igualtat s'han anat produint en els darrers anys, la vida diària ens ensenya que la igualtat d'oportunitats segueix sent un objectiu a assolir. El model patriarcal ha estat la base de la construcció de les identitats individuals i col·lectives i la desigualtat de gènere ha marcat les estructures socials, econòmiques i polítiques d'arreu.

La igualtat és la possibilitat que tenen totes les persones de desenvolupar les seves capacitats personals, tant públiques com privades, de prendre decisions sense les limitacions imposades en funció del seu sexe biològic, però també és una necessitat estratègica per aprofundir en la democràcia i per la construcció d'una societat més justa, cohesionada i desenvolupada, tant socialment com econòmicament.

Es per aquesta raó que des de les administracions públiques hem de reconèixer les mancances derivades del model del qual provenim i aplicar les mesures correctores per avançar cap a un nou sistema de relacions personals i comunitàries basades en l'equitat. Partim del principi que amb aquest Pla contribuïrem al desenvolupament social del nostre municipi perquè amb l'eradicació del masclisme totes i tots en sortim guanyant.

El II Pla d'Igualtat d'Oportunitats de dones i homes de l'Ajuntament de Torroella de Montgrí - continuació i ampliació del I (2008-2011) - expressa la voluntat i el compromís institucional de continuar treballant en aquest sentit, tenint en compte que durant 6 anys, el primer Pla no s'ha renovat.

A l'any 2008 l'Ajuntament de Torroella va redactar un Pla d'Igualtat en el que es feien moltes propostes d'accions per tal de sensibilitzar i reflexionar vers la igualtat d'oportunitats de homes i dones en el nostre municipi.

Ara després de gaire bé 10 anys, des de l'Àrea d'Acció Social i Cooperació prenem la iniciativa de fer un nou PLA D'IGUALTAT perquè la nostra societat ha evolucionat i cal mirar el futur des de la nova perspectiva que en proporciona el present.

El PLA D'IGUALTAT ha de ser aplicable en el context social actual del municipi, realista, possibilista i amb la mirada cap al futur.

La realitat segueix presentant evidències de desigualtats i desavantatges que limiten la possibilitat de desenvolupament de les dones, sigui de manera clara, soterrada o indirecte. De fet encara vivim en un sistema patriarcal que tolera la desigualtat i discrimina a les dones.

Discriminar per raó de sexe, de classe social o per racisme suposa una vulneració dels drets humans i per això des de l'Ajuntament creiem que hem d'actuar amb polítiques públiques per eradicar qualsevol tipus de discriminació i hem de sensibilitzar a la població en aquests aspectes, sobre tot al sector més jove. Tindrem en compte el principi d'interseccionalitat, que analitza com interactuen les distribucions desiguals de poder com l'ètnia, la classe social, la sexualitat, l'edat i la nacionalitat, ja que totes elles, combinades amb la categoria dona, produeixen diferents tipus de desigualtats socials.

En el món laboral s'ha evidenciat la diferència salarial entre els homes i les dones. A Catalunya, amb dades de 2014, tenim una bretxa salarial del 26% i quan baixem a les franges salarials més baixes la diferència entre homes i dones és del 42%.

L'estudi de la Generalitat de Catalunya posa de manifest que el salari mitjà anual els homes és de 27.477 euros i el de les dones de 20.324. Aquesta situació s'explica per la infravaloració de les feines realitzades principalment per dones, l'escassa presència de dones en llocs de lideratge i decisió, en les dificultats per conciliar vida personal, familiar i laboral, així com en la molt desigual distribució de les responsabilitats familiars, domèstiques i de cura.

La violència masclista és el reflex de la situació de desigualtat de poder en les relacions entre les dones i els homes. Entenem la violència masclista com els actes vers les dones i nenes que els provoquen danys físics o psicològics, però també entenem que existeix una violència no explícita normalitzada socialment, comportaments, actituds i discursos de la vida quotidiana que contribueixen a la dominació i la violència vers les dones.

Moltes vegades el masclisme és subtil i està legitimat per l'entorn social. Això passa en la divisió sexual del treball, que en la societat moderna va separar l'espai privat destinat a les dones i l'espai públic als homes, amb un valor econòmic, social i de prestigi. Aquest model, tot i que ha viscut un procés de transformació important en els darrers anys, encara pesa en la nostra societat.

És cert que les dones participen en activitats públiques i en el món del treball però això representa per a elles una doble presència. Per altra banda els homes encara no es responsabilitzen en general per al funcionament de la vida, és a dir, les feines domèstiques i de cures. Per superar el sistema sexe-gènere cal que treballem en la construcció de noves masculinitats.

Amb les polítiques que l'Ajuntament es planteja donar continuïtat i potencia per eradicar la violència masclista i promoure la igualtat d'oportunitats es vol implicar a tothom: les diferents àrees de

l'Ajuntament , el Museu Can Quintana i el teixit social del municipi a través de les associacions i entitats socials, culturals, educatives i esportives. En definitiva es vol que la perspectiva de gènere es tingui en compte en les actuacions de tots els àmbits, ja sigui polític, educatiu, econòmic o cultural.

Per implementar i avaluar el PLA D'IGUALTAT es crearà un òrgan de participació ciutadana anomenat LA TAULA D'IGUALTAT amb presència de representants polítics dels diferents partits amb representació al municipi, la part tècnica de diferents àrees de l'Ajuntament i representants del teixit social del municipi.

Aquest segon Pla, un cop analitzat el context social i econòmic actual, proposa una igualtat respectuosa amb la diversitat i integradora de les especificitats de cadascú, amb mesures transversals elaborades amb perspectiva de gènere i accions positives específiques, que permetin corregir algunes pràctiques socials aparentment neutres i que no ho són. Pretén ser un instrument per analitzar, avaluar i impulsar les polítiques de dones al Municipi de Torroella de Montgrí, contribuint alhora a l'eradicació de les desigualtats produïdes per raó de gènere i a treballar per la igualtat d'oportunitats real de dones i homes d'aquest municipi.

L'elaboració d'aquest Pla ha estat possible gràcies a la participació de dones del municipi a través d'un procés participatiu portat a terme al llarg de l'any 2017 i de la col.laboració de l'associació local Xibeques del Cau.

Roser Font i Pi

Regidora Acció social i cooperació

2-MARC LEGAL I NORMATIU

El principi d'igualtat entre homes i dones ha anat evolucionant al llarg de les darreres dècades i aquesta evolució queda reflectida en diferents disposicions adoptades en els àmbits tant internacional i europeu com estatal i català.

El principi d'igualtat entre homes i dones s'incorpora a l'esfera dels drets humans i fonamentals de diferents ordenaments jurídics per esdevenir un pilar bàsic de les societats democràtiques modernes. Tot i això, el reconeixement d'aquest principi des de la doctrina jurídica no implica l'eradicació de les discriminacions entre dones i homes.

LEGISLACIÓ INTERNACIONAL

Al 1919 la OIT (Organització Internacional del Treball), proclamava **“tots els éssers humans amb independència de la seva raça, creença o sexe tenen el dret a gaudir del seu progrés material i el seu desenvolupament espiritual dintre la llibertat i la dignitat”**.

Amb la Declaració Universal dels Drets Humans a les Nacions Unides, al 1945, s'estableix per primera vegada a la història la igualtat entre els sexes com a dret fonamental.

- “Considerant que en la Carta de les Nacions Unides els pobles han proclamat llur fe en els drets fonamentals de l'home, en la dignitat i la vàlua de la persona humana, en la **igualtat de drets d'homes i dones**, i que s'han demostrat disposats a afavorir el progrés social i instaurar millors condicions de vida dins d'una més gran llibertat” . L'assemblea general proclama:
- Art. 1. “Tots els éssers humans neixen lliures i **iguals** en dignitats i drets”

En el conveni núm. 100 OIT de 1951 es recull la igualtat de remuneració entre la mà d'obra masculina i la femenina per a un treball del mateix valor.

L'ONU, l'any 1979, va realitzar una Convenció per a l'eliminació de tota mena de discriminació. Es defineix l'expressió “discriminació contra la dona” com “tota distinció, exclusió o restricció basada en el sexe que tingui per objecte o per resultat menyscabar o anul·lar el reconeixement o exercici per la dona...”.

El 1993 a la **Conferència dels Drets de Viena** és remarca la primera etapa d'establiment del principi d'igualtat entre homes i dones com a dret humà. Aquesta conferència va proclamar que els drets humans de les dones i de les nenes són part integral dels drets universals i va subratllar la importància de les tasques destinades a eliminar la violència contra les dones en la vida pública i privada

Un altre referent per a la consecució dels drets de les dones és la **IV Conferència Mundial de les Dones (Beijing, 1995)**, on la “transversalització de gènere” es posicionarà en l'agenda internacional. A través de la Declaració i Plataforma d'Acció de Beijing, s'introdueix

la igualtat i la no discriminació per raó de sexe com a factor clau per construir les societats del SXXI. En la IV conferència es demana a tots els governs que de manera explícita integrin la perspectiva de gènere en totes les polítiques i programes amb la voluntat d'analitzar-ne les conseqüències per a les dones i els homes, respectivament, abans de prendre decisions.

Des de l'any 1997, el Tractat de les Comunitats Europees obliga expressament a eliminar les desigualtats i a promoure la igualtat entre dones i homes en totes les activitats i el objectius comunitaris. Igualment, s'aplica la **integració de la perspectiva de gènere**, és a dir, la incorporació dels aspectes relacionats amb la igualtat entre dones i homes en les polítiques comunitàries (articles 2 i 3 del Tractat, TUE).

UNIÓ EUROPEA

El marc normatiu de la Unió Europa (UE) ha estat marcat per l'evolució de l'ordenament jurídic internacional. El principi d'igualtat entre homes i dones ha estat present en els diferents tractats de la UE, els quals han anat recollint i madurant el seu compromís vers les polítiques de gènere.

La Comunitat Europea incorpora el principi d'Igualtat d'oportunitats entre les dones i homes en el **Tractat de Roma de l'any 1957** en la mesura que reconeix el dret a la igualtat de retribució per un mateix treball (article 114). El **Tractat d'Amsterdam de 1999** avança en l'assumpció del principi d'igualtat entre dones i homes a la UE, sobretot pel que fa a la igualtat de tracte entre treballadors i treballadores, que constitueix com un dret fonamental. A més, apunta al principi de transversalització de gènere en les mesura que totes les accions de la política pública se subordinen a l'objectiu d'eliminar les desigualtats entre les dones i els homes.

L'any 2001, amb el Tractat de Niça, no sols estableix la igualtat com un dret si no que ja reconeix la necessitat d'emprendre accions positives per fomentar la participació de les dones en el mercat laboral.

El **Tractat de la Unió Europea** converteix el principi d'igualtat entre homes i dones en un valor comú a la UE. Aquest principi també està present a la **Carta dels drets**

Fonamentals de la UE (eix de la carta social europea de 1989) adoptada el desembre de 2000 però amb efectes jurídics des de l'any 2010.

Cal destacar el **IV Programa d'Acció Comunitària (1996-2000)** que s'inspira directament en les estratègies assenyalades a la Conferència Mundial de la Dona de Beijing on s'introdueixen conceptes com l'apoderament de les dones i la transversalitat de gènere, i es parla d'incorporar la perspectiva de gènere en totes les actuacions públiques.

Posteriorment en l'etapa de 2001-2005 es defineix l'**Estratègia marc comunitària per la igualtat de gènere** que continua amb el **Pla de treball per la igualtat entre els homes i les dones (2006-2010)** que es defineixen 6 àrees prioritàries d'actuació: la mateixa independència econòmica per homes i dones, la conciliació de la vida privada i laboral, la mateixa representació en la presa de decisions, l'eradicació de totes les formes de violència de gènere, l'eliminació dels estereotips sexistes i la promoció de la igualtat de gènere en la política exterior i de desenvolupament.

Succeeix a aquest pla de treball **l'Estratègia de la Comissió Europea per a la igualtat entre dones i homes 2010-2015**, molt centrada en la millora de la situació de les dones en el mercat de treball i llocs de decisió. L'estratègia marca les cinc prioritats bàsiques de la UE en la matèria d'igualtat de gènere: Independència econòmica de les dones, Salari igual per treball igual o per treball d'igual valor, igualtat en la presa de decisions, dignitat, integritat i fi de la violència sexista, igualtat en l'acció exterior.

LEGISLACIÓ ESPANYOLA

A l'Estat espanyol des de l'any 1978 amb la instauració de la democràcia i l'aprovació de la Constitució s'intenta adaptar l'ordenament jurídic a la no discriminació per raó de sexe. Aquest principi queda recollit en els diferents articles de la Constitució:

- Art. 1.1.

Espanya es constitueix en un Estat social i democràtic de dret, que propugna com a valors superiors del seu ordenament jurídic la llibertat, la igualtat i el pluralisme polític.

- Art. 9.2

Correspon als poders públics promoure les condicions perquè la llibertat i la igualtat de l'individu i dels grups en els quals s'integra siguin reals i efectives, remoure els obstacles que impedeixen o dificulten la seva plenitud i facilitar la participació de tots els ciutadans a la vida política, econòmica, cultural i social.

- Art. 14.

Els espanyols i espanyoles són iguals vers la llei, sense que pugui prevaler cap discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol condició o circumstància personal o social.

L'Estatut dels treballadors i treballadores també ho fa constar als següents articles:

- Art. 4.2... "els treballadors tenen dret a no ser discriminats per al treball, o una vegada treballant, per raons de sexe, estat civil"
- Art. 16.2... "les agències de col·locació hauran de garantir, en el seu àmbit d'actuació, el principi d'igualtat en l'accés al treball, no podent establir cap discriminació basada en motius de raça, sexe, edat, estat civil..."
- Art. 17.1 Principi de no discriminació en les relacions laborals.
- Art. 24.2 Igualtat de tracte en els criteris d'ascens.
- Art. 28 Igualtat de remuneració per raó de sexe.

