



Ajuntament de Mollet del Vallès

II Pla d'Igualtat de Gènere de Mollet del Vallès



Diputació
Barcelona
xarxa de municipis

II Pla d'Igualtat de Gènere de l'Ajuntament de Mollet del Vallès 2008-2011



ÍNDEX

Introducció

1. Marc de Referència

2. Principis i Metodologia

3. Condicions prèvies i Objectiu general

4. Línies Estratègiques, Objectius específics, Resultats, Indicadors i Accions

5. Calendari

ANNEX 1. Quadre-Resum

ANNEX 2. Glossari



Introducció

L'Ajuntament de Mollet del Vallès té un compromís polític, públic, per garantir la igualtat d'oportunitats per a tothom. És un compromís que dóna el més ple sentit a la nostra feina de govern. I és per això que des de fa uns anys estem treballant per fer créixer la regidoria de la Dona i de Polítiques d'Igualtat amb l'objectiu de garantir aquesta societat més justa.

Un dels projectes plantejats va ser l'Auditoria de Gènere, l'any 2007. Després de la informació i la investigació recollida en aquesta auditoria, ens calia un pas més, que ha estat l'elaboració del II Pla d'Igualtat de Gènere.

Els plans d'igualtat són els principals instruments d'aplicació de les polítiques públiques de gènere. El procés d'elaboració del Pla ha implicat la planificació i la prioritització d'actuacions per al foment de la igualtat entre dones i homes en el municipi en tot allò que són polítiques i competències municipals.

Aquest Pla defineix el conjunt d'objectius i línies estratègiques a aplicar en les diferents dimensions de desigualtat i, per tant, estableix responsabilitats en les diferents àrees i regidories de l'Ajuntament en un període de temps concret, que coincidirà amb el mandat 2007-2011. Del Pla d'Igualtat sorgeix la prioritització d'accions que serviran de guia i unificaran el conjunt d'activitats que busquen transformar i generar canvis en relació als rols de gènere.

La perspectiva de gènere implica posar en qüestió la idea implícita que les polítiques públiques siguin neutrals respecte al gènere, ja que aquestes reproduïxen les estructures socials en la base de les quals hi ha la desigualtat.

Per això, la transversalitat és l'estratègia a seguir i obeeix a la voluntat d'integrar la perspectiva de gènere de forma sistemàtica en les polítiques públiques, perquè tenim la voluntat que tots els actors implicats en el desenvolupament del Pla d'Igualtat incorporin la perspectiva de gènere en tots els àmbits i nivells i en totes les fases.

Ens plau haver elaborat aquest II Pla d'Igualtat i volem agrair públicament a la Diputació de Barcelona tot el suport que ens han donat per a l'elaboració d'aquest Pla, fent especial menció a l'Oficina de Promoció de Polítiques



Ajuntament de Mollet del Vallès

II Pla d'Igualtat de Gènere de Mollet del Vallès



**Diputació
Barcelona**
xarxa de municipis

d'Igualtat Dona-home. Així mateix, també volem agrair a Complementum, l'empresa que ens ha acompanyat i assessorat durant l'elaboració del Pla.

Des del govern de la ciutat, continuarem avançant, fent passos, un rere l'altre, però sense aturar-nos, per desenvolupar el Pla de manera efectiva, fer-ne el seguiment, avaluar-lo, millorar-lo... Perquè el que ens mou és continuar treballant fins que la igualtat entre dones i homes sigui autènticament real.

Josep Monràs i Galindo
Alcalde

Assumpta Pastor Torres
Regidora de Dona i Polítiques d'Igualtat



1. Marc de Referència

El principi d'igualtat és un dels eixos nuclears de les societats modernes. La consecució d'aquest principi polític ha estat present des de la creació dels estats democràtics moderns, tanmateix el seu reconeixement no ho ha estat per tot el conjunt de la ciutadania, les dones no han iniciat un procés d'equiparació de drets formals fins a principis del s. XX. La divisió sexual del treball continua encara vigent i organitzant les estructures socials de tal forma que la igualtat real encara és un repte a aconseguir.

La consideració de la discriminació de gènere com a problema públic i la necessitat de desenvolupar polítiques de gènere sorgeix per diversos agents que ho impulsen:

A nivell internacional ha estat central en la formulació de les polítiques d'igualtat el **moviment feminista**, el qual en la dècada dels 60 i 70 va mobilitzar per tal de que la desigualtat entre els gèneres es tingués es compte pels poders públics. El moviment feminista de la segona onada, evidencia que la igualtat formal o de dret, reivindicada per les sufragistes que conformaren el feminisme de la primera onada, (materialitzada amb la consecució del dret a vot, a l'educació i als treballs) no havia estat suficient. Les noves idees que s'introdueixen en aquell moment si bé generen ruptures en el moviment de dones respecte el diferent paper que se li atorga a l'Estat en la teoria feminista, també provoquen la pròpia intervenció de l'estat, a través de la formulació de polítiques d'acció positiva per a les dones. Seguint a Judit Astelarra¹, podem dir que les prioritats de l'agenda del moviment feminista de la segona onada, i per tant, les demandes polítiques que faran davant les institucions internacionals són:

Reivindicar que es compleixin en la pràctica els drets polítics i socials de les dones i estendre'ls a tots els àmbits en els que encara no existeixen (drets reproductius, de la cura...)

Repensar la política de forma que inclogui les relacions entre l'àmbit privat i públic. Les injustícies que es donin en l'àmbit domèstic i la discriminació de les dones en la vida quotidiana també són un problema polític.

1 Astelarra, Judit. Veinte años de políticas de igualdad. Col. Feminismos (2005)



El paper de **Nacions Unides** ha estat capdavanter i protagonista en el desenvolupament de les polítiques de gènere, establint mesures i estratègies polítiques a favor de la igualtat de gènere. Sobretot a partir de 1975, data que marca l'inici de la dècada de les dones, amb l'entrada en vigor de la *CEDAW*, la Convenció sobre l'Eliminació de totes les Formes de Discriminació contra la Dona, que compren drets de les dones acceptats internacionalment, aplicables en tots els camps i que els països ratifiquen de forma voluntària. Les quatre conferències mundials sobre la Dona (Mèxic 1975/Copenhagen 1980/Nairobi 1985/ Beijing 1995) i els seus respectius plans d'acció han marcat de forma progressiva els objectius i estratègies per la equitat de gènere i han fet explícits la necessitat de crear organismes a nivell nacional i local responsables de la implementació de les polítiques de gènere. Un aspecte que incorporen és el canvi de paradigma de les polítiques de gènere des d'un enfocament de la igualtat d'oportunitats, cap al *mainstreaming* de gènere.

La **Unió Europea** també ha exercit influència en el desenvolupament del marc legislatiu comunitari en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes. La primera referència legal és l'article 119 del Tractat de Roma (1957) on reconeix el principi d'igualtat referit exclusivament a que dones i homes han de rebre igual salari per igual treball. L'ampliació de la qüestió de la igualtat amb el Tractat d'Amsterdam (1997) i l'aprovació de la Carta dels Drets Fonamentals (2000), la Unió Europea va ampliar el marc comunitari en matèria d'igualtat. Actualment, la legislació cobreix 13 directives en l'àmbit del treball, la seguretat social i els béns i serveis. És important destacar l'efecte que ha tingut aquest marc legal europeu a l'estat espanyol, la *Ley Orgànica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres* respon a una Directiva Comunitària. En relació a la participació equilibrada de dones i homes en els processos de presa de decisions, el punt de partida fou la Declaració d'Atenes el 1992, en la que per primera vegada es parla de la infrarepresentació de les dones en els càrrecs de decisió com a problema polític i de la "democràcia paritària". El Consell recomana als estats membres adoptar una estratègia global per a promoure la participació equilibrada.

L'**Administració Local** ha tingut un paper clau a l'hora de generar una opinió pública sensibilitzada amb els problemes de gènere en un context en el que els governs locals han creat polítiques innovadores que han donat resposta a les demandes socials cada vegada més diversificades. Aquest major protagonisme es fonamenta en la seva proximitat amb la realitat social que li permet conèixer millor que les altres administracions les necessitats de la



població. D'aquesta manera els ajuntaments incorporen les polítiques de gènere promovent les regidories específiques en la temàtica, els serveis, els programes i les agents d'igualtat amb l'objectiu de solventar els efectes de les relacions desiguals entre dones i homes. En tot aquest procés han tingut un paper clau algunes dones dels partits polítics i tècniques municipals que establint aliances de gènere introdueixen les polítiques d'igualtat en les diferents agendes i busquen recursos per la seva implementació.

La incorporació dels estudis de gènere en les **comunitats acadèmiques** i centres d'investigació a partir dels setanta que contribueixen a la formació de professionals i en la teoria del gènere.

El paper de l'**opinió pública i els mitjans de comunicació** en la conceptualització de la problemàtica de gènere que fa que es converteixi en una prioritat política.

1.1. Marc legal

Les polítiques públiques d'igualtat han viscut un procés d'implementació a tots els nivells de l'Administració. Ens els darrers trenta anys aquestes polítiques han passat de ser estat inexistents a introduir-se mitjançant diferents models de planificació a totes les administracions públiques, central, autonòmica i local. Actualment disposem d'un marc legal en els diferents nivells institucionals que fonamenten la implementació de les polítiques d'igualtat.

A) El marc normatiu en l'àmbit nacional

Constitució Espanyola 1978

La Constitució espanyola recull com a drets i llibertats fonamentals vinculats al desenvolupament de la igualtat de gènere els següents:



En el títol I, capítol II, l'article 14:

Els espanyols són iguals davant la llei, sense que pugui prevaler cap discriminació per raó de naixença, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social

En el títol preliminar, l'article 9.2:

Correspon als poders públics de promoure les condicions per tal que la llibertat i la igualtat de l'individu i dels grups en els quals s'integra siguin reals i efectives...

Llei 27/2003, de 31 de juliol, reguladora de l'ordre de protecció de les víctimes de la violència domèstica

La Llei regula mesures de protecció per a les dones que pateixen agressions per part de la seva parella, i en general, per a les víctimes de violència en l'àmbit familiar

Llei Orgànica 1/2004 de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.

La violència de gènere és enfocada per aquesta llei orgànica d'una manera integral i multidisciplinària. Es comença pel procés de socialització i educació per prevenir la seva aparició i educar les noves generacions en els valors de llibertat i igualtat entre ambdós sexes, però també emfatitza la protecció de les víctimes i reconeix nous drets, introdueix importants reformes en l'ordre civil i penal i crea els Jutjats de Violència sobre la Dona.

L'àmbit de la Llei inclou tant els aspectes preventius, educatius, socials, assistencials i d'atenció posterior a les víctimes, com la normativa civil que incideix en l'àmbit familiar o de convivència (on principalment es produeixen les agressions) i la resposta penal davant d'aquests delictes.

La **Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes**, sorgeix fruit de la necessitat d'establir accions normatives dirigides a combatre totes les formes de discriminació, directe i indirecte, per raó de sexe i a potenciar la igualtat real entre dones i homes. Les novetats d'aquesta llei són que reconeix que la igualtat formal no és suficient, l'accent en la prevenció de conductes discriminatòries i en fer polítiques actives per garantir el principi d'igualtat.