L'any 1983 es va crear, per la llei 16/1983, de 24 d'octubre, **el Instituto de la Mujer**,

per tal de promoure actuacions per impulsar la igualtat d'oportunitats per a les dones.

La Llei orgànica 1/2004, del 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.

A banda de l'articulat de la Constitució, el poder legislatiu ha aprovat diverses lleis amb l'objectiu d'assolir la igualtat efectiva de dones i homes. En aquest sentit, és essencial destacar la **Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març per la igualtat efectiva entre dones i homes (LOIEDH)**. És important destacar que aquesta llei fa referència a la igualtat des d'una estratègia dual: la incorporació de la transversalitat com a estratègia, i l'aplicació, alhora de les accions positives com a eina.

LEGISLACIÓ CATALANA

A l'Estatut d'autonomia de Catalunya de 1979 es reconeix la igualtat entre dones i homes com un dret fonamental i el govern de la Generalitat de Catalunya té les competències exclusives en matèria de promoció de les dones.

En 1986 al Parlament de Catalunya, es va aprovar la Resolució 81/II sobre la promoció de la dona, i per Decret 25/1987, es va formar la Comissió Inter- departamental amb els objectius següents: promoure la igualtat de drets i de fet i la no- discriminació entre homes i dones, promoure equitativament la participació de les dones en la vida social, cultural, econòmica i política.

Al 1989, per la Llei 11/ 1989, de 10 de juliol, es va crear l'Institut Català de les Dones, com a organisme autònom depenent de la Presidència de la Generalitat de Catalunya. Una de les accions de les polítiques de gènere a l'Estat espanyol és la posada en marxa de plans que comprenen un conjunt de mesures d'igualtat d'oportunitats, amb què es pretén combatre la desigualtat entre dones i homes en diferents àrees: econòmica, social i política, entre d'altres.

Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista. La importància d'aquesta normativa rau en el fet que es tracta d'una llei global i transversal que eleva el màxim rang normatiu competencial l'exigència d'eradicació de la violència masclista de les estructures socials i els estereotips culturals que la perpetuen.

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

La norma té per objecte aconseguir una igualtat efectiva entre dones i homes, reforçant mesures i mecanismes concrets per aconseguir que els poders públics portin a terme polítiques i actuacions destinades a eradicar el fenomen de la desigualtat entre dones i home.

L'Institut Català de les dones ha desplegat un total de 6 Plans Estratègics de polítiques de dones:

- Pla d'actuació del Govern de la Generalitat de Catalunya per la igualtat d'oportunitats per a les dones 1989-1992
- Pla d'actuació del Govern de la Generalitat de Catalunya per la igualtat d'oportunitats per a les dones 1994-1996
- III Pla d'actuació del Govern de la Generalitat de Catalunya per a la igualtat d'oportunitats per a les dones 1998-2000
- IV Pla d'actuació del Govern de la Generalitat de Catalunya per a la igualtat d'oportunitats per a les dones 2001-2003
- V Pla d'acció i desenvolupament del es polítiques de dones a Catalunya 2005 - Pla de polítiques de dones del Govern de la Generalitat de Catalunya 2008-2011.
- VI Pla estratègic de polítiques de dones del Govern de la Generalitat de Catalunya 2012-2015

- Pla director de Formació en Equitat de gènere de Catalunya 2017-2020

LEGISLACIÓ MUNICIPAL

La legislació municipal que regula el Pla d'igualtat d'oportunitats de Torroella de Montgrí és la següent:

- Article 28 de la Llei 7/1985 modificada per la Llei 11/99, reguladora de les bases de règim local, que estableix com a competència complementària dels municipis la promoció de la dona.
- També en aquest mateix sentit i com a competència complementària dels municipis catalans, la promoció de les dones es recull en l'article 71.1.c) del Decret legislatiu 2/ 2003, pel qual s'aprova el Text refós de la llei municipal i de règim local de Catalunya.

A nivell d'associacions de les entitats locals el 15 de maig de 2017 es va signar l' **Acord de Cooperació interinstitucional per a l'impuls de les polítiques d'igualtat de gènere i contra la violència masclista a Catalunya**

3-PRINCIPIS, EIXOS I OBJECTIUS

3.1- Principis orientadors

Els **principis orientadors** que guien les actuacions d'aquest III Pla són:

- **Transversalitat:** entesa com una estratègia que consisteix en la integració sistemàtica de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en tots els àmbits i contextos possibles (polítics, socials, municipals, empresarials, etc.).
- **Ciutadania activa i participació:** Torroella de Montgrí és un municipi plural i amb una àmplia oferta participativa. Es pretén enfortir aquesta participació i, particularment, potenciar i incentivar la participació de les dones, tant en les polítiques del municipi com en la societat civil.
- **Pluralitat:** La realitat de les dones del nostre municipi és diversa (edat, procedència, cultura, situació familiar, situació econòmica, social, etc.). Conèixer aquesta realitat plural i canviant permet desenvolupar polítiques i propostes d'igualtat més adequades i concretes. Aquest principi està subjecte a una cultura del diàleg, on el respecte a la diferència i l'absència d'estereotips o patrons culturals discriminatoris reverteixin en una millor qualitat de vida.
- **Governança:** Comporta una manera de governar que implementa i executa les polítiques públiques mitjançant la col·laboració, la coordinació i la relació entre els diferents poders polítics i la societat.

3.2- Eixos d'actuació i àrees implicades

Partint d'aquests principis, els **eixos, objectius i àrees implicades** que configuren el Pla són els següents:

EIX 1: Presència i Participació

La presència de les dones en el que s'anomena "l'esfera pública" és un dels grans objectius que s'han d'aconseguir per tal de permetre trencar amb la invisibilitat que han patit les dones al llarg de la història. Aquesta visibilitat ha d'anar més enllà d'una simple qüestió d'imatge i ha de permetre reconèixer la contribució i el saber de la dona en tots els àmbits de la vida pública i social. En aquest sentit, cal que existeixin els canals a través dels quals les dones puguin expressar-se i participar de la vida social i cultural de la ciutat.

- Objectiu 1.1:** Promoure la presència i el reconeixement de les dones

- Objectiu 1.2:** Fomentar la participació de les dones en la vida pública

Àrees implicades: Arxiu, Biblioteques, Àrees de Comunicació, de Promoció del Territori, de Serveis a la Ciutadania, Participació Ciutadana i EMD

EIX 2: Reorganització del treball i nous usos del temps

L'evolució de la situació de la dona en els darrers anys ha estat provocada, en gran part, per el control de la natalitat i la incorporació de la dona al mercat de treball. Ara bé, aquesta incorporació ha generat nous elements de discriminació cap a la dona, fins i tot, ha exigint que les dones haguessin d'escollir entre la carrera professional i la vida familiar. Cal que els agents del món econòmic i laboral modifiquin valors que dificulten la igualtat d'oportunitats entre homes i dones i adaptin les seves polítiques laborals tenint en compte els paràmetres d'igualtat de gènere. D'altra banda, tota la organització horària del treball posa en evidència una problemàtica estructural que afecta de manera directa a les dones.

- Objectiu 2.1:** Sensibilitzar els agents econòmica i socials sobre la necessitat de treballar per la igualtat d'oportunitats en l'àmbit laboral.
- Objectiu 2.2:** Facilitar l'accés de les dones als espais de formació i als llocs de treball a través dels dispositius d'inserció laboral públics.

Àrees implicades: Biblioteques, Àrees de Comunicació, de Promoció del Territori, de Serveis a la Ciutadania, Participació Ciutadana i EMD.

EIX 3: Territori

Algunes vegades es considera que els àmbits relacionats amb l'organització territorial no tenen cap vinculació ni relació amb les polítiques de gènere i d'igualtat d'oportunitats de homes i dones.

L'organització territorial ha prioritzat el món anomenat productiu, mentre que les necessitats de l'àmbit familiar i domèstic han quedat en segon lloc, supeditades a les necessitat econòmiques i comercials. Les persones que ocupen rols i activitats que desenvolupen l'espai familiar i domèstic (habitualment les dones), fan un ús de l'espai urbà diferenciat de les persones que desenvolupen l'espai més productiu (habitualment els homes): majors desplaçament interns, major ús dels diferents recursos i serveis de la ciutat, mobilitat amb càrregues,...

Les dones, per assignació de gènere, s'han situat en l'àmbit domèstic han desenvolupat una sèries d'estratègies per optimitzar i gestionar els recursos de l'entorn. En aquest sentit caldria recuperar i aprofitar els sabers femenins en tant que signifiquen maneres de contribuir a la millora del medi ambient.

Per tant, les polítiques territorials locals han de contemplar les necessitats de la vida quotidiana de les persones, tenint en compte els diferents usos del municipi i les limitacions que pot produir un mal disseny de l'espai urbà i l'organització territorial pels diferents col·lectius de la ciutadania

- Objectiu 3.1:** Assolir una organització territorial sostenible favorable a la igualtat d'oportunitats de dones i homes.

Àrees implicades: Àrees de Promoció del Territori, de Serveis a la Ciutadania i EMD.

EIX 4: Promoció de canvis de valors i creences al voltant de la desigualtat de gènere i la diversitat sexual

La influència de la societat patriarcal ha afectat bona part de les actituds i els valors que els homes i les dones manifesten en les seves activitats socials. La construcció de la nostra identitat, així com la conceptualització dels rols de gènere i les relacions que s'estableixen entre els mateixos, es realitza a través del procés de socialització. La socialització és un procés que dura tota la vida, però que s'inicia i té una especial importància en les primeres etapes d'aquesta (infància i adolescència).

És molt important la funció que desenvolupen els centres educatius amb les generacions més joves, però no només ells tenen la responsabilitat. Els agents socialitzadors (l'escola, la família, entitats socials i esportives, els mitjans de comunicació...) han de tenir en compte la perspectiva de gènere i aplicar criteris que promoguin la igualtat d'oportunitats i el canvi d'actituds discriminatòries cap a les dones.

- Objectiu 4.1:** Sensibilitzar en valors no sexistes i superadors de qualsevol forma de discriminació:
- Objectiu 4.2:** Potenciar la coeducació i la igualtat d'oportunitats en els espais educatius de Torroella de Montgrí i l'Estartit
- Objectiu 4.3:** Promoure l'autonomia i empoderament de les dones i les noves formes de masculinitat entre els homes.

Àrees implicades: Àrees de Serveis a la Ciutadania i EMD.

Entitats implicades: Centres educatius, Centres d'Atenció Primària en Salut, el teixit associatiu i en especial l'associació les Xibeques del Cau

EIX 5: Violència de Gènere

Fins al dia d'avui les relacions de gènere han estat caracteritzades per la desigualtat, provocant mancances i limitacions tant per homes com per dones. Un dels exponentes més colpidors d'aquesta desigualtat és la violència de gènere.

Si sumem la desigualtat de gènere i la utilització de la violència com a manifestació de poder i forma de resolució de conflictes, tenim un terreny abonat perquè surtin d'aquests

potencials persones adultes que participin com a víctimes o com a agressores en les seves relacions afectives, siguin de parella, familiars, d'amistat, etc. La violència de gènere no és un fet aïllat, sinó que constitueix un aspecte estructural de l'organització del sistema social, i es produeix de forma transversal en tots els àmbits socioeconòmics.

Contra aquestes agressions freqüents, dirigides majoritàriament contra la dona i per raó d'orientació sexual, s'imposa la necessitat d'una actuació multidisciplinària (sanitària, social, judicial i policial) que actuï contra tots els factors que intervenen en aquestes dinàmiques de relació violentes.

- Objectiu 5.1:** Promoure estratègies educatives, preventives i de sensibilització a la població, fent especial incidència en els joves.
- Objectiu 5.2:** Millorar la coordinació del protocol d'atenció, protecció, suport i acompanyament a les víctimes de violència de gènere.

Àrees implicades: Àrea de seguretat (Policia local), Àrea de Serveis a la Ciutadania i EMD.

Entitats implicades: Teixit associatiu

EIX 6: Potenciació de la perspectiva d'igualtat en el govern local

L'aprovació del Pla d'Igualtat requereix un compromís real i pràctic per part de l'Administració Local, adoptant un paper de lideratge en l'impuls d'actuacions que generin escenaris d'igualtat d'oportunitats tant de forma interna com externa a la pròpia administració.

- Objectiu 6.1:** Promoure la igualtat d'oportunitats i potenciar l'ús del llenguatge i imatges no sexistes en la comunicació i administració de l'Ajuntament.
- Objectiu 6.2:** Potenciar i promocionar el Pla Municipal d'Igualtat d'oportunitats de dones i homes de Torroella de Montgrí 2018-2021 i el Pla Intern de l'Ajuntament.

Àrees implicades: Secretaria, Alcaldia, Àrees Municipals i EMD

Entitats implicades: Consorci per a la Normalització Lingüística.

4-FASES ELABORACIÓ DEL PLA

Per tal de poder proposar aquest Pla s'ha treballat i es treballarà en diferents **fases**:

FASE 1: Diagnosi (2017)

A finals de 2016 l'Àrea d'Acció Social i Cooperació es planteja revisar el I Pla Municipal d'Igualtat entre homes i dones (2008-2011) per renovar les polítiques municipals en aquest àmbit.

Es decideix que l'eina per fer la diagnosi de la situació actual sigui un PROCÉS PARTICIPATIU.