Cal destacar que potencia accions en diversos àmbits:

a) l'ordenació de les polítiques públiques sota el principi d'igualtat i la perspectiva de gènere

b) en l'àmbit administracions públiques

c) contempla la regulació de l'accés als béns i serveis (la relació entre particulars) i mesures de promoció de la igualtat en les empreses privades com subvencions o en matèria de contractació i en referència als consells d'administració

d) mesures per a potenciar el dret al treball i a la igualtat d'oportunitats, en l'accés, la formació i la promoció. S'inclou entre els drets la protecció en cas d'assetjament sexual i l'establiment de mesures per a potenciar la conciliació, el repartiment de les tasques domèstiques i laboral i per altra banda en el marc de les negociacions col·lectives adoptar mesures per a la igualtat.

e) en la participació política, la modificació de la Llei Orgànica de Règim Electoral, cal una composició equilibrada de dones i homes en les candidatures a les eleccions, tant a nivell autonòmic, nacional i local. S'exigirà la paritat excepte pels municipis menors de 3000 habitants.

f) També fa explícit en l'article 21 en relació a la col·laboració amb altres administracions públiques i en que les Entitats Locals integrin el dret d'igualtat en l'exercici de les seves competències

B) El marc normatiu en l'àmbit autonòmic

Llei Orgànica 6/2006 de Reforma de l'Estatut d'Autonomia

El nou Estatut regula els drets civils i socials, entre els quals els drets de les dones correspon a l'article 19.



TÍTOL I. DRETS, DEURES I PRINCIPIS RECTORS. CAPÍTOL I. DRETS I DEURES EN L'ÀMBIT CIVIL I SOCIAL .ARTICLE 19. Drets de les dones

19.1 Totes les dones tenen dret al lliure desenvolupament de llur personalitat i capacitat personal, i a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, maltractaments i de tota mena de discriminació.

19.2 Les dones tenen dret a participar en condicions d'igualtat d'oportunitats amb els homes en tots els àmbits públics i privats

D'acord amb l'article 41 de l'Estatut, situat dins l'apartat de "principis", reconeix que els poders públics han de garantir **la incorporació de la perspectiva de gènere**.

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

Són electors i elegibles els ciutadans de Catalunya que estan en ple ús de llurs drets civils i polítics, d'acord amb la legislació electoral. La llei electoral de Catalunya ha d'establir criteris de paritat entre dones i homes per a l'elaboració de les llistes.

Llei 5/2008 de 24 d'abril del dret de les dones a eradicar la violència masclista

Aquesta Llei recull les actuacions que els poders públics catalans han de dur a terme contra la violència masclista i la xarxa de serveis d'atenció i recuperació que garanteixin una intervenció integral contra totes les formes d'aquesta violència. A nivell conceptual, ha posat al centre les dones com a subjectes de dret i la consideració que la violència masclista com una greu vulneració dels seus drets humans i llibertats fonamentals, i reconeix la importància dels aspectes preventius i subratlla les mesures de sensibilització, prevenció i detecció precoç com a principis fonamentals en la seva eradicació.

A nivell competencial correspon als municipis programar, prestar i gestionar els Serveis d'Informació i Atenció a les dones i efectuar la derivació als diferents serveis en els termes previstos en aquesta Llei.



C) El marc normatiu en l'àmbit local

A nivell local el marc normatiu de les polítiques de gènere el trobem en primer lloc en la Constitució Espanyola i en els textos jurídics sectorials que s'han anat aprovant en els últims anys que incorporen mesures específiques per abordar la igualtat de gènere.

Les competències de les administracions públiques locals s'estableixen en la Llei 7/1985 de Bases de Règim Local en dos articles bàsics que delimiten la capacitat d'actuació dels ajuntaments.

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

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

El protagonisme de l'administració local i sovint capdavanter en el desenvolupament de les polítiques de gènere es fonamenta en la seva proximitat amb la realitat social que li permet conèixer-la millor que les altres administracions i, per tant, disposa de més elements a l'hora d'establir unes actuacions que responguin a les necessitats de la població. La Carta Europea d'Autonomia Local reconeix aquesta nova posició dels governs locals (article 4.3) a través del principi de subsidiarietat: «l'exercici de les responsabilitats públiques, de manera general, ha d'incumbir preferentment a les autoritats més properes als ciutadans». Així, estableix que els governs locals tenen el dret i la capacitat efectiva per ordenar i gestionar tots aquells assumptes públics que incumbeixen directament a la seva comunitat, amb l'objectiu de dispensar uns serveis de qualitat i beneficiar la ciutadania.

Passem a estar davant d'actors de polítiques amb poders que deixen de ser marginals enfront dels poders centrals i regionals, i que comencen a assumir una capacitat d'autogovern que els confereix nova capacitat de decisió i marge de maniobra per elaborar polítiques públiques.



No obstant, si que cal tenir en compte que existeix una normativa a nivell internacional, nacional i autonòmica que té una incidència en les competències dels ens locals, bàsicament pel principi de subsidiarietat i d'eficàcia i descentralització administrativa que caracteritza l'organització política del nostre territori.



2. Principis, Condicions prèvies i Metodologia

2.1. Principis inspiradors

A) El principi d'igualtat, una opció ideològica

Darrera de qualsevol anàlisi, planificació, actuació o avaluació hi ha una manera de veure el món, de situar-s'hi i de plantejar-se què s'ha de canviar i què s'ha de mantenir. Darrera de qualsevol persona, organització o institució hi ha una manera d'entendre el propi territori i d'estar a la vida. Aquestes maneres seran les que ens faran tenir o no present la perspectiva de gènere, és a dir de tenir en compte en l'anàlisi, la planificació, el disseny i l'execució de les actuacions les diferències socioculturals entre els homes i les dones en qualsevol àmbit.

Per tant, en l'elaboració del Pla hem tingut present que els processos que ens permeten planificar i actuar tenen una importància cabdal, però no són neutres: sempre es deriven d'una manera determinada d'entendre la política i la vida. L'elaboració del Pla, per tant, sorgeix del reconeixement de l'existència de subordinacions de gènere, el rebuig d'aquestes i la voluntat d'actuar per transformar aquesta realitat.

B) Construir una societat més justa i democràtica

Les actuacions dels Ajuntaments per la igualtat de gènere al nostre país se situen en el context dels importants canvis polítics i socials viscuts en els darrers vint-i-cinc anys que, com en altres països europeus però amb retard, signifiquen un trencament progressiu de la mentalitat tradicional sobre el paper de les dones i els homes a la societat i a l'espai públic-privat. La introducció de polítiques de gènere suposen el reconeixement progressiu de la subsistència de subordinacions de gènere, el rebuig d'aquestes i, per tant, el planejament d'actuacions per transformar aquesta



realitat construint una societat més igualitària, justa i democràtica.

En el present Pla d'Igualtat de Gènere celebrem la diversitat, l'heterogeneïtat, perquè enriqueix la nostra societat, però ha de ser una diferència que en cap cas esdevingui un factor de desigualtat, de subordinació o de jerarquitització de les persones. La igualtat de gènere que persegueix el Pla orienta els sistemes polítics, socials, econòmics i culturals sobre la base del principi d'igualtat entre dones i homes com un dels pilars bàsics de les societats democràtiques modernes.

C) Treballar transversalment

L'estratègia més recent de la política d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes a la Unió Europea es coneix com a *gender mainstreaming* o transversalitat de gènere, que implica incloure la perspectiva de gènere en totes les polítiques i actuacions, prèviament a la presa de decisions, així com en l'anàlisi, la planificació, l'aplicació metodològica i l'avaluació de totes les àrees d'intervenció: econòmiques, jurídiques, ambientals, culturals, etc. És a dir, en cadascuna de les fases de les polítiques públiques.

La transversalitat de gènere suposa un canvi de paradigma polític: de les *polítiques de la dona* a les *polítiques de gènere*. Des d'aquest nou paradigma es promou que, a banda de desenvolupar accions específiques per a les dones, es tinguin presents les necessitats de les dones i els homes des de totes les àrees municipals. Per això el Pla ha estat fruit d'un espai de reflexió, discussió i disseny compartit per persones de diferents àrees de tot l'Ajuntament, algunes d'elles amb una visió allunyada de la inclusió de la perspectiva de gènere en la seva planificació i actuació.

D) Revisar críticament el model actual d'actuació municipal

La nostra és una *societat androcèntrica* que té l'home (masculí) com a mesura de totes les coses. Això significa que la visió del món i l'enfocament d'una anàlisi, una planificació o una avaluació es realitzen sovint solament des d'una



perspectiva masculina i els resultats es consideren vàlids per a totes les persones, homes i dones.

El grup dominant (el homes, blancs, joves, sense discapacitats, heterosexuais i d'estatus econòmic elevat) sempre ha imposat les seves convencions: valors, visions, llenguatge, etc. convertint-les en universals. Unes convencions que defineixen un model únic de masculinitat (i també de feminitat) allunyat de la realitat i que, necessàriament, necessita ser revisat. Com dèiem al principi, les eines de planificació no són neutres: la *ciutadania genèrica* no existeix, obvia la diversitat i les necessitats de les persones en funció de factors com ara el sexe, l'ètnia, la classe social, les malalties, etc.

Reorientar la nostra tasca no és una feina fàcil, ja que la nostra mirada ha estat educada en un context androcèntric, en el qual les necessitats de les dones han estat històricament invisibilitzades. Es fa necessari, doncs, tornar a analitzar la realitat amb ulls d'estranyesa, per tal d'anar comprenent i visibilitzant l'impacte de gènere en les condicions de vida de les dones i els homes i, també, en les actuacions municipals que es dissenyen, per tal de contribuir amb les nostres intervencions a la reducció de l'esbiaix androcèntric de la nostra cultura i de les nostres pràctiques polítiques.

El desenvolupament als municipis de nous valors que ajudin a construir una societat més justa i igualitària requereix el compromís de les persones que posen en marxa les polítiques locals i implementen projectes i programes en totes les àrees. Tothom pot ser agent per la igualtat sempre que incorpori una altra manera de mirar el món, i que des d'aquesta mirada vagi transformant les metodologies i els continguts de la seva feina.

2.2. Metodologia de treball

El document que teniu entre les mans és el II Pla d'Igualtat de Gènere que l'Ajuntament de Mollet del Vallès elabora, sobre la base dels resultats obtinguts de la Diagnosi de Gènere i Igualtat d'Oportunitats 2007.

Per tal de desenvolupar-lo l'Ajuntament de Mollet del Vallès ha comptat amb el suport inestimable de l'Oficina de



Promoció de les Politiques d'Igualtat Dona-Home, amb qui hem treballat estretament per fer neixer una eina que ens permeti assolir nous reptes en la igualtat de gènere al nostre municipi.

Per tal de fer-ho l'Ajuntament ha creat una Comissió formada per personal tècnic i polític que ha treballat sota dues premisses bàsiques: primera, configurar un espai de reflexió sobre la igualtat dona-home i les polítiques de gènere, tot desenvolupant dinàmiques de treball que visualitzin la incorporació de la perspectiva de gènere o la seva mancança en el treball municipal quotidià; segona, recollir i valoritzar el bagatge que l'Ajuntament ja té en l'àmbit del gènere i, evidentment, dissenyar nous reptes per al període 2008-2011.

Així doncs, realitzar el Pla d'Igualtat de Gènere de Mollet del Vallès no tant sols ha consistit en posar d'acord un grup de persones sobre objectius, resultats i accions a emprendre, sinó també en perfilar un discurs polític basat en la justícia social i la democràcia plena. Aquesta càrrega ideològica ha afegit una gran complexitat al treball de la Comissió, però també ha donat un gran sentit al procés d'elaboració del Pla i al seu resultat final.

En aquest sentit, l'elaboració del Pla d'Igualtat de Gènere de Mollet del Vallès ha estat un procés que ha implicat decisions a diferents nivells:

- visió estratègica
- adquisició de compromisos polítics
- lideratge de les regidories específiques de gènere
- compromís públic davant la ciutadania
- assignació de mitjans econòmics i recursos humans necessaris
- creació d'estructures i formes de treballar que potenciïn la transversalitat i la horitzontalitat

Veurem reflectits aquests diferents nivells de decisió al llarg dels següents apartats del Pla:

Condicions prèvies, que estableixen els reptes del propi Ajuntament per tal de tirar endavant el Pla.

Objectiu general del Pla, que defineix cap a on es dirigeix l'Ajuntament en l'àmbit de les polítiques de gènere i



explica la importància del Pla d'Igualtat de Gènere per a la societat, en termes de beneficis a més llarg termini.

Línies Estratègiques, que marquen els grans àmbits d'actuació de l'Ajuntament en l'àmbit del gènere, i que venen marcades per l'Oficina de Promoció de les Polítiques d'Igualtat Dona-Home.

Marc conceptual, que dóna els elements de reflexió i visió a cadascuna de les línies, tot clarificant quins són, en termes globals, els principals elements a tenir presents en cadascuna d'elles.

Diagnosi prèvia, que recull de forma sintètica la informació més significativa de la "Diagnosi de Gènere i Igualtat d'Oportunitats".

Objectius específics del Pla d'Igualtat de Gènere, per cada línia estratègica, que defineixen els compromisos que adquireix l'Ajuntament i les fites que vol assolir en cadascun dels àmbits de treball, en coherència amb les prioritats i l'objectiu general; són, doncs, les finalitats a perseguir durant l'execució del Pla, i són susceptibles de continuar després un cop finalitzat el mateix.

Resultats previstos, lligats als objectius a assolir al llarg del Pla d'Igualtat de Gènere, són realitats que es preveuen assolir a través d'un conjunt d'actuacions desenvolupades al llarg d'un període de temps establert prèviament i sota l'aplicació d'uns recursos previstos.

Indicadors sobre els resultats del Pla d'Igualtat de Gènere, com a eina per a mesurar el grau d'aconseguitment de les realitats a assolir i dels objectius a perseguir. Els indicadors previstos en aquest Pla són instruments de mesura que ens permeten expressar quantitativament els resultats esperats i, alhora, serveixen de guia per a avaluar la qualitat o l'adequació del desenvolupament pràctic del Pla. Aquesta és una primera proposta inicial que hauria d'aprofundir-se, a posteriori, amb una descripció dels aspectes necessaris per al seu desenvolupament. Per aquest motiu només s'inclouen les àrees rellevants (l'aspecte a valorar) i el nom dels indicadors proposats.

Accions, ordenades per línies estratègiques, que a nivell operatiu s'han planificat desenvolupar al llarg de



l'execució del Pla d'Igualtat de Gènere i que recullen les àrees municipals que hi intervenen tot reflectint el treball transversal necessari per al desenvolupament de les accions (tant per aquelles que s'han vingut desenvolupant fins ara així com per a les accions de futur).

Temporització del Pla d'Igualtat de Gènere, prevista per al període 2008-2011.

Quadre-resum del Pla d'Igualtat de Gènere en el què, línia per línia, dóna una visió de conjunt sobre què conté el Pla, i amb quina prioritització i assignació de recursos es preveuen fer les accions.



3. Condicions prèvies i Objectiu general

3.1. Condicions prèvies

El Pla d'Igualtat de Gènere de Mollet del Vallès reflecteix el moment en què es troba l'Ajuntament i el municipi envers les polítiques d'igualtat de gènere. El Pla mostra la necessitat d'un major lideratge, que situï la igualtat de gènere en un lloc prioritari dins l'agenda política, així com d'un procés de reflexió tècnica que incorpori la visió de gènere en l'actuació municipal quotidiana.

El Pla, doncs, posa l'accent en la necessitat d'impuls de les polítiques d'igualtat, marcant un desenvolupament important d'accions en la primera línia estratègica, que té a veure amb el compromís institucional (polític i tècnic) del propi Ajuntament.

Cal que les polítiques d'igualtat de gènere no quedin aïllades en àmbits reduïts sinó que, de forma real, impregnin tots els àmbits d'actuació municipal i en tots ells es consideri imprescindible incorporar la perspectiva de gènere. Per poder fer aquesta impregnació es fa necessari un procés intern de transversalització que, a posteriori, es pugui traslladar a la ciutadania i a altres agents socials-econòmics de Mollet del Vallès, fent que realitats com la violència de gènere esdevinguin un factor clau de conscienciació social sobre les desigualtats existents.

En aquest sentit, caldrà observar com el treball transversal a partir de les polítiques d'igualtat de gènere es tradueixen també en un canvi de cultura organitzativa i de treball: que doni major flexibilitat de l'Ajuntament tant per al seu propi personal, tot enllaçant les necessitats personals amb les comunitàries; que canviïn un model d'intervenció reactiu i poc permeable a les diferències existents entre dones i homes; que afavoreixi la consciència participativa de la població; i que tendeixi a modificar el valor del treball i dels usos del temps.



3.2. Objectiu general

Afavorir una transformació de l'Ajuntament de Mollet del Vallès que possibiliti la transversalitat de gènere en la definició i implementació de les polítiques públiques locals amb la implicació dels diferents àmbits socials, econòmics, culturals i implicació de la ciutadania del municipi, que tendeixi a l'empoderament de les dones cap a una plena igualtat de gènere i dels homes vers la seva identitat d'acord als models de les noves masculinitats.



4. Línies Estratègiques, Objectius específics, Resultats, Indicadors i Accions

LÍNIA ESTRATÈGICA I: Impulsar les polítiques de gènere a Mollet del Vallès

I.1. Marc conceptual

Les polítiques públiques d'igualtat de gènere tenen com a finalitat eradicar les desigualtats existents entre dones i homes en els diferents àmbits de la vida social, política, econòmica i cultural. Són el conjunt d'intencions, decisions, objectius i mesures adoptades pels poders públics entorn la igualtat de gènere. Aquestes accions o estratègies tenen la seva raó de ser en els estats democràtics sota els principis de justícia i igualtat amb l'intenció de corregir el dèficit democràtic que significa l'exclusió en l'exercici dels drets de la meitat de la població.

No obstant, fa relativament pocs anys que el principi de la igualtat de gènere ha passat a tenir un protagonisme i visibilitat en l'agenda pública. Les polítiques públiques de gènere s'inicien amb la introducció de les demandes dels moviments feministes a les agendes polítiques i quan la desigualtat estructural de gènere es formula com un problema públic.

A partir de la dècada dels seixanta i setanta del segle XX en la major part dels països occidentals, i a partir dels anys vuitanta a l'Estat espanyol es revisen els marcs legals vigents modificant alguns dels aspectes discriminatoris que s'inclouïen en els textos jurídics i en els últims anys s'aproven nous textos jurídics que aborden les desigualtats de gènere de forma específica. Paral·lelament, es desenvolupen unitats específiques en cadascuna de les administracions públiques que tenen com a objectiu principal impulsar, formular i posar en pràctica mesures per



arribar a la igualtat entre dones i homes a través de Plans Estratègics. Aquest procés se l'ha anomenat feminisme institucional, amb el qual es crea un nou marc normatiu i legal per desenvolupar polítiques públiques que lluitin contra les discriminacions de les dones.

L'administració local ha tingut un paper clau a l'hora de generar una opinió pública sensibilitzada amb els problemes de gènere i en desenvolupament de serveis i programes amb l'objectiu de solventar els efectes de les relacions desiguals entre dones i homes: es creen els primers serveis d'assessoria jurídica i suport psicològic per aquelles persones que pateixen violència. S'elaboren polítiques específiques que van dirigides a necessitats concretes de les dones relacionades amb temàtiques referents a la salut , a l'elecció lliure de la maternitat, la informació sobre drets individuals, a l'atenció de les dones víctimes de violència. Alguns ajuntaments creen serveis específics com els centres de planificació familiar o els punts d'informació jurídica que faciliten a les dones informació sobre la planificació de la maternitat, mètodes contraceptius, educació sexual i educació per a la salut. La salut sexual i reproductiva és un dels altres eixos que el moviment de dones posa en l'agenda pública.

A partir dels anys noranta, les administracions públiques fan un pas endavant en el compromís cap a la igualtat de gènere amb la incorporació de compromisos polítics que abordin la problemàtica de la desigualtat de forma estructural i no només en accions concretes fruit de ls problemàtiques del moment. Coincideix en la creació d'òrgans polítics específics , com les **regidories de la dona**, que són les responsables institucionals dels plans o programes municipal d'igualtat, el dotar de recursos humans aquestes regidores potenciant la figura de **l'agent d'igualtat** i en la creació de **Centres d'Informació i Recursos per a Dones** com a servei específic dirigit a les dones del municipi. Les polítiques públiques enfocades a les mancances concretes de les dones han anat evolucionant des de les pràctiques de l'assistencialisme i de l'atenció individual fins a la concepció de les dones com a subjectes de ple dret amb l'articulació de polítiques integrals. Es comencen a elaborar programes d'acció i **Plans d'Igualtat** amb l'objectiu de situar-se a un nivell estratègic i incorporar en els diferents departaments dels ajuntaments la perspectiva de gènere.



Davant el reconeixement cada vegada més evident del caràcter multidimensional en el que es presenten les desigualtats de gènere, els canvis socio-econòmics, la influència de les recomanacions de Beijing, i les necessitats de la ciutadania, els ajuntaments inicien accions en diferents àmbits:

- polítiques de gènere: elaboració d'auditories de gènere, plans d'igualtat, formació en gènere, dades segregades per sexe,...
- els usos dels temps i els treballs
- la salut
- la prevenció i atenció de la violència de gènere: la creació de protocols d'actuació i prevenció de la violència de gènere atenció i prevenció de maltractaments
- la coeducació
- l'urbanisme: llei de barris, processos participatius....
- masculinitats i la participació dels homes en el canvi dels rols tradicionals
- conciliació vida laboral, personal i familiar
- Identitat sexual

Els factors que han influenciat aquest canvi de paradigma on el concepte d'igualtat ha passat de centrar-se específicament a les necessitats de les dones a incorporar-se com un valor compartit i un patrimoni de tota societat democràtica han estat la grandària del municipi, el paper del moviment de dones, el compromís de les dones de diferents partits polítics i el fet de comptar amb recursos tècnics i humans. D'aquesta manera, les polítiques de gènere situen la responsabilitat i el compromís en l'eradicació de les relacions desiguals en una posició central i estratègica en el marc de les polítiques públiques.