Es van recollir 50 enquestes de dones de Torroella de Montgrí i l'Estartit de les quals es va obtenir informació sobre la seva situació personal, social i laboral. (L'estudi qualitatiu es pot llegir en l'annex 1)

Posteriorment en dues sessions de treball en grup es van posar en comú les conclusions de les enquestes i es va convidar a les dones participants a que fessin propostes d'acció en relació a l'objectiu plantejat d'assoliment de la igualtat d'oportunitats.

També es van mantenir diferents reunions amb l'Associació Xibeques del Cau.

FASE 2: Creació i aprovació del II Pla (2018)

Fent una revisió del Pla I i a partir de la informació recollida a través del procés participatiu de dones del municipi es proposa la creació i aprovació del II Pla Municipal d'Igualtat essent una continuació de les Polítiques d'Igualtat anteriors, incorporant noves propostes.
Gener 2018: proposta al Ple municipal

FASE 3: Aplicació del II Pla (2018-2021)

A partir de l'aprovació del Pla es procedirà a treballar amb les àrees les propostes i els seus indicadors d'avaluació, les quals es realitzaran dins la temporalitat marcada. Moltes d'elles ja s'estan duent a terme.

En el transcurs de l'execució del Pla es realitzarà entrevista amb les diferents entitats del Municipi d'atenció a les persones per la implicació de les propostes del Pla, en concret, dels dies commemoratius trobant les possibles sinergies i col·laboracions, podent sorgint-ne d'altres i convertint el Pla en un document viu i canviant.

FASE 4: Seguiment i avaluació del II Pla (2018-2021)

Per tal que el Pla es pugui aplicar correctament, amb qualitat, tingui una continuïtat, es puguin incorporar noves propostes, vagi canviant i creixent, és important que es faci un seguiment, avaluació i revisió del Pla:

- Cada any es realitzarà una avaluació del Pla presentant un informe amb la

revisió i noves propostes. Aquesta avaluació es farà a través de reunions amb les diferents àrees recollint dades quantitatives (els indicadors d'avaluació), qualitatives i noves propostes, en el cas que n'hi hagin.

- Reunions de seguiment del Pla d'Igualtat, a través de la Taula d'Igualtat que podrà revisar el desenvolupament de les propostes i proposar-ne de noves.

L'Àrea d'Acció Social i Cooperació és la responsable d'elaborar, avaluar i revisar el Pla Municipal d'Igualtat. Les àrees municipals implicades en cada una de les propostes són responsables de dur-les a terme i recollir els indicadors d'avaluació.

5- ESTRUCTURA DEL PLA

El pla s'ha estructurat en 5 eixos, de cada eix hi ha definits uns objectius i de cada objectiu hi ha descrites diferents propostes.

De cada proposta es descriuen:

- L'**avaluació** i els seus **indicadors**.
- La **temporalitat** que es durà a terme l'activitat
- L'**àrea i les persones responsables**,

6- PROPOSTES D'ACTUACIÓ

- Totes les propostes tenen una revisió anual amb la realització d'un informe del Pla d'Igualtat per part de l'àrea d'Acció social.
- El pressupost de les accions està contemplat dins el pressupost de cada una de les àrees responsables i el finançament és de l'Ajuntament de Torroella de Montgrí, de l'Entitat Municipal Descentralitzada de l'Estartit i de l'Organisme Autònom Can Quintana.

EIX 1: Presència i participació

Objectiu 1.1: Promoure la presència i el reconeixement de les dones

| PROPOSTA | AVALUACIÓ | INDICADOR | TEMPOS | ÀREES IMPLICADES |
|--|--|---|-----------------------------|--|
| 1.1.1. Introducció del criteri de discriminació positiva pels noms de dona en les noves nomenclatures dels carrers, places i espais públics del municipi. La situació actual és fàcilment millorable ja que hi ha un sol carrer amb nom de dona, tret dels noms de dones santes i de noms de Verges. | Inclusió del criteri de discriminació positiva pels noms de dona en la selecció de noms. | Núm de noms de dona introduïts per a la denominació de nous carrers, places i espais públics. | A partir de gener 2018 | Acció social Arxiu Municipal Urbanisme Participació Comunicació EMD |
| 1.1.2. Endegar un procés participatiu per tal de fer un llistat de noms de dones que han tingut rellevància social a nivell local, nacional i internacional susceptibles de formar part del nomenclàtor del Municipi. | Resultat del procés participatiu: llistat de noms prioritzats. | Noms recollits en el procés participatiu | 2n semestre 2018 | Acció social Arxiu Municipal Participació Comunicació EMD |
| 1.1.3. Mantenir la perspectiva de gènere en els continguts de les revistes, publicacions i xarxes socials municipals. (Ajuntament, EMD i Museu de la Mediterrània) | Revisió anual fet per un/a especialista en igualtat de gènere en la comunicació | Informe especialitzat | A partir de gener 2018 | Acció social Comunicació EMD |
| 1.1.4. Visibilització d'esportistes tant de categoria femenina com masculina entre els guardonats en la Festa de l'Esport | Revisió anual del llistat de guardonats | Guardonats 60-40 | A partir de la gala de 2018 | Acció social Esports |

| | | | | |
|--|---|--|------------------------|---|
| 1.1.5. Promoció i difusió de les lectures / llibres sobre temàtica de la igualtat de gènere i de la presència de les dones en la història de la literatura, les arts i la cultura a través de diferents accions organitzades de les Biblioteques municipals. | Revisió de les accions empreses a través de les memòries anuals. | Nombre de llibres prestats amb aquesta temàtica | A partir de gener 2018 | Acció social Cultura i festes Biblioteques municipals de Torroella i de l'Estartit. |
| 1.1.6 Continuar amb les presentacions i clubs de lectura de les obres d'autores rellevants, aplicant el criteri de paritat. | Revisió dels llibres presentats/ club de lectura a través de les memòries anuals | Nombre de llibres presentats d'autores. 50-50 | A partir de gener 2018 | Acció social Cultura i festes Biblioteques municipals de Torroella i de l'Estartit. |
| 1.1.7 Incloure l'ítem de gènere per l'avaluació, proposta i organització de les activitats adreçades als joves. | Inclusió de l'Ítem en el Pla local de Joventut i revisió anual del seu compliment | Nombre de participants en les accions organitzades Nois-noies 50-50 | A partir de gener 2018 | Acció social Joventut EMD |

EIX 1: Presència i participació

Objectiu 1.2: Fomentar la participació de les dones en la vida pública

| PROPOSTA | AVALUACIÓ | INDICADOR | TEMPOS | ÀREES IMPLICADES |
|---|---------------------------|-----------|------------------|---|
| 1.2.1. Incentivar la presència de dones en actes culturals, taules rodones, debats, actes acadèmics, festius, pregons, mitjans de comunicació... Quan s'organitzi algun tipus d'acte cultural i /o formatiu tenir en compte la presència de les dones dins l'organització dels actes. | -Revisió actes realitzats | | A partir de 2018 | Serveis a la Ciutadania Participació |
| 1.2.2. Incloure l'indicador de gènere en | Incloure l'indicador | SI / NO | | Participació |

| | | | | |
|---|--|--|--|--|
| els processos participatius a partir del 2018 per tal de valorar algun tipus d'acció. | | | | |
|---|--|--|--|--|

EIX 2: Reorganització del treball i nous usos del temps

Objectiu 2.1: Sensibilitzar els agents econòmics i socials sobre la necessitat de treballar per la igualtat d'oportunitats en l'àmbit laboral.

| PROPOSTA | AVALUACIÓ | INDICADOR | TEMPOS | ÀREES IMPLICADES |
|--|---|--|---------------------------|--------------------------|
| 2.1.1. Promoure la inclusió de manera transversal de la temàtica: "Igualtat, gènere i mercat laboral" als ensenyaments secundaris. | Revisió a final de cada curs amb els equips docents | Inclusió en les programacions | A partir del curs 2018-19 | Educació Acció social |
| 2.1.2. Promoure les activitats informatives dels centres educatius de secundària sobre sortides formatives i laborals amb continguts sobre la segregació sexual del treball i la tria de les professions. | Revisió a final de cada curs amb els equips docents | Programació de les xerrades informatives | A partir del curs 2018-19 | Educació Acció social |
| 2.1.3. Inclusió de clàusules d'igualtat en el plec de clàusules tècniques de cada contracte que realitza l'Ajuntament amb empreses proveïdores (contractació homes i dones, igualtat en salaris i categories laborals, Pla | Revisió dels plecs de clàusules | SI/NO | A partir de gener 2018 | Secretaria EMD |

| | | | | |
|--|---------------------------------|---|------------------------|---|
| d'Igualtat, formació en gènere i llenguatge no sexista, etc) | | | | |
| 2.1.4. Realitzar campanyes per promocionar el tracte igualitari en el sí de les empreses a través de les accions formatives incloses en les Fires i Jornades | Revisió de les accions empreses | Accions i nombre de persones participants | A partir de gener 2018 | Promoció econòmica Turisme Acció Social. EMD |

EIX 2: Reorganització del treball i nous usos del temps

Objectiu 2.2: Facilitar l'accés de les dones als espais de formació i a llocs de treball a través dels dispositius d'inserció laboral públics

| PROPOSTA | AVALUACIÓ | INDICADOR | TEMPOS | ÀREES IMPLICADES |
|---|--|--|------------------------|---|
| 2.2.1. Selecció paritària en els cursos formatius de caràcter públic | Composició dels grups | Presència homes/dones (50-50) Nombre de cursos en els que s'ha pogut incloure el criteri de paritat. | A partir de gener 2018 | Educació (Escola d'Adults) Promoció econòmica Acció social Cultura i festes EMD |
| 2.2.2. Revisió de l'oferta i de l'organització horària dels cursos de formació atenent la realitat de les dones i les necessitats | Revisió de l'assistència als cursos amb perspectiva de gènere. | Presència homes/dones 50-50 | A partir de gener 2018 | Educació (Escola d'Adults) Promoció econòmica Acció social EMD |

| | | | | |
|---|--------------------------------|-----------------------------------|------|--------------------|
| detectades. | | | | |
| 2.2.3. Millorar el servei de "El Club de la feina". | Augment de les hores de servei | Persones i famílies beneficiàries | 2019 | Promoció econòmica |

EIX 3: Assolir una organització territorial sostenible favorable a la igualtat d'oportunitats entre homes i dones

Objectiu 3.1: Assolir una organització territorial sostenible favorable a la igualtat d'oportunitats de dones i homes.

| PROPOSTA | AVALUACIÓ | INDICADOR | TEMPOS | ÀREES IMPLICADES |
|---|---|---|----------------------|--|
| 3.1.1. Crear un mapa d'itineraris segurs tenint en compte qüestions de mobilitat i seguretat | Creació del mapa | SÍ-NO Publicació | Segon semestre 2018 | Urbanisme UOM Acció social EMD |
| 3.1.2. Millorar la connectivitat del nostre municipi amb els serveis públics comarcals amb l'ampliació del transport públic | Aconseguir ampliar la freqüència i les destinacions | Nombre d'itineraris i freqüències ampliat | Segon trimestre 2018 | Alcaldia Participació ciutadana Mobilitat EMD |

EIX 4: Promoció de canvis de valors i creences al voltant de la desigualtat de gènere i la diversitat sexual

Objectiu 4.1: Sensibilitzar en valors no sexistes i superadors de qualsevol forma de discriminació

| PROPOSTA | AVALUACIÓ | INDICADOR | TEMPOS | ÀREES IMPLICADES |
|---|---|---|--|---|
| 4.1.1. Campanya per trencar estereotips en l'ús de les joguines | Execució | Sí/NO | Anterior a les Festes de Nadal i Reis 2018 | Serveis a la Ciutadania EMD |
| 4.1.2. Incloure contes que fomentin els valors igualitaris, no sexistes, a "L'hora del conte" a les biblioteques municipals | Realització de les sessions | 2 a l'any a cada biblioteca | Segon trimestre 2018 | Biblioteques Educació Acció social EMD |
| 4.1.3. Celebració dels dies: 8 de març Dia Internacional de la dona treballadora, 25 de novembre dia contra la violència masclista i 17 de maig dia contra l'Homofòbia i la Transfòbia, implicant a diferents entitats del municipi, serveis municipals i ciutadania. | Execució de la celebració Elaboració de material Xerrades i exposicions sobre el tema | Nombre de serveis i entitats participants. Nombre de persones participants | Març, maig i novembre de 2018-2021 | Serveis a la Ciutadania EMD |

EIX 4: Promoció de canvis de valors i creences al voltant de la desigualtat de gènere i la diversitat sexual

Objectiu 4.2: Potenciar la coeducació i la igualtat d'oportunitats en els espais educatius de Torroella de Montgrí i l'Estartit

| PROPOSTA | AVALUACIÓ | INDICADOR | TEMPOS | ÀREES IMPLICADES |
|---|-----------|-------------------------------------|------------------|--------------------------|
| 4.2.1. Inclusió de la continguts sobre igualtat i gènere en activitats de joventut | Execució | SÍ/NO | A partir de 2018 | Joventut Acció social |
| 4.2.2. Proposar tallers pels docents dels centres educatius del municipi per aprofundir en els valors de la coeducació. | Execució | SÍ/NO Nombre de participants | 2019 | Educació Acció social |

EIX 4: Promoció de canvis de valors i creences al voltant de la desigualtat de gènere i la diversitat sexual