I.2. Diagnosi prèvia

Diagnosi de Gènere i Igualtat d'Oportunitats 2007

DADES	REPTES A ASSOLIR
<p>Dones en l'equip de govern i consistori de Mollet del Vallès (2007-2010):</p> <ul style="list-style-type: none"> - 4 (de 8) Tinents d'Alcalde són dones - 11 dones i 13 homes a les Regidories 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Reduir la segregació horitzontal: <ul style="list-style-type: none"> - a nivell polític: les regidories d'àmbits tradicionalment masculins com Serveis Generals i Planificació, Seguretat Ciutadana, Economia són dutes per homes i d'altres relacionades amb els rols femenins, com Educació, Gent Gran, Serveis Socials, Salut Pública, Dona i Polítiques d'Igualtat, etc. (relacionades amb el servei i la cura de les persones) són ocupades per dones. - a nivell laboral: es detecta la segregació horitzontal, i la segregació vertical comença a trencar-se però continua present. A departaments com Seguretat Ciutadana i Convivència i en el d'Obres, Serveis i Transports hi ha una immensa majoria d'homes, i en canvi als serveis que tenen a veure amb la cura i l'atenció a les persones hi ha majoria de dones. Així mateix, la gran majoria de llocs de treball administratius són ocupats per dones. A certs departaments on hi ha majoria de dones o equilibri- home dona a nivell general, en els càrrecs de més responsabilitat hi ha bastants més homes. ▪ Millorar la corresponsabilitat: els permisos per maternitat/paternitat i cura són gaudits en molt major grau per les dones treballadores de l'Ajuntament que pels homes. ▪ Treballar des de la transversalitat, especialment els programes que es desenvolupen als Centres Culturals i Cívics del municipi

I.3. Objectius

OBJECTIU 1.1. Garantir els canvis necessaris en l'estructura municipal que possibilitin la transversalitat dels projectes, programes i accions amb perspectiva de gènere.

OBJECTIU 1.2. Dotar a la ciutat d'un espai que possibiliti, entre d'altres, la participació activa de les dones en la definició de les polítiques públiques locals.



I.4. Resultats i Indicadors

RESULTATS PREVISTOS	INDICADORS
<p>RESULTAT 1.1.1. S'haurà incorporat la perspectiva de gènere en Plans i Programes mitjançant la creació de comissions de treball transversal entre diferents àrees municipals.</p> <p>RESULTAT 1.1.2. S'haurà incorporat un instrument de seguiment i avaluació del propi Pla d'Igualtat.</p> <p>RESULTAT 1.1.4. S'haurà dissenyat i aplicat un sistema de recollida i tractament de dades desagregades per sexe, i introduït la perspectiva de gènere als indicadors generals de l'Ajuntament.</p> <p>RESULTAT 1.2.1. S'haurà creat un CIRDD (Centre d'Informació i Recursos per a Dones) dotat de recursos suficients.</p>	<p>Evolució de la cultura organitzativa i de treball municipal vers la transversalitat:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nombre i composició de comissions de treball transversal en el que està incorporada la Regidoria de Dona i Polítiques d'Igualtat (nombre de departaments, de membres i % per sexe i per períodes) <p>Suficiència dels recursos destinats a la igualtat de gènere:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Despesa destinada a béns i serveis específicament orientats a les dones i nenes / despesa total municipal: pressupost destinat al CIRDD (nombres absoluts i % sobre total)

I.5. Accions

ACCIONS		ÀREES IMPLICADES	ALTRES ENTITATS IMPLICADES
PRIORITAT ²	NOM DE L'ACCIÓ		
I.0.1	Creació de la Regidoria de Dona i Polítiques d'Igualtat: dotació de RR.HH. i recursos econòmics	Junta de Govern Regidoria de Dona i Polítiques	

2 En totes les línies estratègiques, les accions prioritzades amb el número 0 es corresponen amb aquelles que l'Ajuntament de Mollet del Vallès ja desenvolupa habitualment i que formen part del bagatge i l'herència del propi Pla; les accions amb numeració 1, 2, 3... es corresponen amb la prioritització que la Comissió Tècnica del Pla ha acordat de les noves accions de futur.



ACCIONS		ÀREES IMPLICADES	ALTRES ENTITATS IMPLICADES
PRIORITAT	NOM DE L'ACCIÓ		
		d'Igualtat	
I.0.2	Auditoria de Gènere	Regidoria de Dona i Polítiques d'Igualtat Totes les àrees i organismes municipals	Oficina de Promoció de Polítiques d'Igualtat Dona-Home de la Diputació de Barcelona
I.0.3	Contractació d'una Agent d'Igualtat	Regidoria de Dona i Polítiques d'Igualtat Departament de Recursos Humans Regidoria de Promoció Econòmica	Oficina de Promoció de Polítiques d'Igualtat Dona-Home de la Diputació de Barcelona
I.1	Centre de Recursos i informació per a Dones (CIRD): creació i promoció	Regidoria de Dona i Polítiques d'Igualtat	
I.2	Formació en perspectiva de gènere per a tot el personal polític	Departament d'Organització i Recursos Humans	Oficina de Promoció de Polítiques d'Igualtat Dona-Home de la Diputació de Barcelona
I.3	Formació en perspectiva de gènere per a tot el personal tècnic, i amb les diferents especificitats per àmbit de treball	Departament d'Organització i Recursos Humans	Oficina de Promoció de Polítiques d'Igualtat Dona-Home de la Diputació de Barcelona
I.4	Comissions de treball que incorporin perspectiva de gènere en aquelles àrees que actualment no estiguin implicades en les programacions d'igualtat	Alcaldia Relacions Ciutadanes i Participació Serveis Generals i Planificació Serveis Personals Serveis Territorials	
I.5	Elaboració i anàlisi d'indicadors a partir dels reculls segregats	Regidoria de Dona i Polítiques	Oficina de Promoció de



ACCIONS		ÀREES IMPLICADES	ALTRES ENTITATS IMPLICADES
PRIORITAT	NOM DE L'ACCIÓ		
		d'igualtat Departament de Serveis Personals Departament d'Obres, Serveis i Transports Institut Municipal d'Educació Departament de Relacions Ciutadanes i Acció Institucional	Polítiques d'Igualtat Dona-Home de la Diputació de Barcelona
I.6	Segregació de dades per sexes en els reculls que realitza l'Ajuntament	Alcaldia Relacions Ciutadanes i Participació Serveis Generals i Planificació Serveis Personals Serveis Territorials	
I.7	Formar al personal de RR.HH en metodologies de transversalitat que permetin organitzar i executar l'actuació municipal en base a aquesta	Recursos Humans Serveis Personals	Oficina de Promoció de Polítiques d'Igualtat Dona-Home de la Diputació de Barcelona



LÍNIA ESTRATÈGICA II: **Lluitar contra la violència de gènere a Mollet del Vallès**

II.1. Marc conceptual

La violència de gènere és dels fenòmens que expliquen de forma més contundent les relacions de desigualtat entre dones i homes i és considerat un greu atemptat contra la dignitat de les dones i la seva consideració com a persones de ple dret.

El fenomen de la violència de gènere emergeix com a problemàtica en les darreres dècades del segle XX. Fins llavors la violència que s'exercia a les dones l'anomenaven crims passionals i així es presentaven a la pàgina de successos dels mitjans de comunicació. No obstant, **la violència contra les dones**, sobretot quan no complien amb el rol "normatiu" de feminitat **era una estratègia i una mesura correctora i d'exemple cap a les altres**, plenament acceptat en els valors i costum populars de la nostra societat, en les religions i en el valors culturals. Aquesta normalització històrica de la problemàtica s'ha trencat en les últimes dècades del segle XX, gràcies a la denúncia protagonitzada pel moviment feminista i pel paper posterior que han tingut els mitjans de comunicació en la seva visualització i en la creació d'opinió pública al respecte. Això ha facilitat l'entrada de la violència de gènere a les agendes polítiques.

Serà l'any 1993, quan Nacions Unides en la Conferència sobre Drets Humans a Viena, va declarar que la violència contra les dones suposa una violació dels drets humans i dos anys més tard a la IV Conferència Mundial de les Dones es consensua una definició: **la violència de gènere com qualsevol acte que causi un dany o sofriment físic, sexual, psicològic per a les dones, o les coaccions i amenaces d'aquests actes, o la privació de la seva llibertat tant si es produeix en la vida privada com en la pública**. L'OMS també ha afirmat que els efectes de la violència contra les dones és un problema de salut pública.



Tal com es desprèn de la definició anterior la violència de gènere pot tenir diverses manifestacions, des de les mutilacions sexuals, violacions com a armes de guerra, agressions sexuals, el tràfic de dones i la prostitució fins a la violència en la parella. La violència no és un problema individual i personal, ni pel que fa les dones que la pateixen, que han de conèixer els seus drets i necessiten una assistència adequada i un recolzament assenyat, ni pel que fa als agressors. **És un problema social i estructural que requereix un tractament per part dels governs i la resta d'agents socials que han de promoure una política activa i transversal.** La formació, la detecció i la identificació, la sensibilització i la prevenció es consideren elements indispensables de la lluita contra la violència.

Les actuacions locals han de concretar-se en diverses iniciatives centrades en la formació, la detecció, la prevenció i la coordinació dels esforços d'agents professionals i socials implicats en afrontar la violència de gènere. L'àmbit local és l'adient per impulsar mesures i marcs d'actuació que permetin optimitzar recursos, coordinar esforços i contribuir així a l'eradicació de la violència de gènere.

II.2. Diagnosi prèvia

Diagnosi de Gènere i Igualtat d'Oportunitats 2007

REPTES A ASSOLIR

- Millorar les prestacions del SIAD:
 - A l'Àrea psicològica hi ha llista d'espera per atendre a les dones.
 - Manca de temps per coordinar-se amb Salut Mental ja que tenen usuàries compartides.
 - És millorable la coordinació del SIAD amb els jutjats en temes de violència.
 - No hi ha base de dades comuna a nivell informatitzat. ió social.
- Incidir més en la prevenció i detecció sobretot als Serveis Sanitaris (metge/a de capçalera, Tarda Jove de l'ABS).
- Establir una coordinació entre els serveis vinculats al Protocol i Nova ciutadania per treballar la sensibilització i prevenció als col·lectius d'immigrants, i amb Joventut per treballar la sensibilització i prevenció en el jovent.
- Introduir el PASSIR un protocol propi de detecció de violència de gènere.



II.3. Objectius del Pla

OBJECTIU 2.1. **Promoure eines per prevenir i lluitar contra la violència.**

OBJECTIU 2.2. **Potenciar la xarxa assistencial de suport a les víctimes de violència de gènere.**

II.4. Resultats i Indicadors

RESULTATS PREVISTOS	INDICADORS
<p>RESULTAT 2.1.1. S'hauran realitzat programes i activitats de sensibilització davant la violència de gènere fent especial incís en grups de població de risc com la infància, el jovent o la gent gran.</p> <p>RESULTAT 2.2.1. S'haurà dotat de més recursos i fet participar activament als agents implicats en la xarxa assistencial de suport a les víctimes de violència de gènere, amb l'objectiu de consolidar la mateixa xarxa.</p>	<p>Consolidació de la xarxa assistencial de suport a les víctimes de violència de gènere:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tipologia d'intervencions de la policia local (nombre i % per edats, lloc de procedència, existència o no de filles i fills, estatus econòmic i distribució geogràfica) - Nombre de denúncies i % sobre el total de serveis prestats - Nombre i % de situacions definitivament resoltes - Nombre i % de situacions en vies de resolució - Nombre i % de noves situacions ateses - Dones ateses pels diferents serveis municipals en relació a la violència de gènere (nombre d'usuàries i % per tipus de servei): <ul style="list-style-type: none"> o d'atenció jurídica o d'atenció psicològica o de recursos d'emergència o de teleassistència mòbil o de programes de suport a la inserció laboral o de recursos d'acolliment - Detecció d'abusos físics i emocionals en: <ul style="list-style-type: none"> o els centres d'atenció primària social i de salut o altres serveis municipals



RESULTATS PREVISTOS	INDICADORS
	<ul style="list-style-type: none"> o des de les associacions i grups de dones - Nombre de derivacions i % sobre el total de serveis prestats - Despesa destinada a béns i serveis específicament orientats a les dones i nenes / despesa total municipal (recollit a la línia I): pressupost destinat a la xarxa assistencial de suport a les víctimes de violència de gènere (nombres absoluts i % sobre total)

II.5. Accions

ACCIONS		ÀREES IMPLICADES	ALTRES ENTITATS IMPLICADES
PRIORITAT	NOM DE L'ACCIÓ		
II.0.1	Protocol d'actuació i circuit d'atenció a les víctimes en casos de violència de gènere	Regidoria de Dona i Polítiques d'Igualtat Regidoria de Serveis Socials Regidoria de Salut Pública Departament de Seguretat Ciutadana i Convivència	Àrea Bàsica de Salut (ABS) – Centre d'Atenció Primària (CAP) Centre d'Atenció i Seguiment de Drogodependències Mossos d'Esquadra Associacions de dones , escoles..
II.0.2	Comissió de seguiment i aplicació del Protocol d'actuació, amb coordinació amb l'Observatori Local de Violència	Regidoria de Dona i Polítiques d'Igualtat Departament de Seguretat Ciutadana i Convivència Regidoria de Serveis Socials	Àrea Bàsica de Salut (ABS) – Centre d'Atenció Primària (CAP) Centre d'Atenció i Seguiment de Drogodependències Mossos d'Esquadra Centre de Salut Mental
II.0.3	Centre d'Allotjament d'Urgència	Regidoria de Dona i Polítiques d'Igualtat Departament de Seguretat Ciutadana i Convivència Regidoria de Serveis Socials	Consell Comarcal del Vallès Oriental
II.0.4	Casa d'Acolliment per a dones víctimes de violència de gènere	Regidoria de Dona i Polítiques d'Igualtat	Consell Comarcal del Vallès Oriental



ACCIONS		ÀREES IMPLICADES	ALTRES ENTITATS IMPLICADES
PRIORITAT	NOM DE L'ACCIÓ		
		Regidoria de Serveis Socials Departament de Seguretat Ciutadana i Convivència	
II.0.5	Servei d'Informació i Atenció de les Dones (SIAD)	Regidoria de Dona i Polítiques d'Igualtat Regidoria de Serveis Socials	
II.0.6	Programa de teleassistència mòbil per a les víctimes de la violència de gènere	Regidoria de Dona i Polítiques d'Igualtat Departament de Seguretat Ciutadana i Convivència Regidoria de Serveis Socials	Federació Espanyola de Municipis i Províncies (FEMP) Institut de Majors i Serveis Socials (IMSERSO) del Ministeri de Treball i Assumptes Socials Creu Roja Mossos d'Esquadra
II.0.7	Actes públics de sensibilització del Dia internacional contra la violència de gènere, Jornades del 25 de Novembre	Regidoria de Dona i Polítiques d'Igualtat Departament de Serveis Personals	Associacions de Dones
II.0.8	Xerrades sobre la temàtica de violència de gènere a Instituts d'Educació Secundària i al públic en general	Regidoria de Dona i Polítiques d'Igualtat Regidoria de Salut Pública Institut Municipal d'Educació Regidoria de Serveis Socials	Instituts d'Educació Secundària del municipi
II.0.9	Treball amb dones novingudes sobre violència de gènere a través de l'Espai Dona, Aula Oberta Intercultural	Regidoria de Nova Ciutadania Regidoria de Serveis Socials Regidoria de Dona i Polítiques d'Igualtat	
II.0.10	Grup de treball sobre mutilació genital femenina (Futur Protocol)	Regidoria de Nova Ciutadania Regidoria de Salut Pública Institut Municipal d'Educació Regidoria de Serveis Socials Regidoria de Dona i Polítiques d'Igualtat	ABS – PASSIR Equip d'Atenció Psicopedagògica (EAP) Mossos d'Esquadra
II.1	Avaluació i actualització del Protocol d'actuació i Circuit d'atenció a les víctimes	Regidoria de Dona i Polítiques d'Igualtat Regidoria de Serveis Socials	Oficina de Promoció de Polítiques d'Igualtat Dona-Home de la



ACCIONS		ÀREES IMPLICADES	ALTRES ENTITATS IMPLICADES
PRIORITAT	NOM DE L'ACCIÓ		
	en casos de violència de gènere	Regidoria de Salut Pública Departament de Seguretat Ciutadana i Convivència	Diputació de Barcelona
II.2	Tallers d'ajuda mútua i sessions grupals entorn a la violència de gènere: augment i descentralització amb la incorporació de conceptes com l'autocura i l'autoestima	Regidoria de Dona i Polítiques d'Igualtat Regidoria de Serveis Socials Altres	
II.3	Programa anual d'activitats de sensibilització i prevenció de la violència de gènere per la població en general (entre altres: actes públics de sensibilització entorn els conceptes de l'amor, la dependència, els rols assignats, la gelosia, etc. en dies assenyalats com el 14 de febrer i el 23 d'abril)	Regidoria de Dona i Polítiques d'Igualtat Insittut Municipal d'Educació Departament de Serveis Personals	



LÍNIA ESTRATÈGICA III: Fomentar la participació sociopolítica de les dones de Mollet del Vallès

III.1. Marc conceptual

La distribució de rols socials i l'assignació d'espais diferenciats entre dones i homes ha fet que el món públic sigui l'espai dels homes i, en canvi, l'àmbit familiar ha estat tradicionalment de les dones. Aquesta estructura es reflecteix tant en la representació com en la presència de dones en l'espai públic i als llocs de presa de decisió. Així mateix, **l'accés desigual als recursos impedeix la plena participació de les dones, en retalla la capacitat d'influència i limita l'exercici de la ciutadania.** La democràcia comporta la presència equilibrada de dones i homes en els òrgans i els llocs de presa de decisió col·lectiva, i la igualtat requereix la participació i la representació paritària en la vida política, social, cultural i econòmica.

Una de les estratègies desenvolupades per potenciar la participació política de les dones ha estat la paritat i el concepte de democràcia paritària neix políticament a Europa i es defineix com una representació equilibrada d'homes i dones, de forma que cap dels sexes tingui una presència major al 60% ni menor al 40%. Parteix del reconeixement del fet que les dones constitueixen el 50% de la societat; i per això la seva infrarepresentació en els espais de decisió constitueix una contradicció i es fa necessari un repartiment equilibrat de poder.

Actualment amb l'aplicació de la Llei Orgànica 3/2007 per la Igualtat Efectiva entre dones i homes, es modifica la Llei orgànica de Règim Electoral General 5/1985 en que obliga a que les candidatures siguin paritàries en els diferents nivells polítics, en el cas dels municipis només serà exigible abans de les eleccions 2011 pels que tenen més de 5000 habitants.

Segons els resultats i les conclusions de l'informe de la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP), a Catalunya l'any 2003 hi havia un 23,27% de regidores, mentre que al 2007 hi ha 29,59%, el que representa 6.32 punts



més. Les dades analitzades per la Diputació de Barcelona mostren que en els 311 municipis hi ha un 32,78% de dones representades (junes de govern i regidories), un percentatge que ha pujat cinc punts des de les últimes eleccions municipals. Cal destacar, també, que en l'àmbit estatal trobem que hi ha un 15% de dones alcaldesses; a la nostra província aquest resultat és d'un 14,15%, un percentatge superior en un punt al que trobàvem en el mandat anterior.

L'anàlisi general de les dades sobre la presència política de les dones en els governs locals mostra que aquesta es redueix a mesura que s'ascendeix en l'escala dels llocs de responsabilitat. Però també que més de la meitat (un 60%) de les dones que són càrrecs electes tenen responsabilitats de govern.

Els poders públics han posat en pràctica a través dels organismes que impulsen les polítiques d'igualtat accions de formació en el lideratge de les dones, sensibilització al sector privat i en fer visible altres formes de participació pública on les dones han estat capdaverteres. **L'administració local esdevé fonamental en promocionar la participació de les dones en les decisions col·lectives, i estimular una ciutadania activa mitjançant la potenciació de mecanismes i noves formes de participació.**

III.2. Diagnosi prèvia

Diagnosi de Gènere i Igualtat d'Oportunitats 2007

DADES	REPTES A ASSOLIR
<ul style="list-style-type: none"> - A l'àmbit de Cooperació i Solidaritat al voltant del 70% són dones. - Als Consells Municipals estan adscrits més homes que dones (163 homes i 129 dones). La desproporció entre homes i dones és major en el Consell de Cultura, d'Esports i de Medi ambient. Aquest fet confirma, d'una banda, que Esport i Medi Ambient són camps "masculins" i que per tant és lògic que als consells predominin els homes i, d'altra banda, malgrat que la presència de dones és suficient en àmbits com cultura, la seva presència no es reflecteix al 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Promoure la participació de les dones en els llocs de poder i decisió en el teixit associatiu, sobretot en aquells espais on elles són majoria o representen més alts percentatges que els homes. ▪ promoure una major presència femenina a les presidències o en els llocs de representació de les associacions de la ciutat, que es tradueixi en una major feminització de la participació ciutadana als Consells Municipals.



Consell ja que hi ha 20 homes i 7 dones.

- Disposar d'una base de dades segregada per sexe de les associacions del municipi.
- Promoure que les associacions de dones trobin per sí mateixes un punt de trobada en comú al marge del 8 de març per intercanviar informació i coneixements.
- Promoure la presència de les associacions de dones en la programació de la ràdio i així introduir de forma més permanent la veu de les dones i la igualtat en la societat.

III.3. Objectius del Pla

OBJECTIU 3.1. Dotar al Consell Municipal de les Dones de més representativitat i de més capacitat de decisió i acció.

OBJECTIU 3.2. Crear noves xarxes de participació que incloguin grups i/o col·lectius de dones no representades formalment i dotar-los de capacitat d'influència en el procés de presa de decisió política.