Objectiu 4.3: Promoure l'autonomia i empoderament de les dones i les noves formes de masculinitat entre els homes

| PROPOSTA | AVALUACIÓ | INDICADOR | TEMPOS | ÀREES IMPLICADES |
|---|----------------------------|--|------------------|------------------|
| 4.3.1. Organització d'un taller d'autoestima i assertivitat per a dones | Avaluació de la l'execució | Un a l'any Nombre de participants | Febrer-març 2018 | Acció social |
| 4.3.2. Organització d'un taller adreçat a joves " Art- | Avaluació de l'execució | Un a l'any Nombre de | Febrer-març | Acció social |

| | | | | |
|--|-------------------------|------------------------|-----------------------|--------------|
| acció” | | participants 50-50 | 2018 | |
| 4.3.3 Organització d'un taller adreçat a homes sobre rols en l'àmbit familiar i social | Avaluació de l'execució | Nombre de participants | Tercer trimestre 2018 | Acció social |
| 4.3.4. Organitzar un curs defensa emocional i física per a situacions de violència. | Execució | Nombre de participants | 2019 | Acció social |

EIX 5: Violència de gènere

Objectiu 5.1: Promoure estratègies educatives, preventives i de sensibilització

| PROPOSTA | AVALUACIÓ | INDICADOR | TEMPOS | ÀREES IMPLICADES |
|---|------------------------|---|-------------------------|--------------------------------------|
| 5.1.1. Difusió bàsica d'informació a centres educatius, serveis municipals i entitats sobre l'atenció a víctimes de violència | Acció informativa | SÍ/NO | A partir gener 2018 | Serveis a la Ciutadania |
| 5.1.2. Organització d'un taller adreçat als alumnes de 3r ESO, pares i professorat sobre aquest tema a l'Institut Montgrí | Execució i conclusions | Nombre de participants: Alumnes, pares i professorat | Curs 2017-18 i següents | Joventut Educació Acció Social |

EIX 5: Violència de gènere

Objectiu 5.2: Millorar la coordinació del protocol d'atenció, protecció, suport i acompanyament a les víctimes de violència de gènere.

| PROPOSTA | AVALUACIÓ | INDICADOR | TEMPOS | ÀREES IMPLICADES |
|--|--------------------------------|--|------------------------|-------------------------------|
| 5.2.1. Difusió del SIAD (servei comarcal d'informació i atenció a dones) a entitats del municipi i serveis privats | Execució de l'acció de difusió | Nombre d'entitats on s'ha fet la difusió | A partir de gener 2018 | Acció social |
| 5.2.2. Elaborar un protocol municipal d'actuació davant de situacions de violència de gènere | Execució de les reunions | Document elaborat | Primer trimestre 2018 | Acció social Policia local |

EIX 6: Potenciació de la perspectiva d'igualtat en el govern local

Objectiu 6.1: Promoure la igualtat d'oportunitats i potenciar l'ús del llenguatge i imatges no sexistes en la comunicació i administració de l'Ajuntament

| PROPOSTA | AVALUACIÓ | INDICADOR | TEMPOS | ÀREES IMPLICADES |
|--|--|--|--------|------------------|
| 6.1.1. Realització d'una formació pel personal de l'Ajuntament i de l'EMD sobre comunicació no sexista | Execució i ús | Nombre de participants i nombre d'àrees implicades | 2020 | Totes EMD |
| 6.1.2 Fer el Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament i de l'EMD | Execució dels treballs amb els representants sindicals | Document | 2020 | RRHH EMD |

EIX 6: Potenciació de la perspectiva d'igualtat en el govern local

Objectiu 6.2: Potenciar i promocionar el Pla d'Igualtat d'oportunitats entre homes i dones del municipi de Torroella de Montgrí

| PROPOSTA | AVALUACIÓ | INDICADOR | TEMPOS | ÀREES IMPLICADES |
|--|-------------------------|--------------------|--|------------------|
| 6.2.1. Creació de la Taula d'Igualtat, òrgan de participació ciutadana que farà el seguiment del Pla. | Execució i funcionament | Nombre de reunions | Creació en el segon trimestre del 2018 | Acció social |
| 6.2.2 Explicar el contingut del Pla Municipal d'Igualtat a través de la revista El Montgrí i altres medis de | Escrits | Publicació | Març 2018 | Acció social |

| | | | | |
|------------------------|--|--|--|--|
| comunicació municipal. | | | | |
|------------------------|--|--|--|--|

7- ANNEXOS

ANNEX 1

Diagnosi qualitativa a partir del buidatge dels qüestionaris del procés participatiu. Per Iria Farreró

INTRODUCCIÓ

L'Ajuntament de Torroella i l'Estartit ha elaborat un qüestionari per obtenir dades quantitatives i qualitatives de la vida de les dones de Torroella. L'objectiu és fer una diagnosi participativa que ens permeti conèixer la situació de les dones del municipi.

Amb les conclusions del qüestionari es pretén planificar i dur a terme accions que portin al compromís de la gent de Torroella de prevenir i eradicar les desigualtats entre dones i homes. També és un primer pas per promoure la sensibilització i la reflexió envers el masclisme existent.

Per a aquest estudi s'han entrevistat 47 dones. A l'hora de seleccionar les persones que han respost el qüestionari s'han tingut en compte les variables d'edat, el país de naixement, el país d'origen de la família, la religió i el nivell educatiu.

BUIDATGE DELS QÜESTIONARIS PER ÀMBITS I GRUPS D'EDAT

EDUCACIÓ

L'objectiu de les preguntes fetes sota el títol 'Educació' és esbrinar la importància que es dóna a la formació i si aquesta ajuda a reduir les desigualtats. Per una banda es volen detectar les mancances educatives que hi ha al municipi i per altra recollir les propostes d'accions per a la sensibilització contra el masclisme als centres educatius ja existents.

Per a les dones d'**entre 15 i 30** anys és important seguir formant-se, però la majoria no troben a Torroella ofertes educatives que responguin als seus interessos, es troben

mancances en ofertes d'altres itineraris de Batxillerat i sobretot a nivell de Cicles Formatius.

Totes donen importància al coneixement del català i l'estudien en els seus centres educatius. Les que no l'estudien és perquè ja tenen un nivell alt del coneixement de la llengua.

Totes les dones entrevistades consideren que l'educació té a veure en viure amb més igualtat de gènere i que serveix per reduir les desigualtats entre dones i homes. Tot i que algunes creuen que l'escola mixta ja és suficient per a rebre aquesta educació en la igualtat, la majoria consideren que s'hauria de treballar específicament la sensibilització contra el masclisme a les escoles de primària i secundària.

Les reflexions entorn a l'origen del masclisme i les propostes per posar-hi remei des de l'àmbit educatiu giren al voltant del problema dels prejudicis que molts/es adquirim a casa o a través dels mitjans i en el paper que han de jugar les institucions educatives per resoldre-ho. La coeducació ha de consistir en la sensibilització d'aquest problema, ha de permetre prendre consciència a partir de tallers i formació dels/les educadors/es. S'ha d'utilitzar un llenguatge inclusiu, tractar igual a nenes i nens i fer activitats per desmuntar els estereotips de gènere.

Les dones **de 31 a 45** segueixen veient la necessitat de formar-se i voldrien trobar a Torroella més formació acadèmica, poder estudiar el nivell D de català,... Moltes d'elles no estudien català per falta de temps o perquè ja tenen el nivell desitjat. Troben que és necessària l'educació per a la igualtat entre dones i homes perquè per exemple pot permetre a les dones ser independents econòmicament perquè més fàcilment optaran a un lloc de treball remunerat. En relació al grup més jove, més dones d'aquestes edats creuen que l'escola mixta ja garanteix l'educació en la igualtat, però tot i així la majoria fan propostes per a que l'educació incideixi en la reducció de les desigualtats de manera específica. Creuen que s'hauria de fer mitjançant la formació de professorat i projectes educatius que també impliquin famílies i alumnat. També es proposa tenir en compte els desitjos de les persones sense pressuposar que homes i dones tinguem interessos diferents.

Les dones **de 46 a 60 anys** volen seguir formant-se i troben que hi ha més ofertes interessants a Torroella que no pas en grups d'edat més joves. Moltes assisteixen a activitats organitzades per Casa Pastors o cursen idiomes. Moltes dones migrades estudien català i l'únic motiu que expressen és per poder comunicar-se amb la població autòctona. Si no estudien català és per falta de temps i pels horaris. No totes creuen que calgui fer activitats específiques a les escoles i instituts per a treballar la igualtat de gènere, però per elles l'educació és important per a viure amb menys desigualtats entre dones i homes. Una de les seves propostes és promoure activitats com robòtica o labors tant per a nenes com per nens.

Les dones de **més de 60** anys són bàsicament procedents de Catalunya o altres llocs de la península i algunes no veuen la necessitat de seguir formant-se. Les que sí que ho fan troben cursos que els interessin com català, informàtica, anglès, alemany, pintura,... Algunes troben a faltar xerrades o cursos de cultura general, filosofia, psicologia...

Casi totes les dones de més de 60 anys estudien català i les que no ho fan és perquè consideren que ja en saben, moltes l'estudien al Recer, igual que la informàtica. La majoria donen importància a l'educació com a mesura per combatre les desigualtats i també proposen xerrades, activitats on s'intercanviïn els rols, educació per a les famílies, un tracte igualitari i la necessitat de persones expertes per treballar aquests temes als centres educatius.

TREBALL

L'objectiu d'aquesta part del qüestionari és saber si, en relació a l'etapa d'activitat laboral de les seves vides, les dones de Torroella han tingut dificultats per trobar feina per la seva condició de dones i les càrregues familiars que han assumit. També ens proposem saber si la seva independència econòmica ha estat possible i fàcil o si en canvi els ha suposat dificultats en la conciliació amb la vida familiar.

La majoria de dones enquestades d'**entre 15 i 30** anys no treballen d'allò que han estudiat, no treballen perquè encara estudien o són mestresses de casa. Les dones

d'origen magribí expressen que han trobat dificultats per trobar feina pel fet de ser musulmanes i portar hiyab, però també dones d'altres orígens han trobat dificultats perquè senten que si no són originàries del poble no les valoren tant.

En general hi ha flexibilitat horària en les seves feines i consideren que es promou un ambient favorable a les seves feines, com per exemple l'intent de no reproduir estereotips masclistes en les activitats creatives dirigides als clients o usuaris. Però en la contractació sí que algunes identifiquen actituds masclistes, com en la prioritització de contractar un prototipus de noia jove i simpàtica que mantingui el somriure davant càrrecs més elevats dins la jerarquia laboral o davant els clients davant de bromes masclistes.

Cap d'elles considera que es promogui prou la independència de les dones, troben a faltar per exemple campanyes d'empoderament per a les dones.

Totes han tingut dificultats per conciliar la seva vida laboral amb la familiar, tot i que moltes encara no tenen persones depenents d'elles. Les que en tenen, sobretot fills i filles, han hagut de reduir hores de feina i s'han hagut d'esforçar per compartir les feines de la llar amb la parella o membres de la família. Algunes no compten amb cap d'aquests ajuts i veuen que tenir persones al seu càrrec condiona la seva vida laboral.

Les dones de la franja d'**entre 31 i 45** anys tenen feines diverses però les d'origen català tenen feines vinculades a allò que varen estudiar i d'una categoria laboral més elevada. Tot i que moltes treballen, han trobat dificultats després dels estudis per falta d'experiència, excepte dones universitàries que han trobat feina en l'àmbit del dret o la psicologia.

Les dificultats s'accentuen després per conciliar la vida familiar i laboral, atribuint aquests obstacles a la poca xarxa disponible de transport públic i a la flexibilitat horària, de la qual moltes no n'han pogut gaudir.

Les que treballen en empreses amb altres persones i no com autònomes no sempre ho fan en un ambient favorable per a les dones i sovint detecten actituds masclistes en els seus llocs de treball. Algunes d'aquestes actituds són la preferència de clients a parlar amb un home de l'empresa només pel fet de ser home i la consideració que pel fet de ser dones no poden fer certes feines. No es considera que des de l'àmbit polític institucional

es promogui la independència econòmica de les dones i proposen que s'incideixi en aconseguir que les dones cobrem el mateix que els homes per fer la mateixa feina.

Per conciliar vida familiar i laboral han hagut d'ajustar horaris adaptant l'horari al dels seus fills i filles. Han renunciat parcialment a la dedicació a la vida laboral per treballar quan la mainada és a escola i expressen que ho han fet amb molt esforç i tossuderia.

Els ajuts a la conciliació només els han trobat en la família. La majoria de dones d'aquestes edats tenen fills i filles i a totes els han condicionat la seva vida laboral.

Moltes de les dones **de 46 a 60** anys van trobar feina en relació al que havien estudiat, proporcionalment moltes més que en la franja d'edat inferior. Tenim una dona òptic-
optometrista, terapeutes, administratives, infermeres, perruquera, professores i bastantes mestresses de casa.

Poques expressen haver trobat dificultats per trobar feina, algunes ho atribueixen al factor sort o a formar part d'una promoció que ho va tenir fàcil per trobar feina. Les que han trobat dificultats ha estat perquè els demanaven experiència en el seu moment o per falta de transport.

Tot i que algunes no han trobat un ambient favorable per a les dones al seu lloc de treball i no han disposat de flexibilitat horària, moltes han gaudit de flexibilitat horària per maternitat en relació a l'horari i les vacances coincidents amb les escolars. En alguns llocs de treball han vist paritat en les diferents comissions i els llocs de responsabilitat.

En general no detecten actituds masclistes, tot i que a vegades de cara als clients senten que aquests no atenen les seves recomanacions pel fet de ser dones o que els mateixos companys, a més dels clients, els fan comentaris masclistes. Poques veuen que les institucions promoguin la paritat amb polítiques laborals que atenguin les necessitats específiques de les mares de família o amb beques d'estudi.

Per conciliar la vida laboral i la personal han intentat que tot el nucli familiar s'impliqués amb les responsabilitats de la llar i les cures. Han rebut ajut de mares, pares i àvies o pagant cangurs. Totes expressen moltes dificultats en el cas de tenir mainada, algunes han pogut tirar endavant treballant les hores de l'horari escolar o en plataformes virtuals fent treball remunerat des de casa.