III.4. Resultats i Indicadors

RESULTATS PREVISTOS	INDICADORS
<p>RESULTAT 3.1.1. S'hauran incorporat al Consell Municipal de Dones persones amb major diversitat i representació de sectors de la ciutadania.</p> <p>RESULTAT 3.1.2. S'hauran incorporat representants del Consell Municipal de Dones a la resta dels Consells Municipals.</p>	<p>Presència de dones en els Consells Municipals (nombre i % per edats/grups poblacional, per lloc de procedència, per existència o no de filles i fills, per estatus econòmic, per distribució geogràfica, per pertinença a entitats associatives formals, per períodes):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nombre de dones membres - % de dones i d'homes membres - % de dones i d'homes a les presidències <p>Participació de dones no associades en espais de decisió política:</p>



RESULTATS PREVISTOS	INDICADORS
RESULTAT 3.2.1. S'haurà dinamitzat la participació ciutadana de les dones no associades i creat xarxes de relació ciutadana de dones a través de cursos, xerrades, tallers...	<ul style="list-style-type: none"> - Nivells de participació femenina (nombre i % sobre total de participants, % per intensitat i per persistència) en: <ul style="list-style-type: none"> o Plens municipals o Plans Estratègics municipals o Pressupostos municipals - Despesa destinada a béns i serveis específicament orientats a les dones i nenes / despesa total municipal (recollit a la línia I): pressupost municipal destinat a promoure la participació de les dones (nombres absoluts i % sobre total i sobre total destinat a participació)

III.5. Accions

ACCIONS		ÀREES IMPLICADES
PRIORITAT	NOM DE L'ACCIÓ	
III.0.1	Consell de les Dones	Regidoria de Dona i Polítiques d'Igualtat Regidoria de Serveis Socials
III.0.2	Anàlisi sobre la participació femenina en associacions de persones novingudes	Regidoria de Nova Ciutadania Regidoria de Dona i Polítiques d'Igualtat
III.0.3	Dinamització d'una Xarxa de Dones Actives	EMFO Regidoria de Participació Ciutadana
III.0.4	Taller participatiu "La mirada de les dones"	Regidoria de Dona i Polítiques d'Igualtat Regidoria de Participació Ciutadana
III.1	Crear punts d'informació sobre recursos per a dones amb presència en diferents punts i serveis municipals (descentralització de la informació del CIRID)	Regidoria de Dona i Polítiques d'Igualtat Departament de Serveis Personals Regidoria de Nova Ciutadania
III.2	Circuit municipal de detecció i posada en relació de dones sense espais formals de trobada (des de diferents àmbits de treball: salut, esports, educació, cultura, etc.)	Regidoria de Dona i Polítiques d'Igualtat



III.3	Modificació del reglament del Consell Municipal de les Dones en clau de millora de la seva representativitat	Regidoria de Dona i Polítiques d'Igualtat
III.4	Modificació dels reglaments dels diferents Consells Municipals per a la incorporació d'una representant del Consell de les Dones, i suport a les associacions de dones	Regidoria de Dona i Polítiques d'Igualtat



LÍNIA ESTRATÈGICA IV: Promoure canvis en el repartiment de treballs i usos del temps a Mollet del Vallès

IV.1. Marc conceptual

La concepció tradicional del **mercat de treball** i de l'activitat productiva desvincula les activitats econòmiques dels **treballs de l'esfera reproductiva, familiar-domèstica i de cura de la llar i de les persones**. Aquesta línia estratègica parteix del lligam que hi ha entre el treball productiu i el treball reproductiu, i de la visibilitat de les profundes desigualtats de gènere que hi perviuen, donat que existeix encara avui una divisió sexual del treball expressada en dos fenòmens.

D'una banda, les **entrades i sortides de les dones del mercat de treball** motivades amb freqüència pel cicle vital (casament, embaràs, criança dels fills i les filles) i per les polítiques empresarials aplicades al llarg d'aquest. De l'altra, la **dobla presència** de dones que, malgrat desenvolupar un treball assalariat, segueixen ocupant-se de la major part del treball reproductor i que es tradueix en realitzar simultàniament el rol d'assalariada i el rol de mestressa de casa en un mateix espai de temps i jornada; les dones degut a una escassa **corresponsabilitat** del treball familiar-domèstic es veuen abocades a estar pendents d'aquest encara que estiguin en el seu lloc de treball.

Tot i l'augment del treball assalariat femení en els últims anys també cal valorar qualitativament les característiques i condicions d'aquesta ocupabilitat. La incorporació al món laboral de les dones ha donat lloc a jornades dobles i triples; majoritàriament, **acaparen els contractes a temps parcial, els temporals i exerceixen professions feminitzades que, normalment, estan menys valorades, remunerades i amb poques possibilitats de promoció**. Les discriminacions directes i indirectes per motius de gènere, les diferències salarials flagrants en el desenvolupament de la mateixa feina i les possibilitats reduïdes de promoció presenten un panorama gens favorable per a les treballadores.



Quan parlem d'usos del temps ens referim als lligams en l'organització de la **vida del treball reproductiu, el treball productiu, el temps relacional, personal i d'oci**; uns temps que condicionen inevitablement els altres. La majoria de vegades, el temps de lleure, d'oci i de participació està dissenyat i estructurat en funció del treball productiu de la societat, és a dir, en relació al temps masculí, i gairebé mai es tenen en compte els horaris del treball reproductiu. Tampoc s'ha tingut en compte, que les persones requereixen d'un temps, per portar a terme relacions i activitats alternatives, que complementen el seu desenvolupament integral.

Aquesta línia estratègica es fonamenta en una **visió transversal de la vida, dels treballs, dels temps i dels seus usos**, i per veure la realitat des de la construcció del temps social que creem i patim els éssers humans.

IV.2. Diagnosi prèvia

Diagnosi de Gènere i Igualtat d'Oportunitats 2007

DADES						REPTES A ASSOLIR
- Atur registrat 2005 i 2006:						<ul style="list-style-type: none"> Promoure la corresponsabilitat entre dones i homes en el treball, com a element clau per aconseguir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes i la paritat i l'equitat en l'ús del temps. Incorporar l'aportació del treball reproductiu en l'anàlisi econòmica de la ciutat.
		Homes	Dones	Total		
Mollet del Vallès	2006	40,5%	59,5%	2.304		
	2005	38,7%	61,3%	2.403		
Vallès Occidental	2006	39,7%	60,3%	36.620		
	2005	40,8%	59,2%	37.167		
Catalunya	2006	42,1%	57,9%	270.573		
	2005	43,0%	57,0%	275.029		
- L'atur femení és més alt en determinats grups d'edat. Entre les dones de 25 a 39 anys es concentra el 44,29% de les aturades.						
- 13.779 persones inactives (33,56% de la població major de 16 anys, 2001).						



IV.3. Objectius del Pla

OBJECTIU 4.1. **Potenciar la implantació de polítiques de conciliació de la vida personal, familiar i laboral.**

OBJECTIU 4.2. **Afavorir canvis estructurals en el mercat de treball local que fomentin la igualtat de gènere.**

IV.4. Resultats i Indicadors

RESULTATS PREVISTOS	INDICADORS
<p>RESULTAT 4.1.1. S'hauran divulgat i promogut mesures de conciliació i corresponsabilitat en la població local i dins l'Ajuntament de Mollet del Vallès , a través de l'elaboració de materials per a la difusió de les actuacions</p> <p>RESULTAT 4.2.1. S'haurà informat al teixit empresarial de Mollet el Vallès obre els avantatges de la conciliació i l'aplicació dels principis d'igualtat a l'àmbit laboral amb la finalitat de sensibilitzar a l'empresariat.</p> <p>RESULTAT 4.2.2. S'haurà enfortit el teixit empresarial femení de Mollet del Vallès.</p> <p>RESULTAT 4.2.3. S'haurà divulgat i promocionat les mesures d'igualtat de gènere mitjançant una coordinació amb els Sindicats.</p>	<p>Evolució dels nivells d'utilització de mesures de conciliació entre el personal municipal:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Grau d'utilització de mesures de limitació d'horaris municipals extensius (interns i externs) - Nivell de coneixement del personal municipal de mesures de conciliació <p>Evolució dels nivells d'utilització de mesures de conciliació entre la població local:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Volum d'ús de serveis de guarderia-activitats infantils en activitats municipals (% per sexes, edats/grups poblacionals, procedència)



IV.5. Accions

ACCIONS		ÀREES IMPLICADES	ALTRES ENTITATS IMPLICADES
PRIORITAT	NOM DE L'ACCIÓ		
IV.0.1	Assessorament Treball	Empresa Municipal per a la Formació Ocupacional i l'Ocupació (EMFO) Regidoria de Treball	
IV.0.2	PILE l'Observatori del Vallès Oriental (permet detectar tendències en el mercat de treball que afectin de forma desigual a dones i homes)	Regidoria de Promoció Econòmica i Comerç Regidoria de Treball Empresa Municipal per a la Formació Ocupacional i l'Ocupació (EMFO)	Consell Comarcal del Vallès Oriental
IV.0.3	Programa de formació per a Dones Emprenedores i Programa de formació per a Dones amb especials dificultats	Regidoria de Treball Empresa Municipal per a la Formació Ocupacional i l'Ocupació (EMFO)	
IV.0.4	Projecte pilot d'Inserció laboral per a dones novingudes en situació reagrupament	Regidoria de Nova Ciutadania Regidoria de Polítiques d'Igualtat Empresa Municipal per a la Formació Ocupacional i l'Ocupació (EMFO) Regidoria de Treball	Departament d'Acció Social i Ciutadania de la Generalitat de Catalunya Consorti de Normalització Lingüística
IV.0.5	En projecte: Mediació intercultural (formació per a dones)	Regidoria de Nova Ciutadania Regidoria de Polítiques d'Igualtat	
IV.0.6	Servei de guarderia en activitats culturals i de sensibilització, actuacions puntuals	Regidoria de Salut Pública Institut Municipal d'Educació Regidoria de Cultura i Joventut	
IV.0.7	Servei maternal "La casa dels petits" (de 0 a 3 anys)	Regidoria de Serveis Socials Institut Municipal d'Educació	
IV.0.8	Ajut econòmic de suport a famílies amb besonada o trigèmens	Regidoria Serveis Socials	



ACCIONS		ÀREES IMPLICADES	ALTRES ENTITATS IMPLICADES
PRIORITAT	NOM DE L'ACCIÓ		
IV.0.9	Casal Obert: Servei que treballa amb infants i les seves famílies habilitats socioeducatives	Regidoria Serveis Socials Institut Municipal d'Educació	
IV.0.10	Taller de "Supervivència domèstica"	Regidoria Serveis Socials Regidoria de Cultura i Joventut Regidoria de Participació Ciutadana	
IV.0.11	Puntuació específica a les escoles bressol municipals per famílies monoparentals	Institut Municipal d'Educació	
IV.0.12	Xarxa d'escoles bressol municipals	Institut Municipal d'Educació	
IV.1	Introducció de nous criteris en la contractació municipal sobre les condicions laborals de les empreses que contemplin mesures d'igualtat	Recursos Humans Sindicats	
IV.2	Espais de cura per a infants dins dels espais cívics i de participació, que vetllin per un horari no extensiu pels infants	Institut Municipal d'Educació Regidoria de Serveis Socials Regidoria de Dona i Polítiques d'Igualtat	
IV.3	Programa d'activitats que promoguin la corresponsabilitat: paternitat responsable, noves masculinitats, cuina familiar, tasques de cura, etc.	Regidoria de Dona i Polítiques d'Igualtat Departament de Serveis Personals	
IV.4	Adequació d'horaris de treball a l'àmbit municipal entre les 9'30h i les 17h	Departament d'Organització i Recursos Humans Departament d'Economia i Promoció Econòmica	
IV.5	Difusió (interna i externa) de la Llei d'igualtat i les mesures de conciliació que s'hi preveuen	Regidoria de Dona i Polítiques d'Igualtat Departament de Serveis Personals	



LÍNIA ESTRATÈGICA V: Fomentar la coeducació, la formació i la producció cultural de les dones de Mollet del Vallès

V.1. Marc conceptual

És important contemplar l'**educació** de forma **integral**, des de tots els seus espais de socialització, el sistema reglat i l'educació no formal. La construcció del sistema sexe-gènere es realitza dins els diferents espais educatius on té lloc el procés de socialització de la persona (família, lleure, amistats, escola, mitjans de comunicació, entre d'altres). Aquest procés es duu a terme a través de canalitzacions verbals i gestuals de rols, de sentiments i d'habilitats mitjançant jocs i joguines diversificades segons el gènere, de l'aprenentatge imaginari de models, etc. que assignen rols i valors, i que potencien capacitats diferents en funció del sexe.

Malgrat avui disposem d'una escola mixta i d'un sistema educatiu igualitari, la diferenciació de rols no ha quedat superada i, per tant, cal avançar molt per la via de **la coeducació: una filosofia pedagògica** que, partint d'una anàlisi de gènere que identifica la realitat de dos sexes diferents, i fomenta actituds, valors i capacitats que possibilitin un autèntic desenvolupament integral de cada infant, de manera no enfrontada, i trencant amb les barreres de gènere. En aquesta línia estratègica ens proposem avançar en la coeducació com a procés intencionat que diagnostica, analitza i critica la pràctica i continguts escolars per tal de descobrir el sexisme i dur a terme accions positives que acabin amb les condicions discriminatòries entre l'alumnat i potenciïn el seu desenvolupament.

D'altra banda els costums, els coneixements, la creació individual i col·lectiva, les manifestacions artístiques i tot el que constitueix allò que entenem per **cultura en un sentit ampli**, tenen també un paper fonamental a l'hora de possibilitar el canvi necessari de mentalitat que ens condueixi a la construcció d'una nova cultura d'igualtat, tenint en compte les diferències i particularitats de cada persona, no condicionada pels estereotips de gènere.



La cultura significa, de manera simplificada, la creació i recreació del món i és un eix d'identitat comunitària. Per això, és molt important **visibilitzar en el patrimoni cultural, les aportacions que han fet les dones al llarg de la història**, no només per un fet de justícia, sinó pel seu efecte de mirall i de referència.

V.2. Diagnosi prèvia

Diagnosi de Gènere i Igualtat d'Oportunitats 2007

DADES

Educació i formació:

- Evolució dels nivells d'instrucció a Mollet del Vallès: Població segons nivell d'instrucció i sexe. Població de 10 anys i més:

Sense titulació		Primer grau	
Any	D-H	D-H	
2001	2.705-3.433	5.666-5.631	
Segon grau		Univers.	Total
Any	D-H	D-H	D-H
2001	11.080-10.171	1.474-1.723	20.925-20.971

- 14,7% de població sense titulació (2001)

Pràctica esportiva:

- En l'activitat física i esportiva adreçada a tota la població, predomina la participació femenina: al Programa MOU-TE participen 228 dones i 124 homes; al Complex Esportiu Ca n'Arimon on les usuàries són el 56% i els homes usuaris el 44%. (2007)

REPTES A ASSOLIR

- Posar a l'abast de la ciutadania serveis de guarderia per a la canalla, que facilitin en especial la participació de dones adultes amb infants en activitats culturals i cíviques.
- Incentivar la participació de les dones adultes immigrants extra comunitàries en la vida social i cultural del municipi.
- Arribar a més diversitat de dones en la participació en activitats culturals. Buscar vies alternatives a les associacions formals per tal de cobrir una realitat municipal més ampla.
- Treballar la corresponsabilitat familiar entre dones i homes, ja que a causa de les responsabilitats familiars a càrrec de les dones aquestes no poden gaudir de l'oci i la cultura.
- Aprofundir la coordinació i actuacions conjuntes entre Nova ciutadania, l'IME i Esports amb la finalitat d'afavorir la integració mútua, dels nens i nenes immigrants i dels nens i nenes autòctons/es.
- Aprofundir, utilitzant el marc del Pla Entorn, en els valors d'igualtat i diversitat, és a dir, en la Coeducació i la Diversitat.
- Aprofundir en el treball conjunt entre IME, Esports i Nova Ciutadania en el marc del Pla Entorn, desenvolupant actuacions convergents dels programes "L'esport educa, fem-ho bé" i el futur projecte Esport, lleure i diversitat.



Diagnosi de Gènere i Igualtat d'Oportunitats 2007

- A les Escoles Esportives de Mollet participen 1.634 nens/nois i 388 nenes/noies. Les nenes practiquen més Bàsquet, Patinatge i Hip Hop i els nens Futbol, Bàsquet, Atletisme i Hoquei patins.

- Als Clubs esportius estan adscrites aproximadament 706 dones i 1.866 homes.

V.3. Objectius del Pla

OBJECTIU 5.1. **Dinamitzar programes educatius adreçats a afavorir la igualtat d'oportunitats.**

OBJECTIU 5.2. **Fomentar la reflexió i promoure les aportacions de les dones en l'àmbit socio-cultural i esportiu.**

V.4. Resultats i Indicadors

RESULTATS PREVISTOS	INDICADORS
<p>RESULTAT 5.1.1. S'hauran promogut accions que tinguin com a objectiu la sensibilització de la comunitat educativa de Mollet del Vallès en igualtat de gènere.</p> <p>RESULTAT 5.1.2. S'haurà promogut la incorporació de mesures de coeducació i d'educació en valors als centres educatius de la ciutat.</p>	<p>Promoció de la coeducació i de l'educació en valors en els centres educatius</p> <ul style="list-style-type: none"> - Grau d'implicació del PMID en el Consell Municipal d'Educació - Nivell de resposta educativa als reptes actuals: <ul style="list-style-type: none"> o Projecte educatiu de ciutat (Ajuntament, serveis educatius, entitats i associacions) o Projecte d'entorn (context escolar) o Projectes educatius de Centre - Millora dels coneixements del personal municipal sobre igualtat de gènere: <ul style="list-style-type: none"> o Nombre d'hores de formació rebudes per l'equip de govern i pel personal



RESULTATS PREVISTOS	INDICADORS
<p>RESULTAT 5.2.1. S'haurà donat visibilitat i reconeixement a dones de Mollet del Vallès amb rellevància per a la ciutat.</p> <p>RESULTAT 5.2.2. S'hauran donat a conèixer entre la població de Mollet del Vallès, les aportacions de les dones en els àmbits social, cultural, polític, històric, esportiu a través de xerrades, activitats i conferències divulgatives.</p>	<p>municipal</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Nombre de persones que han fet la formació ○ Valoració mitja de les persones assistents a la formació ○ Valoració mitja de l'aplicabilitat de la formació (per períodes) <p>Visibilització de l'aportació històrico-cultural de les dones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dones que percebin reconeixements municipals (nombre i % sobre total de reconeixements i % per àmbits) - Impacte comunicatiu local de les actuacions de visibilització (volum de població i % per sexe i per edats/grups poblacionals)

V.5. Accions

ACCIONS		ÀREES IMPLICADES
PRIORITAT	NOM DE L'ACCIÓ	
V.0.1	Actes públics de sensibilització vers la igualtat: dia internacional de les dones, Jornades del 8 de març	Regidoria de Dona i Polítiques d'Igualtat Regidoria de Nova Ciutadania Departament de Serveis Personals Associacions de dones
V.0.2	Espai Dona, Aula Oberta Intercultural	Regidoria de Nova Ciutadania Regidoria de Serveis Socials Regidoria de Dona i Polítiques d'Igualtat Associacions de dones
V.0.3	Pla Educatiu d'Entorn Mollet del Vallès	Institut Municipal d'Educació Regidoria de Dona i Polítiques d'Igualtat
V.0.4	Cicle de Xerrades adreçades a pares i mares	Institut Municipal d'Educació



ACCIONS		ÀREES IMPLICADES
PRIORITAT	NOM DE L'ACCIÓ	
		Regidoria de Dona i Polítiques d'Igualtat Regidoria de Salut
V.0.5	"La nit de l'Esport": Premi a la esportista femenina (entre altres)	Regidoria d'Esports Regidoria de Dona i Polítiques d'Igualtat
V.0.6	Promoció de la participació esportiva de les nenes a través de l'esport benjamí i aleví mixte	Regidoria d'Esports Regidoria de Dona i Polítiques d'Igualtat
V.0.7	Disseny amb perspectiva de gènere d'horaris i continguts de l'oferta d'activitats esportives per persones adultes	Regidoria d'Esports Regidoria de Dona i Polítiques d'Igualtat
V.0.8	Afavoriment a través de la línia de subvencions a associacions i clubs esportius, per aquells que potencien la participació de nenes	Regidoria d'Esports
V.1	Programacions curriculars en coeducació	Regidoria de Dona i Polítiques d'Igualtat Institut Municipal d'Educació
V.2	Disseny d'estratègies de prevenció i tractament de l'absentisme escolar de les noies	Regidoria de Dona i Polítiques d'Igualtat Institut Municipal d'Educació
V.3	Revisió dels continguts dels "Tallers de contacte amb el món laboral" en clau de gènere	Regidoria de Dona i Polítiques d'Igualtat Institut Municipal d'Educació EMFO
V.4	Programació anual d'activitats complementaries d'igualtat d'oportunitats i perspectiva de gènere per a les escoles i instituts	Institut Municipal d'Educació Regidoria de Dona i Polítiques d'Igualtat
V.5	Recerca per a la recuperació de les aportacions de les dones a la cultura i a la història de Mollet del Vallès	Regidoria de Dona i Polítiques d'Igualtat Cultura
V.6	Incorporació de la figura de persones interlocutores culturals	Regidoria de Dona i Polítiques d'Igualtat Regidoria de Nova Ciutadania



LÍNIA ESTRATÈGICA VI: **Incloure la perspectiva de gènere en el disseny de la ciutat de Mollet del Vallès**

VI.1. Marc conceptual

L'organització urbanística i territorial dels nostres pobles i ciutats s'ha realitzat i es segueix realitzant en funció de l'organització del treball productiu. Malgrat la seva **pretesa neutralitat**, aquest model d'organització urbana, té un marcat caire androcèntric, que desvetlla que les necessitats de totes aquelles persones que no realitzen activitats productives, han estat relegades a un segon pla. Es tracta d'un model que no ha posat límits al creixement i a la dependència del transport motoritzat, alhora que fragmenta l'espai, especialitzant i aïllant les distintes àrees o zones.

Aquest model, malgrat que en clar procés de revisió, ha tingut conseqüències decisives en la vida de les dones. El canvi més visible en els darrers anys ha estat la reducció i la desaparició d'**espais comuns** i la conseqüent pèrdua de **teixit veïnal i social**. Aquesta transformació de l'espai ha ocasionat canvis importants pel que fa a la percepció del carrer i per tant, de la ciutat: si abans es tractava d'un lloc de trobada i relació social, ara és un "lloc de ningú", sols per transitar de pressa. La percepció del carrer com lloc aliè i de trànsit, augmenta la sensació d'**inseguretat**, que en el cas de les dones té un pes especial perquè són les qui, amb major freqüència, pateixen situacions de violència. Aquesta percepció restringeix la llibertat de moviments de les dones i limita, per tant, les seves possibilitats d'ús i gaudi dels béns i serveis urbans, condicionant la seva **participació en la vida urbana** (tant en el seu disseny com en el seu gaudiment).

La incorporació de la perspectiva de gènere en el disseny, desenvolupament i execució de les polítiques ambientals i urbanístiques és, per tant, fonamental. Per tal de guiar aquesta tasca de reestructuració i integració de l'espai urbà, serà necessari guiar-se per criteris d'**accessibilitat, autonomia, sociabilitat i habitabilitat**. La clau rau, doncs, en **pensar la ciutat amb els diferents ulls de les persones que la viuen**: dones i homes de diferents edats, orígens, condicions, maneres de vida.



VI.2. Diagnosi prèvia

Diagnosi de Gènere i Igualtat d'Oportunitats 2007

DADES

- La presència femenina en les Comissions de la Taula de la Mobilitat de Mollet no és equilibrada: a la Comissió de Transport públic hi ha 14 homes i 5 dones; i a la Comissió de Vianants, infraestructures, accessibilitat i bicicleta, hi ha 27 homes i 10 dones.
- Del total dels desplaçaments fets per motius d'acompanyament dels infants a l'escola (anada, migdia i tornada), al voltant del 70% d'aquests els fan les mares (FONT: enquesta feta pel "Projecte Camí Escolar" del CEIP Princesa Sofia).
- A Mollet l'esforç econòmic de les famílies per l'adquisició o el lloguer d'habitatge es situa en torn del 30% màxim dels ingressos. Però, gairebé el 56% de la població que accedeix per primer cop a la compra d'un habitatge, fa un esforç econòmic superior al 30% del seus ingressos.