Moltes dones d'aquestes edats tenen fills i filles i familiars de més edat al seu càrrec, i tot i que la meitat no tenen persones al seu càrrec, totes consideren que la família ha condicionat la seva vida laboral.

Tot i que la majoria de dones de **més de 60** anys estan jubilades o a l'atur, moltes són mestresses de casa i han parlat de la seva vida laboral abans de la jubilació. La majoria no van trobar dificultats per entrar al món laboral però algunes van tenir problemes a causa de l'edat o per les condicions laborals, com per exemple no estar assegurades.

Moltes tenien flexibilitat horària i recorden un ambient favorable per a les dones a la seva feina. Recorden tenir bones companyes quan es tractava de feines feminitzades com en l'àmbit professional de l'educació primària. En general no reconeixen haver viscut actituds masculistes a la feina tot i que els directors eren homes i les treballadores dones. Les que treballaven de cara al públic sí que recorden patir el masclisme per part dels clients.

Moltes dones de més de 60 anys consideren que es promouen polítiques per afavorir la independència de les dones, però han trobat mancances pel que fa a la igualtat de sous entre dones i homes i ajuts més llargs per maternitat, malalties familiars o famílies monoparentals. També creuen que en cas de divorci hi hauria d'haver un compromís de pensió alimentària més elevada firmada pel jutge.

Recorden que la conciliació va ser difícil en el seu moment i totes van haver d'esforçar-se molt. Van tirar endavant amb ajuda de familiars i amics i personal d'assistència.

Actualment algunes han de cuidar progenitors grans però moltes ja no tenen persones al seu càrrec tot i que en van tenir: oncles, sogres, germans i germanes malalts... En el seu moment van veure condicionada la seva vida laboral a causa de la feina de cures de familiars i algunes d'elles van renunciar a treballar fora de casa.

VIDA FAMILIAR

Amb les preguntes d'aquesta part del qüestionari ens proposem saber com es distribueixen les tasques de la llar en els diferents nuclis de convivència i si els models

han canviat respecte als models que aquestes dones van viure de petites a casa. Veure si els nous models són més equitatius en la distribució de les responsabilitats i si les dones es dediquen temps per elles al marge de la família.

Les dones **de 15 a 30** de Torroella viuen majoritàriament amb els progenitors i germans i germanes. Algunes també viuen amb membres de dues generacions més, ja siguin avis/es o sogres. Poques viuen en parella i cap de les enquestades viu sola. Poques persones requereixen la seva atenció diària, ja siguin fills, parella, o altres familiars i amics/gues.

Per qui més es senten cuidades és per la família, en especial per la mare. En general es senten cuidades per les mateixes persones que elles cuiden, més en un sentit d'acompanyament emocional i atencions que no pas de dependència a causa de limitacions físiques.

En la majoria de cases les tasques diàries no estan repartides a parts iguals entre tots els membres adults de la família, sinó que recauen sobre les dones. Els menors col·laboren en aquestes tasques. I de fet, totes consideren que tant nenes com nens poden desenvolupar les mateixes feines.

L'educació rebuda ha estat determinada pel fet de ser dones, només quatre de les dones consideren que no les han educat diferent als nois. Casi totes però, al marge que l'educació a casa fos masculista, s'han rebel·lat contra aquest model i han viscut vides molt diferent a les de les seves mares més enllà de l'àmbit familiar. Expressen que ser més conscients de les desigualtats ha fet que la repartició de les feines a casa fos més equitativa en relació a la generació de les seves mares. A més, s'han sentit més lliures de dir el que pensaven en tot moment i de viure de manera més independent i autònoma. També han vist una gran diferència en l'educació que han rebut respecte a la de les seves mares, ja que el tracte amb la família és molt diferent, molt més comunicatiu.

Casi totes les dones prioritzen la família a la realització personal a altres àmbits, tot i que algunes expressen que tot i fer-ho així, es senten culpables de dedicar-se tan poc temps a elles mateixes. Tot i que moltes creuen que no es dediquen prou temps, moltes troben estones per fer activitats esportives com bicicleta, senderisme, dansa, tennis o atletisme. Fan vida social amb les amigues i amics i algunes fan activitats culturals com

música o anar al teatre, però poques en relació a altres grups d'edat. La majoria no pertanyen a cap associació, només les que fan música formen part de Joventuts Musicals.

Les dones d'**entre 31 i 45** viuen soles, amb fills/es, o parella i fills/es. Només viu sola una de les noies enquestades i bàsicament necessiten la seva atenció diària la descendència en cas de tenir-ne. Moltes no se senten cuidades per ningú i si ho fan és per la família, amics/gues i parella.

La majoria no creuen que les tasques de la llar estiguin repartides equitativament però la diferència respecte les que creuen que sí ha disminuït respecte el grup d'edat més jove. Les persones menors col·laboren en les tasques de la llar però no gaire, observen que en aquest sentit es va millorant i veuen positiu que no totes les feines recaiguin sobre els adults i especialment sobre les dones de la família.

Tant nenes com nens poden desenvolupar les mateixes responsabilitats a casa i casi totes consideren haver rebut una educació igual als membres masculins de la família, no veuen que pel fet de ser dones se'ls hagin atribuït uns rols determinats. Tot i fer aquesta observació la majoria diuen haver-se rebel·lat contra el model patriarcal que diferencia i jerarquitzava en detriment de les dones, tant a casa com en altres àmbit de les seves vides. Comparant les seves vides amb les de les seves mares, senten que diuen el que pensen més obertament, es queixen de les injustícies mentre que les seves mares callaven i aguantaven. Se senten més independents i lliures per prendre decisions com el que han volgut estudiar, si volen viure en parella o tenir fills. Algunes diuen que les seves mares no van escollir tant.

Totes prioritzen la família, però intentant trobar un equilibri amb el temps que es dediquen a elles mateixes. No fan moltes activitats socials, per algunes la socialització entre setmana la fan amb altres mares en el context de les extraescoles dels fills/es. Algunes fan gimnàstica o Tai Khun i en relació a les més joves fan més activitats culturals com assistir a presentacions de llibres, teatre, música, cinema o altres. En general no estan associades però algunes pertanyen a Xibeques.

Les dones **de 46 a 60** anys viuen generalment amb parella o parella i fills, algunes tenen néts vivint amb elles o la mare. Tot i que algunes no diuen haver d'atendre persones

diàriament, ha augmentat el nombre respecte el grup d'edat anterior. Elles se senten cuidades bàsicament per la família, ja siguin parelles o fills/es i algunes també pels amics/gues.

En aquest grup d'edat hi ha més dones que consideren que les tasques de la llar estan repartides a parts iguals entre tots els membres adults de la família, però en canvi els menors pràcticament no col·laboren en aquestes tasques. Totes consideren, però, que tant nenes com nens poden desenvolupar igual les feines domèstiques.

En relació a les dones més joves, aquestes han rebut en major nombre una educació on se'ls atribuïen una sèrie de rols pel fet de ser dones, però pràcticament totes s'han rebel·lat contra aquest model estudiant, casant-se més tard, treballant fora de casa, amb la repartició de les tasques de la llar, i en general sent més independents emocional i econòmicament.

No totes prioritzen la disponibilitat per a la família per davant de la seva realització personal, augmenta més el nombre en relació a les dones més joves. Algunes participen en organitzacions socials i fan esports com ioga, aquagym i senderisme. Però les activitats que més realitzen són les culturals, assistint a xerrades i conferències, exposicions, concerts i altres espectacles. Moltes van al cinema i diuen anar a moltes de les activitats culturals que s'organitzen al municipi. Tot i que la majoria no pertanyen a cap associació, entre les dones enquestades n'hi ha dues d'aquesta franja d'edat que formen part de les Xibeques i altres a associacions de comerciant, grallers o el cineclub.

Les dones de **més de 60** anys del municipi de Torroella viuen majoritàriament amb la parella, moltes d'elles amb fills/es i algunes amb néts o la mare. Una viu amb família i amics i una altra té una persona d'acollida. Moltes atenen diàriament a altres persones, sobretot entre una i tres persones, però també n'hi ha que n'atenen més de cinc. Moltes cuiden els néts i també n'hi ha que no atenen a ningú. Algunes no se senten cuidades per ningú, però la majoria s'hi senten per la família i la parella i en major proporció pels amics/gues.

La majoria consideren que les tasques estan repartides a parts iguals dins el grup familiar, entre les que consideren que no és perquè les parelles no col·laboren o perquè

hi ha gent adulta però dependent a casa que no es valen per sí sols. A la meitat de les cases els/les menors fan feines de casa, però totes consideren que aquestes feines les poden desenvolupar tant nenes com nens. La majoria de dones de més de 60 anys consideren que han rebut la mateixa educació que els homes, però alhora moltes s'han rebel·lat contra la desigualtat. Algunes observen que ho han fet de grans i altres no han fet perquè accepten el que els ha tocat viure.

Moltes troben grans diferències entre la seva vida i la de les seves mares, han estat més lliures i independents en l'àmbit econòmic, tenint més aficions i fent més vida social tant amb dones com amb homes. Poder separar-se és una de les coses que han pogut fer en aquest canvi cap a la independència i moltes senten que no han estat tant al servei de la parella com les seves mares.

Casi totes estan al servei de la família i valoren en fet de voler donar-se als altres, però alhora han buscat temps per dedicar-se a elles mateixes. Són el grup de dones més actives a nivell social ja que pertanyen a moltes associacions, entre elles el Recer, G.Ter, Omnium, Xibeques, Caritas, Amics de l'Ermita de Santa Caterina, Flora Catalana, ANC,... Moltes van a llegir i participar del club de lectura a la biblioteca i fan altres activitats culturals com anar a xerrades, al teatre i altres espectacles o formar-se fent català o informàtica.

CONSCIÈNCIA FEMINISTA

En aquesta part del qüestionari ens hem proposat saber en quins aspectes les dones de Torroella i l'Estartit se senten discriminades per veure si les desigualtats de gènere afecten de la mateixa manera a totes les dones o en canvi es combinen amb altres discriminacions.

Un altre objectiu és veure quina relació tenen amb el terme 'feminisme', què implica per elles ser feminista i si personalment duen a terme accions específiques per a l'eradicació de les desigualtats.

Saber el grau de consciència que tenen recollint les visions, opinions i propostes sobre les desigualtats de gènere que es pateixen al municipi és un altre dels objectius que ens servirà per detectar les necessitats per a futures intervencions.

En aquesta part, les dones poden expressar les propostes que ja s'estan duent a terme i si elles voldrien treballar per a una millora al municipi pel que fa a les qüestions de gènere.

Les dones d'**entre 15 i 30** anys són les úniques que expressen patir alguna discriminació per motius religiosos o la seva família d'origen. La majoria no considera que pateixi cap discriminació però alhora consideren que no totes les dones patim de la mateixa manera les desigualtats de gènere, és a dir, que altres eixos de discriminació com la classe social, l'orientació sexual, la diversitat funcional, l'edat o la religió poden fer que el fet de ser dona es visqui de maneres molt diferents. Algunes dones, en canvi, creuen que el fet de ser dones ens fa patir de la mateixa manera la discriminació.

Les dones joves no se senten escoltades per les institucions, només unes quantes sí que s'hi senten recolzades.

Casi totes reconeixen tenir amigues d'altres orígens.

Tot i que tres dones no es consideren feministes, casi totes s'hi consideren. Per elles ser feministes implica en l'àmbit de casa educar en igualtat a la mainada, la igualtat en la responsabilitat de les tasques de la llar i no permetre comentaris despectius envers les dones. A la feina implica per elles que qualsevol persona al marge del sexe pugui ocupar qualsevol càrrec i que hi hagi igualtat salarial. En l'àmbit social ser feministes implica tenir un comportament i utilitzar un llenguatge no discriminatori. També expressen que ser feminista implicaria tractar a les persones al marge del seu sexe, religió...i intentar impedir que altres discriminin.

La majoria no participen de totes aquestes mesures tot i que curiosament es consideren feministes, però les que duen a terme accions reflexionen, impedeixen comentaris discriminatoris i van a manifestacions per reivindicar més igualtat de gènere. Altres parlen del tema i no callen el que pensen ni deixen de fer coses que no s'espera d'elles pel fet de ser dones.

Excepte algunes d'elles, totes perceben que al seu entorn hi ha gent interessada per aquest tema. Tot i que la majoria no coneixen entitats que treballin específicament des d'una perspectiva de gènere, algunes sí que són conscients de l'existència al poble de les Xibeques del Cau i del CSO l'Obrador.

Les desigualtats entre dones i homes les detecten en diferents àmbits. No veuen que en general les feines de la llar estiguin repartides de forma equitativa i a la feina hi ha desigualtat salarial i de condicions laborals, a més de considerar que es pot patir discriminació a l'hora de trobar feina i d'ocupar alts càrrecs. El masclisme el veuen en els mitjans de comunicació en general, ja sigui en els anuncis, els informatius o el cinema. A l'àmbit social presencien sovint acudits masclistes o comentaris on s'inferioritzen les dones, i moltes consideren masclistes els comentaris que els homes els fan pel carrer opinant sobre els seus cossos. Quan han patit alguna d'aquestes situacions s'han dirigit a les amigues, la parella o la mare, tot i que algunes no ho comparteixen amb ningú.

Només una noia d'aquest grup d'edat forma part de les Xibeques, les altres no formen part de cap associació feminista però els agradaria formar part d'algun col·lectiu per a treballar aquests temes.

Les dones d'**entre 31 i 45** anys no consideren que pateixin cap tipus de discriminació però creuen que no totes les dones patim de la mateixa manera el fet de ser dones si aquesta opressió es creua amb altres eixos d'opressió.

En general, i a diferència de les més joves, se senten recolzades per les institucions. Casi totes tenen amistats d'altres orígens.

Es consideren feministes i per elles ser-ho implica aconseguir els mateixos drets que els homes en tots els àmbits de la vida, sentir-se segures i escoltades i gaudir dels mateixos drets. El feminisme, diuen, ha de conscienciar de la igualtat de drets i obligacions. Tot i que algunes intenten conscienciar el seu entorn i algunes fins i tot incloure una perspectiva de gènere en les seves feines, en general expressen que no fan res per disminuir les desigualtats.

No tenen tanta gent al voltant interessada en aquests temes com les noies més joves, i algunes de les que en coneixen diuen que són poques.

La meitat són coneixedores de l'existència de les Xibeques del Cau i l'altra meitat no coneix cap associació feminista.

Les situacions masclistes que han patit o detecten són moltes i diverses. Hi ha professionals que si fan feines físiques no es dirigeixen a elles sinó a les seves parelles masculines. Hi ha molta desigualtat en la criança i les tasques domèstiques, que recauen sobre les dones. Han trobat dificultats per trobar feina en edat fèrtil o tenint ja fills o filles. Les ofertes d'extraescolars estan dirigides a un sexe determinat, com per exemple la gimnàstica rítmica, que es potencia entre les nenes. Detecten masclisme també en els anuncis publicitaris i en comentaris despectius cap a les dones als mitjans de comunicació en general. Algunes han passat por, com quan les han seguit homes pel carrer. Moltes no comparteixen aquestes situacions i algunes o diuen a les amigues.

De les dones d'aquest grup d'edat enquestades només una d'elles forma part de les Xibeques del Cau, mentre que les altres no formen part de cap grup que treballi aquests temes però els agradaria treballar-ho, sinó ara més endavant perquè algunes expressen no tenir temps.

Les dones d'**entre 46 i 60** anys enquestades no consideren que pateixin cap tipus de discriminació, tot i que reconeixen que no totes les dones patim de la mateixa manera les desigualtats de gènere. En general se senten recolzades per les institucions i casi totes tenen amigues de diferent origen que el seu. Es consideren feministes i per elles això vol dir que tothom hauria de col·laborar igual en les feines de casa, poder fer el que desitgen sense trobar entrebancs pel fet de ser dones, tenir les mateixes oportunitats que la resta i el mateix sou en l'àmbit laboral, i poder expressar-se lliurement en l'àmbit social.

Només la meitat consideren que fan alguna cosa per disminuir les desigualtats entre dones i homes, ja sigui a partir de l'educació dels fills/es o amb el tracte igual cap a totes les persones. En general totes tenen gent al seu entorn interessades en aquest tema, i la majoria coneixen l'existència de les Xibeques del Cau, associació de la qual tres en formen part.

Han detectat el masclisme en la distribució desigual de les feines de la llar i per l'accés a la feina i les relacions que s'estableixen en aquest àmbit. També perceben comentaris

masclistes en les converses diàries, comentaris que tracten les dones com a objectes sexuals. Quan se senten discriminades per aquests comentaris, algunes d'elles ho fan veure a qui és responsable dels comentaris. La publicitat i els mitjans de comunicació en general tampoc donen un tracte igual a dones i homes.

Només a la meitat els agradari formar part d'un grup de treball per acabar amb el masclisme.

Les dones de **més de 60** anys no creuen que pateixin discriminació a causa del lloc d'origen, l'edat, la religió,... Només dues dones consideren que pateixen discriminació per raó de sexe. Alhora, pràcticament totes veuen que totes les dones patim de manera diferent les desigualtats de gènere perquè estem creuades per altres eixos de discriminació.

La majoria se senten recolzades per les institucions, aspecte que es diferencia d'altres grups d'edat. També canvia respecte les dones més joves el fet que moltes no tinguin amics/gues d'orígens diferents al seu, alguna comenta que això és degut a que abans totes eren autòctones.

Moltes no es consideren feministes i algunes expressen que no entenen què volem preguntar exactament. Moltes no fan res, doncs, per disminuir les desigualtats entre dones i homes, però les que intervenen per pal·liar les desigualtats diuen que viuen diferent a com s'esperava d'elles i que manifesten el que pensen en veu alta. Tot i que moltes no considerin que fagin alguna cosa al respecte tenen clar que ser feminista implica compartir responsabilitats a casa, moltes diuen que tot i així no ho han fet, al·ludint que eren altres temps. Creuen que el feminisme ha de lluitar per a que tothom tingui el mateix sou per la mateixa feina i una igualtat de tracte. Les dones hem de defensar els drets que ens corresponen i hem de tenir el mateix pes en les decisions que els homes.

Algunes són conscients que tot i que per elles el feminisme impliqui això elles han assumit totes les feines de casa i no han lluitat per a la igualtat.

Aquest tema interessa relativament a la gent del seu entorn tot i que moltes d'elles coneixen entitats que treballen per combatre les desigualtats entre dones i homes, com per exemple Serveis Socials o les Xibeques del Cau.

Entre totes les dones enquestades només n'hi ha dues vinculades a alguna associació feminista i una forma part de les Xibeques i l'altra de l'Institut Català de les Dones. Moltes estan disposades a formar part d'un grup de treball perquè voldrien acabar amb el masclisme, però algunes expressen que no hi entenen gaire i senten que no podrien participar-hi.

Quan se senten discriminades per raó de sexe en parlen amb amigues o amb l'assistenta social. Algunes diuen que es dirigeixen a qui exerceix la discriminació o altres no en parlen amb ningú.

VIOLÈNCIA MASCLISTA

L'objectiu de la darrera part del qüestionari és aprofundir en la consciència que les dones tenen en relació a la desigualtat, saber si certes discriminacions es consideren violències masclistes i quin tipus d'activitats podem fer al municipi per combatre-les.

Les dones d'**entre 15 i 30** anys consideren que l'objectualitzaació de les dones als mitjans de comunicació és violència masclista. També ho és que les dones dediquin més temps a la llar per pràcticament totes les dones d'aquesta franja d'edat. Algunes especifiquen que depèn de l'acord familiar i de les hores que cada membre de la parella treballa fora.

Tot i que per la majoria els 'piropos' pel carrer també són violència, n'hi ha més que no consideren que ho siguin, igual que amb els acudits masclistes, que hi ha més dones que els consideren inofensius que no pas altres afirmacions en que hi veuen clarament violència.

Totes tenen clar que la diferència salarial o les dificultats de promoció laboral són violència masclista, però no totes, tot i que la majoria, consideren que entrar en una discoteca i no pagar per ser dones és una forma més de violència.

Per combatre aquestes expressions del masclisme creuen que tant dones com homes necessitem formació, sensibilització i consciència feministes per combatre-les. En el cas de les dones també moltes consideren que l'autodefensa els pot servir.

Les dones d'**entre 31 i 45** anys perceben molta violència contra les dones als mitjans de comunicació, ja que les dones hi apareixen com objectes.

En general, però, no consideren que dedicar més temps a la llar que els homes sigui una forma de violència, tot i que pel que s'ha vist a altres parts del qüestionari sí que ho atribueixen a la desigualtat entre dones i homes, però potser no ho consideren tan greu per arribar a anomenar-ho violència.

Hi ha un gran canvi respecte el grup d'edat més jove, ja que la meitat de les dones d'entre 31 i 45 anys consideren que els 'piropos' pel carrer i entrar en una discoteca sense pagar pel fet de ser dona no és violència. En canvi, sí que en general creuen que la diferència salarial o les dificultats de promoció laboral ho són.

Per combatre la violència, creuen que cal sensibilitzar dones i homes sobre la problemàtica i en menor grau creuen que la consciència feminista o l'autodefensa per dones pot ajudar.

Entre les dones d'**entre 46 i 60** anys n'hi ha més en relació a les joves que creuen que les situacions expressades no són violència masclista, tot i que la majoria pensen que sí. Com en tots els grups d'edat, la situació que més clarament veuen que es tracta de violència és la diferència salarial o les dificultats en la promoció laboral. Creuen que les dones i els homes necessitem formació, sensibilització, consciència feminista i en menor grau saber autodefensa feminista.

Entre aquest grup hi ha dones que diferenciarien el terme 'violència' del de 'discriminació', i per elles seria més indicat usar el segon en les situacions que describim a les preguntes del qüestionari sobre el que nosaltres anomenem 'violència'. Altres consideren que seria més indicat parlar de micromasclismes.

En el grup de dones de **més de 60** anys n'hi ha una que també considera que seria més adient parlar de discriminació en comptes de violència. Tot i així entenen que és una qüestió de matissos lingüístics. A diferència dels grups d'edat anteriors, encara hi ha més dones que no consideren violència masclista que s'utilitzin les dones com a objectes als mitjans de comunicació. La pregunta que consideren que no és violència masclista és la que fa referència al temps dedicat a les tasques de la llar.

La majoria tampoc creuen que els 'piropos' pel carrer o que les dones no paguin per entrar a la discoteca sigui violència masclista. De nou la diferència salarial o les dificultats en la promoció laboral són la qüestió que troben més masclista de totes les descrites.

Que moltes dones de totes les edats considerin que els acudits masclistes no són inofensius quan han considerat que les altres situacions no són violència em fa pensar que potser no han entès la pregunta, i el que volien dir realment era que sí que són inofensius.

Les dones de més de 60 anys creuen que tant dones com homes necessitem formació en primer lloc, sensibilització i consciència feminista per combatre la violència masclista. Menys d'elles creuen que les dones necessitin saber autodefensa, i altres proposen recolzament per part de qui detecta la violència (metge, jutge, policia...)

CONCLUSIONS PER ÀMBITS

EDUCACIÓ

Pel que fa a l'educació formal, moltes dones troben a faltar a Torroella ofertes educatives, sobretot dones joves que voldrien estudiar altres itineraris de Batxillerat o cicles formatius. Les dones de més de 30 anys estan més satisfetes amb les ofertes d'estudis a Torroella perquè busquen un altre tipus de formació, que no requereixin tant de temps tot i que també estiguin enfocats a la promoció laboral, com és el cas dels idiomes o altres cursos de capacitació en diferents àrees que s'ofereixen al poble. Les dones més grans veuen important seguir formant-se però ho fan més per interès personal i per mantenir-se actives intel·lectualment, per això expressen que al municipi ja s'oferten activitats formatives del seu interès. Acudeixen a la biblioteca quan hi ha activitats, a Casa Pastors, etc.

Totes les dones veuen important saber català. Qui no el va aprendre a escriure tot i ser llengua materna l'estudia ara de gran. Les que l'han estudiat i no els cal millorar no

l'estudien, però altres dones de Torroella voldrien cursar el nivell D aquí al municipi. Les dones que no coneixen la llengua perquè no ha estat la seva llengua materna veuen important estudiar-la i casi totes ho fan, creuen que és important per comunicar-se amb la gent autòctona, ja sigui per treballar com per fer vida social.

Tot i que la família sigui el primer àmbit educatiu i ja s'hi transmetin els estereotips de gènere l'escola es considera molt important per a la transmissió de coneixements, valors i actituds envers la igualtat. La major part de les dones enquestades i com més joves en més quantitat, creuen que eno n'hi ha prou en que l'escola sigui mixta per a que s'eduqui en la igualtat. Creuen que és necessària la coeducació, que implicaria fomentar les individualitats de tot l'alumnat al marge del seu sexe per potencial la igualtat d'oportunitats. A l'escola aprenen un coneixement androcèntric a partir d'un llenguatge androcèntric i l'escola, igual que la família i la societat sencera, continua transmetent els estereotips d'aquesta cultura i la mainada creix construint-se a partir del que s'espera del seu sexe.

S'ha d'intervenir en l'àmbit educatiu per corregir les discriminacions i buscar estratègies que modifiquin les relacions de poder. Com que educadors/es i tota la comunitat educativa han de ser veritables agents de transformació les dones de Torroella fan diferents propostes:

- Fer formació permanent del professorat en aspectes coeducatius.
- Utilitzar un llenguatge no sexista ni androcèntric. La història ha normalitzat els mecanismes de discriminació, com un llenguatge i imatges amb trets sexistes i androcèntrics.
- Eliminar estereotips sexistes en els materials didàctics i curriculars.

TREBALL

Les dones de Torroella troben, o van trobar quan varen començar la seva vida professional, obstacles per trobar feina. Alguns dels problemes han estat la flexibilitat horària, el transport públic, o en el cas de les noies més joves estan tenint problemes per a la situació econòmica estructural que s'està vivint.

Dones de diferents orígens s'han sentit discriminades a l'hora de trobar feina per no ser originàries de Torroella, però especialment les dones musulmanes, que senten que la seva religió i portar el hiyab són un obstacle. Combatre les confusions i rumors islamòfobs és una tasca urgent per combatre la xenofòbia, ja que les dones musulmanes pateixen la islamofòbia de gènere.

Les dones que no són d'origen català no només troben obstacles per trobar feina sinó que la seva categoria laboral és molt inferior.

A part del prejudici de la islamofòbia també hi ha altres discriminacions que les dones de Torroella perceben en el procés de contractació, com per exemple la preferència de noies joves i simpàtiques i que no desafiïn l'empresa si pateixen algun abús. Molts estereotips masclistes influeixen en la trajectòria laboral de les dones, impeding el seu ascens professional en les mateixes condicions que els homes.

En general, però, no detecten actituds masclistes a la feina, i les enquestades que ho fan descriuen en ocasions discriminacions indirectes, és a dir, pràctiques aparentment neutres que posen en desavantatge a les dones en relació als homes. Possiblement moltes dones no les expressen per la dificultat per detectar-les, ja que formen part de les creences i costums de la societat en general, i si no desenvolupem una consciència sobre aquesta problemàtica és difícil identificar-les. És curiós que les dones més grans siguin les que menys masclisme han detectat als llocs de treball que tenen o van tenir, crec que està relacionat amb les respostes de les preguntes sobre consciència feminista, que mostren que en general en tenen menys que les joves.

Les dificultats per conciliar vida familiar i laboral són molt generalitzades entre les dones que ja tenen fills o han tingut persones al seu càrrec. Moltes expressen que han hagut de renunciar, tot i que a vegades només parcialment, a la vida laboral. Malgrat que la qüestió de la conciliació de la vida laboral i personal no és exclusiva de les dones, segueix sent per les dones una gran dificultat per la plena participació en l'espai públic, ja que elles segueixen fent-se càrrec en gran mesura de les tasques relacionades amb la cura i la logística familiar.

VIDA FAMILIAR

Les preguntes d'aquesta part del qüestionari han permès la reflexió al voltant del repartiment de les feines de casa i de la cura de les persones, que en general és un repartiment desequilibrat. Les dones joves són més conscients de la divisió sexual del treball en l'àmbit familiar i com això repercuteix en la convivència i en la disponibilitat de temps per al lleure i la feina remunerada per a les dones, fet que ha provocat que siguin més crítiques en les seves respostes. De nou, les dones més grans i relacionat amb l'assumpció de certes obligacions, manifesten que ja tenen 'ajuda' a casa, no són tan crítiques amb el fet que el repartiment no sigui realment equitatiu.

Les dones continuen assumint la major part de les feines de la llar i la presència de fills/es influeix sobre el repartiment de les feines. En les llars on hi ha fills les dones dediquen molt més temps a les cures i tasques domèstiques. Les noies joves que viuen amb parella sense fills segueixen un model més igualitari de repartiment de tasques. Quan comparen la seva dedicació a la família respecte la de les seves mares, totes les dones hi veuen una gran diferència, ja que la majoria s'expressen haver-se rebel·lat contra el model après a casa. Moltes han seguit creant famílies nuclears però les relacions a casa s'han modificat, veuen que respecte les generacions més grans no estan tant al servei de la parella, diuen el que pensen i no accepten estar sotmeses en silenci com moltes de les seves mares. Creuen que en general això ha estat possible gràcies a rebre una educació diferent que ha permès que siguin més independents i autònomes.

Casi totes han prioritzat la família per davant de la seva vida personal, i reconeixen que els ha afectat a l'hora de dedicar-se a la seva vida professional o a trobar temps per a elles mateixes. Algunes dones grans es penedeixen de no haver-se organitzat d'una altra manera, però les circumstàncies de quan eren més joves eren diferents i algunes en parlen argumentant que aquest va ser el motiu pel qual han dedicat tant temps a la casa i la família. Tot i prioritzar la família, les que troben temps practiquen activitats esportives (bicicleta, senderisme, dansa, tennis...), socials (passar temps amb les amistats) i culturals (assistir a presentacions de llibres, exposicions, conferències, cursar teatre, cuina, música, ...).

Les dones grans són les que disposen de més temps per realitzar activitats fora de l'àmbit domèstic i les que formen part de més associacions (grallers, cineclub, Xibeques del Cau, Càritas, Recer,...).

CONSCIÈNCIA FEMINISTA

Casi totes les dones enquestades es consideren feministes tot i que no senten la discriminació per raó de sexe en pròpia pell, però detecten el masclisme en la societat i per elles ser feminista és tenir un tracte igualitari, que hi hagi igualtat a la feina, sentir-se segures i escoltades,... però poques expressen que impliqui un component de lluita, d'intervenir contra aquestes discriminacions que perceben al seu voltant. En general les dones de Torroella no estan organitzades amb altres dones per aquesta lluita (només les Xibeques del Cau) però duen a terme algunes intervencions a nivell personal, com educar en igualtat en el cas de tenir fills/es o impedir comentaris discriminatoris. Altres vinculen el feminisme en fer coses que no s'esperava d'elles pel fet de ser dones i no callar el que pensen.

La majoria entenen que el masclisme no afecta igual a totes les dones, ja que afecten altres eixos de discriminació com la classe social, l'orientació sexual, la diversitat funcional, l'edat o la religió. Totes aquestes discriminacions tenen un efecte multiplicador i un element central, el gènere. La interseccionalitat és clau per donar resposta a les necessitats d'aquesta societat. Cal tenir en compte tots els eixos d'identitat perquè interaccionen i ens permeten comprendre les desigualtats socials des de la seva complexitat.

Tot i que les dones més grans, en general, se senten més recolzades per les institucions, les joves creuen que les institucions haurien de pal·liar les discriminacions. La perspectiva de gènere ha de ser assumida per les institucions per a que assumir el repte de la igualtat no sigui un compromís individual sinó que en tots els àmbits de la societat creixin la sensibilització i les accions.

Les situacions on s'han detectat desigualtats entre dones i homes són moltes i afecten tots els àmbits de la societat. Moltes expliquen les desigualtats tractades a altres parts del qüestionari, referents al món laboral, l'educació i l'àmbit domèstic.

Moltes perceben aquestes desigualtat en el tracte que les dones reben als mitjans de comunicació, que tenen molta presència a la nostra vida quotidiana i difonen models i valora a imitar. Transmeten exemples i models de les identitats i els papers de dones i homes, tendint a invisibilitzar les dones i no tenir-les prou presents com a subjectes. Per altra banda, els mitjans de comunicació utilitzen estereotips i imatges femenines que disten molt de la realitat.

Les dones amb fills afegeixen que les ofertes d'extraescolars estan dirigides a una sexe determinat i opinen que s'hauria de potenciar per a totes les nenes i els nens, així evitaríem en aquest àmbit els estereotips de gènere que segreguen nenes i nens.

El masclisme es pateix també al carrer a partir de comentaris discriminatoris i la por de ser agredides físicament. Quan s'han sentit discriminades en parlen amb amigues, la parella o la mare, i a vegades amb ningú.

Sembla que a Torroella hi ha bastantes dones interessades en el tema, sobretot entre les dones de fins a 30 anys, tot i que no coneixen l'existència de grups com les Xibeques. Les que coneixen col·lectius treballen el tema parlen de les Xibeques o el CSO l'Obrador. Algunes dones voldrien treballar aquests temes però diuen que no n'entenen, però totes les dones podem treballar en aquesta línia des del moment que partim de la nostra experiència personal com a dones per millorar la societat.

VIOLÈNCIA MASCLISTA

Com ja han expressat quan identificaven el masclisme en les seves vides, moltes consideren que el perceben en l'objectualització de les dones als mitjans de comunicació. Que es tracta d'una forma de violència ho tenen clar sobretot les dones més joves i de tots els orígens.

El temps desigual dedicat a la llar entre dones i homes és l'aspecte en que en major grau no es considera violència masclista, sobretot entre les dones grans. Moltes vegades no volem admetre que patim violència perquè no veiem com podríem posar-hi remei, i reduïm la gravetat de la situació.

La diferència salarial o les dificultats en la promoció laboral és considerada violència masclista per totes les dones.

Sempre hi ha dones que, relacionat amb les respostes de la seva falta de consciència en realció a aquest tema, no consideren que cap d'aquestes situacions siguin violentes per les dones. És cert que la paraula violència ha estat molt relacionada amb la violència física o psicològica que les dones han patit per part de parelles o exparelles, però tenint en compte que això és fruit de totes les altres situacions, aquesta expressió fa més visible les diferents manifestacions d'un mateix problema.

Quan podem entrar gratuïtament a les discoteques vol dir que ens consideren objectes, el reclam per als homes. També se'ns objectualitza quan els homes es prenen la llibertat, i creuen que tenen el dret, d'opinar sobre els nostres cossos sense haver-ho demanat, és una forma més d'inferiorització de les dones.

Les dones de Torroella mostren que hi ha graus en la gravetat de les situacions que exposem, però totes buscarien la manera de combatre aquestes formes de violència amb formació i la sensibilització de dones i homes. L'autodefensa feminista també ajudaria les dones a empoderar-se davant de situacions masclistes, perquè més que aprendre tècniques de defensa personal, ens ajudaria a superar l'obediència i submissió en la que se'ns ha educat i que tant ens ha afectat en l'autoestima.

ANNEX 2

Propostes d'acció extretes del procés participatiu: qüestionaris i grups de debat.

Dades obtingudes del qüestionari per conèixer la situació de les dones del municipi.

EDUCACIÓ

Als centres educatius existeix una diferència important de rols entre noies i nois. Per reduir les desigualtats cal una sensibilització per combatre el masclisme a les escoles.

Propostes:

- Ús de llenguatge inclusiu entre la comunitat educativa.
- Activitats per desmuntar els estereotips de gènere.
- Formació del professorat per a que puguin donar un tracte igualitari a l'alumnat.
- Promoure activitats extraescolars sense fer distinció de gènere.
- Que persones expertes facin tallers de rols de gènere a les escoles.
- Campanya sobre les joguines no sexistes, sobretot de cara a Nadal.

TREBALL

Durant l'etapa d'activitat laboral de les seves vides, les dones troben dificultats per conciliar la seva vida laboral amb la familiar. Identifiquen actituds masclistes en la contractació i als llocs de treball.

Propostes:

- La promoció de la independència econòmica de les dones des de l'àmbit institucional.
- Ampliació de la xarxa disponible de transport públic.
- Flexibilitat horària. Horari europeu als comerços del poble.
- Campanyes d'empoderament de les dones. La conciliació familiar segueix sent una qüestió gairebé exclusiva de les dones.
- Que les famílies no quedin excloses dels serveis que afavoreixen la conciliació familiar (escola bressol i casal d'estiu) per motius econòmics.

- Igualtat de sous entre dones i homes i permisos més llargs per maternitat, malalties de membres de la família i per famílies monoparentals.
- Potenciar activitats que trenquin amb els estereotips de gènere vinculats a determinats tipus de professions.
- Millorar el servei de la borsa de treball.
- Treballar l'antirracisme perquè dones de diferents orígens no es discriminin a l'hora de trobar feina. Les dones musulmanes pateixen islamofòbia de gènere.

VIDA FAMILIAR

Les tasques diàries de la llar segueixen recaient sobre les dones però s'han viscut grans canvis de generació en generació. Moltes dones s'han rebel·lat contra l'educació rebuda, que estava determinada pel fet de ser dones. Es busca una repartició més equitativa de les feines de casa perquè les dones més joves són conscients de les desigualtats. La presa de decisions també es distribueix de forma sexista dins l'àmbit familiar. Les mares són responsables de l'organització del dia a dia de les filles i fills.

Propostes:

- Treballar les relacions de gènere perquè els rols tradicionals a la llar continuen tenint molt pes.
- Tallers de rols inversos, per exemple cuina pels homes, lampisteria per dones...
- Taller de noves masculinitats per a homes.
- Activitats de lleure, culturals i esportives que permetin a les dones dedicar-se temps a elles mateixes.

CONSCIÈNCIA FEMINISTA

Les dones de Torroella detecten el masclisme en la societat, que afecta de maneres diferents a les dones perquè es relaciona amb altres eixos d'identitat com la classe social, l'orientació sexual, la diversitat funcional, l'edat o la religió.

Les dones de Torroella es consideren feministes i fan intervencions a nivell individual però poques estan organitzades amb altres dones per combatre les discriminacions.

Es considera que les desigualtats entre dones i homes afecten tots els àmbits de la societat:

- . Els mitjans de comunicació invisibilitzen i objectualitzen les dones a partir d'estereotips.
- . Acudits i llenguatge sexista.
- . Assetjament pel carrer amb comentaris ofensius.

- . Diferències salarials i de promoció laboral.
- . Repartiment desigual en les tasques de la llar.

Hi ha moltes dones interessades en combatre el masclisme, es vol buscar la manera de lluitar contra aquestes formes de violència amb formació i promoció de la sensibilització de dones i homes.

Propostes:

- La perspectiva de gènere ha de ser assumida per les institucions per a que la igualtat no sigui un compromís individual.
- Tallers de masculinitats per a que els homes deconstrueixin el rol adquirit de la força i el poder sobre les dones.
- Actuacions educatives a escoles, instituts, biblioteca... a partir de tallers sobre igualtat que potenciïn l'educació sexual i emocional.
- Conèixer la llei de protecció de les dones que pateixen violència masclista per veure què podem fer a nivell local. Una proposta seria un grup de suport per a dones maltractades.
- Potenciar la vinculació entre les dones per a que s'organitzin col·lectius feministes. Crear espais de trobada on les dones poguem parlar lliurement.
- Constituir una Taula d'Igualtat Municipal com a instrument per treballar aquests temes.
- L'autodefensa feminista ajudaria les dones a detectar i empoderar-se davant de situacions masclistes.

ANNEX 4

Glossari de paraules clau

Per tal de difondre un llenguatge comú per totes les persones que treballen en aquest àmbit s'ha elaborat el següent glossari, paraules que normalment s'utilitzen en el camp de la política de la igualtat d'oportunitats.

A

Acció positiva o mesura de discriminació positiva

Estratègia destinada a establir la igualtat d'oportunitats de les dones mitjançant mesures concretes i puntuals a un grup determinat que justifica un tracte diferenciat en situacions de desigualtat. Aquestes han de permetre corregir les discriminacions que són el resultat de determinades pràctiques o sistemes socials.

Agent per la igualtat

Especialista que dissenya, avalua i implanta polítiques d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Àmbit productiu

Amb el desenvolupament de la industrialització es produeix per primera vegada la separació dels àmbits o espais de producció i reproducció. Definit en oposició de l'espai reproductiu, fa referència al lloc d'activitat productiva de l'economia mercantil i formal, l'espai en el qual es realitza el procés de producció de béns i la producció orientada al mercat. Els productes tenen un valor de canvi.

Àmbit reproductiu

Definit en oposició a l'espai productiu, fa referència al lloc de l'activitat no productiva, de l'economia no mercantil i no formal, l'espai en el que es realitza el procés de reproducció de les persones i la producció de béns d'ús privat.

Androcentrisme

L'home com a mesura de totes les coses. Això significa que la visió del món així com l'enfocament d'un estudi, anàlisi o investigació es fa només des d'una perspectiva masculina. Utilitzant els resultats com a vàlida per totes les persones siguin homes o dones.

Visió del món i de les coses on l'home és el centre referent, invisibilitzant la dona. L'home és genèric, i la dona és vista com un subgrup d'aquest genèric, creant així un imaginari col·lectiu totalment patriarcal.

Assetjament per raó de sexe

Comportament agressiu contra una persona només pel fet de pertànyer a un sexe determinat, o pretén atemptar contra la dignitat d'aquesta persona i crea un entorn intimidador, degradant, ofensiu.

Assetjament sexual en el treball

Assetjament basat en qualsevol comportament verbal i físic de naturalesa sexual que tingui com a propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular que crea un entorn intimidador, degradant o ofensiu.

B

Bretxa salarial

Diferència entre el salari mitjà dels homes i les dones

Barreres invisibles

Actituds resultants de les expectatives, normes i valors tradicionals que impedeixen la capacitació de la dona per a processos de presa de decisions o per la seva plena participació a la societat.

C

Coeducació

Mètode d'intervenció educatiu que va més enllà de l'educació mixta, i que es basa en el reconeixement de les potencialitats i individualitats de les nenes i nens, independentment del seu sexe. La coeducació, és per tant, educar des de la igualtat de valors de les persones, potenciar la participació dels dos sexes a l'escola, realitzar feines i activitats evitant els estereotips sexistes i afavorir les actituds, els comportaments i els continguts que preveuen les aportacions de les dones a la societat.

Conciliació de la vida personal i laboral

Possibilitat d'una persona de fer compatibles l'espai personal amb el familiar, laboral i social, i el poder desenvolupar-se en els diferents àmbits.

Corresponsabilitat en el treball productiu

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

D

Desigualtat

Manca d'igualtat. Quan les persones de diferents grups no tenen els mateixos drets. La desigualtat entre sexes les tasques assignades al sexe femení tenen menys valor.

Diferència a causa del gènere

Diferència existent entre homes i dones, en qualsevol àmbit, pel que fa als seus nivells de participació, accés a recursos, drets, remuneració o beneficis.

Discriminació

Aplicació de distincions i pràctiques desiguals i arbitràries que una col·lectivitat fa a una persona o grup determinat per raó de sexe, ètnia, ideologia, edat, opció sexual o d'altres.

Discriminació directe per raó de sexe

Discriminació que es produeix quan una disposició, un criteri o una pràctica exclou a una persona explícitament per raó de sexe.

Discriminació indirecte per raó de sexe

Discriminació que es produeix quan una disposició, un criteri o pràctica aparentment imparcial exclou implícitament una persona per raó des sexe.

Discriminació salarial

Trencament del principi d'igualtat entre persones en el salari rebut per la realització d'una mateixa feina. Les causes principals de la discriminació salarial envers les dones són la menor valoració en els llocs de treball, la classificació professional discriminatòria en relació amb el gènere i la configuració dels salaris i dels complements.

Divisió sexual del treball

Repartiment socials de tasques en funció del sexe, segons el qual històricament s'assigna a les dones el treball reproductiu i als homes el treball productiu.

Doble jornada

Suma de la jornada laboral remunerada i una jornada posterior dedicada principalment a les tasques de la llar i a la cura de les persones dependents.

E

Equitat de gènere

Distribució justa de dreta, beneficis i obligacions, oportunitats i recursos entre persones a partir del reconeixement i el respecte de la diferència entre dones i homes a la societat.

Estereotip de gènere

Conjunt de clixés, concepcions, opinions o imatges generalment simplistes que uniformen les persones i adjudiquen les característiques, capacitats i comportaments determinats a les dones i als homes

Espai privat / domèstic

S'identifica amb l'àmbit reproductiu, on es té cura de les persones dependents (fills/es, gent gran, familiars,...). Es cobreixen les necessitats personals i és en aquest espai on tradicionalment s'ha col·locat a les dones.

Espai públic

S'identifica amb l'espai productiu, amb l'espai de l'activitat, on es desenvolupa la vida laboral, social, política i econòmica, és el lloc de la participació en la societat i del reconeixement. En aquest espai és on s'ha col·locat als homes.

F

Feminisme

Moviment social que denuncia la desigualtat social de gènere i exigeix canvis polítics i socials en els hàbits relacionat amb els sexes perquè les dones puguin desenvolupar-se plenament en la nostra societat.

G

Gènere

Construcció cultural i social que defineix les diferents característiques emocionals, afectives, intel·lectuals i els comportaments de cada societat assigna com a "propis", "naturals" a dones i homes.

Els sexe ve determinat de manera natural, però el gènere s'aprèn i pot ser educat, canviat i manipulat.

I

Igualtat de dret o igualtat formal

Condicció de ser iguals els homes i dones en la legislació

Igualtat de fet o igualtat real

Igualtat efectiva que canvia els costums i estructures de desigualtats existents entre homes i dones

Igualtat de gènere

Condicció a ser iguals homes i dones en les possibilitats de desenvolupament personal i en la capacitat de prendre decisions, per la qual cosa els diferents comportaments, aspiracions i necessitat de tothom són considerats, valorats i afavorits.

Igualtat d'oportunitats entre homes i dones

Condicció de ser igual homes i dones en l'àmbit laboral, social, cultural, econòmic i polític, sense actituds i estereotips sexistes que limitin les seves possibilitats.

M

Maltractament de dones

Violència exercida contra les dones per la seva parella o per qualsevol altra persona.

Masclisme

Conjunt d'actituds i comportaments que atribueixen la superioritat de l'home i que rebaixen la dignitat de les dones per raó de sexe sense cap altra justificació.

N

Nou ús del temps o nova organització del temps

Nova manera d'organitzar socialment la realitat quotidiana, tenint en compte la necessitat de les persones de conciliar el temps personal, els temps laboral i el temps

social.

P

Paritat

Presència equilibrada de dones i homes en els diferents àmbits de la societat, sense que hi hagi cap privilegi o discriminació. Aquest equilibri consisteix en què cap dels dos sexes no sigui representat per més del 60% ni menys del 40%.

Patriarcat

Organització sociocultural en la qual el domini de l'home estructura la totalitat de les relacions socials. Ideològicament, el patriarcat estableix com a natural la valoració als homes i dones i atorga superioritat als homes i inferioritat a les dones.

Perspectiva de gènere

Presa de consideració de les diferències socioculturals entre les dones i els homes en una activitat o àmbit per a l'anàlisi, la planificació, el disseny i l'execució de polítiques,

considerant com les diverses actuacions, situacions i necessitats que afecten a les dones.

La perspectiva de gènere permet visualitzar dones i homes en la seva dimensió biològica, psicològica, social i cultural i trobar línies d'actuació per a la solució de desigualtats.

Pla d'igualtat de d'oportunitats entre homes i dones

Conjunt d'estratègies destinades a assolir la igualtat real entre els homes i les dones, eliminant els estereotips, les actituds i obstacles en qualsevol àmbit

Política de conciliació

Actuació que pretén incrementar la qualitat de la vida personal i laboral dels treballadors i treballadores i permetre una major comptabilitat entre ambdues.

Política d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones

Conjunt de mesures que incorporen la perspectiva de gènere en la planificació, el desenvolupament i l'avaluació de les decisions per a combatre una situació de desigualtat i de discriminació entre homes i dones

R

Rol de gènere

Comportament que, en una societat concreta, s'espera d'una persona per raó del seu sexe. Generalment una persona assumeix els rols de gènere i construeix la seva psicologia, afectivitat i autoestima al voltant d'aquests rols.

S

Segregació horitzontal de l'ocupació

Distribució no uniforme d'homes i dones en un sector d'activitat determinat.

Generalment, la segregació horitzontal de l'ocupació fa que les dones es concentrin en llocs de treball que es caracteritzen per una remuneració i uns valors socials inferiors i que són en bona mesura una prolongació de les activitats que fan de l'àmbit domèstic

Segregació vertical de l'ocupació

Distribució no uniforme d'homes i dones en nivells diferents d'activitats. Generalment, la segregació vertical de l'ocupació fa que les dones es concentrin en llocs de treball amb menor responsabilitat.

Sensibilització de gènere

Procés que genera un canvi d'actitud cap a la igualtat de gènere després del reconeixement que existeix una discriminació per raó de sexe.

Sexisme

Actitud basada en una sèrie de creences que legitimen l'hegemonia dels homes sobre les dones.

Sexisme en el llenguatge

Atribucions de característiques no inherents a la llengua, a la seva estructura i al seu funcionament, que responen a qüestions de transmissió cultural.

Sostre de vidre

Fa referència a les barreres invisibles objectives o subjectives i invisibles que es troben les dones en un moment determinat del seu desenvolupament en l'àmbit públic que una vegada ha arribat a aquest punt molt poques dones passen aquesta barrera, quedant estancades les seves carreres professionals, polítiques; posant fre al seu accés en àmbits de decisió. Les causes provenen del prejudici sobre la capacitat de les dones per exercir, acomplir llocs de responsabilitat. També influeix la seva disponibilitat minvada per l'assignació exclusiva de les responsabilitats familiars, domèstiques i de cura.

T

Transversalitat

Significa considerar la igualtat d'oportunitats entre homes i dones d'una manera transversal, és a dir, en les polítiques de tots els àmbits (urbanisme, medi ambient, ocupació, salut, educació cultura i participació ciutadana) i no solament treballar aquest tema específicament a les dones.

Comporta la necessitat d'establir vies de comunicació i acció entre agents diversos (sectors i serveis de l'Ajuntament, altres Administracions Públiques, iniciativa social, iniciativa privada) al voltant d'uns objectius comuns i articular, d'aquesta manera l'acció municipal. Per fer-ho es necessita una coordinació capaç de sumar esforços i sinèrgies dels agents implicats.

V

Violència de Gènere

Tot acte de violència basat en el gènere que té com a resultat possible o real un dany físic, sexual o psicològic, incloses les amenaces, la coerció o la privació arbitrària de la llibertat, tingui lloc aquests fets en la vida pública o en la privada. Afirmar que es tracta

d'una vulneració dels drets humans fonamentals, que impossibilita el ple desenvolupament de les dones i de la democràcia i que és una manifestació de les relacions de poder històricament desiguals entre homes i dones. IV Conferència Mundial de les Dones de les Nacions Unides (Beijing, 1995)

ANNEX 5

Llenguatge igualitari

El llenguatge igualitari és una construcció cultural a través de la qual es transmet el coneixement d'unes generacions a unes altres i es representa al món on vivim. Per tant, el llenguatge és una eina que ensenya a les persones a pensar d'una determinada manera i serveix com a vehicle per relacionar-nos segons les regles establertes per la societat.

Per comunicar idees, el llenguatge és decisiu perquè representa el pensament; una informació mai no és neutra; el fet que s'explica aporta també el pensament de la persona comunicadora.

El llenguatge pot inscriure en la seva capacitat comunicativa la mentida o la veritat, la violència o el respecte, el menyspreu o la valoració, la subordinació o la igualtat, o tots els matisos de diferències.

Una de les maneres d'evitar l'exclusió o la invisibilització de les dones en la llengua és la utilització de genèrics reals, ja siguin masculins o femenins. Així, per exemple, una forma masculina com "home" inclou tant homes com a dones, i una paraula femenina com "persona" visibilitza per igual homes i dones. Aquest és un sistema pràctic i econòmic.

Per anomenar persones hi ha un nombre considerable de genèrics col·lectius reals: La gent, la gent gran, la població, l'adolescència, el jovent, el professorat, la infància, la mainada, el poble. També es poden utilitzar expressions lligades a la paraula "persona": les persones adultes, les persones joves,...

Es constata també que en el camí d'anar avançant pas a pas en aquesta qüestió, s'han anat trobant formes noves que fins fa poc eren difícils d'usar com alumnat, electorat,...

Es pot utilitzar aquesta paraula:

En comptes d'aquesta:

| | |
|---|---|
| Persona | Home |
| Veïnat | Veïns |
| Públic lector | Lectors |
| L'evolució de la humanitat | L'Evolució de l'home |
| El cos o el cos humà | El cos de l'home |
| Els drets humans | Els drets de l'home |
| La població urbana | L'home urbà |
| La població d'Irlanda | Els irlandesos |
| La infància | Els nens |
| La població aturada | Els aturats |
| El professorat o la comunitat escolar | Els professors, els mestres i els alumnes |
| El personal mèdic | Els metges |
| Benvolguda família | Benvolguts pares |
| El personal o la plantilla de personal | Els treballadors |

En aquest camí visibilitzador de la presència de tot el gènere humà en la llengua s'a dir, de la presència tant de les dones com dels homes, un altre pas s'ha de donar en la utilització d'abstractes:

Es pot utilitzar aquesta paraula: En comptes d'aquesta:

| | |
|---------------------------------------|---|
| Secretaria | Secretari |
| Consell de redacció o Redacció | Redactor / redactora |
| Consell assessor o Assessoria | Assessor / Assessora |
| Coordinació | Coordinadors |
| Col·laboracions | Col·laboradors / col·laboradores |
| Notaria | Notaris |
| Tutoria | Tutor / tutora |
| Traducció | Traductors |
| Distribucions | Distribuidors |
| Gabinet de psicologia | Psicòlegs |