REPTES A ASSOLIR

- Promoure que el transport públic en els polígons sigui adient a les necessitats de les dones treballadores (tenir en compte la seguretat, l'enllumenat públic, els horaris dels centres de treball, plataformes d'accés, etc.).
- Ampliar i millorar els recorreguts del bus urbà; aquest és de sentit únic, la qual cosa obliga a donar tota la volta a la ciutat.
- Millorar la freqüència del pas del transport urbà.
- Millorar la freqüència de pas dels transports interurbans.
- Motivar una major presència de dones en àmbits tradicionalment masculins com urbanisme i medi ambient de forma que tinguin més incidència en la presa de decisions. A les associacions amb freqüència hi ha més homes presidents, per la qual cosa, la presència d'homes a la Taula de Mobilitat es més nombrosa. Per tant, s'hauria de promoure la representació femenina de les associacions al Consells.
- Introduir en la Taula de la mobilitat de Mollet, que és el marc referent de les actuacions per assolir una mobilitat sostenible, no solament la corresponsabilitat amb el medi ambient, sinó també la mirada, l'experiència i les necessitats de les dones.
- Fomentar la participació de les dones de Mollet en les consultes i comissions relacionades amb el disseny de la ciutat especialment en la Comissió de vianants de la Taula de Mobilitat.
- Redactar una ordenança pròpia sobre supressió de barreres arquitectòniques.
- Tenir en compte en els criteris per accedir a l'habitatge protegit a les dones de llars monomarentals, a les dones grans i a les dones víctimes de violència de gènere amb ingressos baixos.



VI.3. Objectius del Pla

OBJECTIU 6.1. **Planificar un model de ciutat que sigui sostenible amb el seu entorn que integri la perspectiva de gènere.**

OBJECTIU 6.2. **Dissenyar els diferents espais de la ciutat, estudiant els seus usos amb perspectiva de gènere.**

VI.4. Resultats i Indicadors

RESULTATS PREVISTOS	INDICADORS
<p>RESULTAT 6.1.1. S'haurà contemplat la perspectiva de gènere en els criteris de redacció de tots els projectes d'obres de la ciutat.</p> <p>RESULTAT 6.2.1. S'haurà contemplat la perspectiva de gènere en els criteris de redacció de tots els projectes d'obres de la ciutat.</p>	<p>Planificació:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Existència d'espais de planificació interdepartamental (nombre de departaments, de membres i % per sexe i per períodes) - Participació de les dones en associacions i grups de treball o consells consultius (sobre urbanisme, medi ambient)

VI.5. Accions

ACCIONS		ÀREES IMPLICADES
PRIORITAT	NOM DE L'ACCIÓ	
VI.0.1	Disseny d'edificis públics amb perspectiva de gènere (zones alletament, canviadors)	Departament d'Obres, Serveis i Transports
VI.0.2	Disseny dels transports públics accessibles i de circuit circular	Departament d'Obres, Serveis i Transports
VI.0.3	Disseny de recollida de residus de proximitat	Departament d'Obres, Serveis i Transports Regidoria de Medi Ambient



ACCIONS		ÀREES IMPLICADES
PRIORITAT	NOM DE L'ACCIÓ	
VI.0.4	"En Bus a la feina": accés en transport públic a polígons industrials	Departament d'Obres, Serveis i Transports Departament de Gestió i Disciplina Urbanística i Habitatge
VI.0.5	Bus urbà, per un municipi accessible a tothom	Departament d'Obres, Serveis i Transports Departament de Gestió i Disciplina Urbanística i Habitatge
VI.0.6	Estudi sobre Mobilitat i transport referent als Polígons Industrials (no segregat per sexe)	Regidoria de Mobilitat i Transports
VI.0.7	Participació del Consell de Dones a la Taula de la Mobilitat	Departament d'Obres, Serveis i Transports Departament de Gestió i Disciplina Urbanística i Habitatge Regidoria de Dona i Polítiques d'Igualtat
VI.0.8	Programa "Setmana de la mobilitat sostenible i segura"	Departament d'Obres, Serveis i Transports Departament de Gestió i Disciplina Urbanística i Habitatge
VI.0.9	Projecte "Camí Escolar"	Regidoria de Mobilitat i Transports Institut Municipal d'Educació
VI.1	Formació específica i obligatòria en perspectiva de gènere del personal d'urbanisme i de les persones que participen en comissions	Recursos Humans Urbanisme
VI.2	Comissions i taules participatives s paritàries sobre el disseny de la ciutat	Junta de Govern Urbanisme
VI.3	Comissió de treball transversal igualtat-urbanisme	Regidoria de Dona i Polítiques d'Igualtat Departament d'Obres, Serveis i Transports
VI.4	Anàlisi de l'ús dels transports públics de la ciutat i adequació a les necessitats de les persones usuàries: recorreguts, freqüències, horaris, etc.	Regidoria de Dona i Polítiques d'Igualtat Departament d'Obres, Serveis i Transports



LÍNIA ESTRATÈGICA VII: Promoure la salut de les dones de Mollet del Vallès

VII.1. Marc conceptual

El concepte de salut no és quelcom estàtic i atemporal, sinó dinàmic i que es redefineix en cada moment històric. Al llarg de la seva història **la ciència i la pràctica mèdica ortodoxa**, no han tractat de forma diferencial els problemes de salut de les dones i els homes. A partir d'un model pretesament neutre, s'ha homogeneïtzat al conjunt de la població, sense tenir en compte la morbiditat diferencial de les dones. Donat que s'ha tractat d'un model estrictament biologista, la salut diferencial de les dones ha estat sols associada a la salut sexual i reproductiva.

En un intent de superar la perspectiva purament biologicista, l'enfocament que ha servit de marc de referència en l'anàlisi de la salut de la població és el que contempla la salut com una entitat integral on la salut física i mental estan estretament vinculades, i a més, condicionades per la realitat social, el context econòmic, polític, laboral i cultural. Si entenem el concepte de salut des d'una **perspectiva holística**, el context social, polític i cultural esdevé un dels elements més importants a tenir en compte, context que sovint dificulta que les dones puguin gaudir d'una bona salut física i emocional.

Dones i homes tenen formes d'emmalaltir diferents, que vénen donades per raons biològiques (diferències genètiques, hormonals i metabòliques, malalties específiques de cada sexe), i també socials i construïdes que vénen influenciades pels rols estereotipats (doble jornada o presència, hàbits d'alimentació, formes d'interioritzar la tristesa, frustració, estrès, etc.) i que poden esdevenir **factors de risc diferents pels homes i per les dones**. De la mateixa manera, es tenen en compte les necessitats diferents al llarg del cicle vital i que suposen atencions específiques segons el tram d'edat.



En raó d'això, és necessari establir una coordinació entre diversos àmbits com l'educatiu, sanitari i serveis socials, per així perfilar **línies d'actuació encaminades a la prevenció** que es complementin amb les actuacions sanitàries en l'àmbit municipal.

VII.2. Diagnosi prèvia

Diagnosi de Gènere i Igualtat d'Oportunitats 2007

DADES	REPTES																																										
<p><u>Sòciodemografia:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - 761 vídues - 138 vidus (Llars unipersonals, 2001); el pes d'aquest grup de població entre les llars unipersonals augmenta exponencialment a partir dels 65 anys per als homes i dels 50 anys per a les dones - 502 persones beneficiàries d'ajuts complementaris a les pensions de viduïtat (2006) - Ajuts de suport a les famílies amb infants: 2.267 famílies i 2.521 infants (2006) - Persones amb reconeixement legal de disminució per sexe: 1.260 homes i 1.430 dones (2007) - Llars monoparentals amb infants menors de 16 anys: 363 homes i 1.161 dones (2001) <p><u>Immigració:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Flux migratori (2006): <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th></th> <th>Resta de la UE</th> <th>Resta d'Europa</th> <th>Àfrica</th> <th>Amèrica</th> <th>Àsia</th> <th>Oceania</th> <th>No consta</th> <th>Total</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Mollet del Vallès</td> <td>4,3</td> <td>18,6</td> <td>15,8</td> <td>40,5</td> <td>3,8</td> <td>0,0</td> <td>9,5</td> <td>1.276</td> </tr> <tr> <td>Vallès Orient.</td> <td>5,8</td> <td>11,2</td> <td>11,2</td> <td>43</td> <td>3,2</td> <td>0,0</td> <td>4,9</td> <td>13.936</td> </tr> <tr> <td>Catalunya</td> <td>11,7</td> <td>14,5</td> <td>12,9</td> <td>37,1</td> <td>7,3</td> <td>0,1</td> <td>16,5</td> <td>186.570</td> </tr> </tbody> </table> <ul style="list-style-type: none"> - Lloc de naixement (2001): Estranger <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th></th> <th>Núm.</th> <th>% sobre Total població</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Estranger</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		Resta de la UE	Resta d'Europa	Àfrica	Amèrica	Àsia	Oceania	No consta	Total	Mollet del Vallès	4,3	18,6	15,8	40,5	3,8	0,0	9,5	1.276	Vallès Orient.	5,8	11,2	11,2	43	3,2	0,0	4,9	13.936	Catalunya	11,7	14,5	12,9	37,1	7,3	0,1	16,5	186.570		Núm.	% sobre Total població	Estranger			<ul style="list-style-type: none"> ▪ Disposar de més indicadors de la salut de la població a nivell local segregats per sexe (Malalties de Transmissió Sexual, trastorns de comportament alimentari...). ▪ Introduir la perspectiva de gènere en el treball diari de l'àrea de salut. ▪ Tenir en compte les característiques socioculturals, religioses i el desconeixement de la llengua que algunes dones migrades experimenten dins l'atenció sanitària. ▪ Prendre mesures d'informació i pedagogia per a dones que han patit abusos i/o maltractaments de petites. ▪ Vehicular un programa pont d'inserció amb el CAS. ▪ Establir un intercanvi entre el CAS i altres entitats i serveis del
	Resta de la UE	Resta d'Europa	Àfrica	Amèrica	Àsia	Oceania	No consta	Total																																			
Mollet del Vallès	4,3	18,6	15,8	40,5	3,8	0,0	9,5	1.276																																			
Vallès Orient.	5,8	11,2	11,2	43	3,2	0,0	4,9	13.936																																			
Catalunya	11,7	14,5	12,9	37,1	7,3	0,1	16,5	186.570																																			
	Núm.	% sobre Total població																																									
Estranger																																											



OBJECTIU 7.2. Prevenir conductes i/o situacions de risc per a la salut de les dones.

VII.4. Resultats i Indicadors

RESULTATS PREVISTOS	INDICADORS
<p>RESULTAT 7.1.1. S'hauran fet cursos de formació i sensibilització dirigits al personal sanitari i a agents de salut en factors de protecció i estils de vida saludables en perspectiva de gènere.</p> <p>RESULTAT 7.1.2. S'hauran realitzat accions per promoure la participació de dones en activitats esportives a Mollet del Vallès</p> <p>RESULTAT 7.1.3. S'hauran incorporat criteris de perspectiva de gènere en la programació d'activitats esportives.</p> <p>RESULTAT 7.2.1. Es disposaran de dades segregades sobre salut.</p> <p>RESULTAT 7.2.2. S'hauran fet accions i activitats amb la finalitat de sensibilitzar, especialment a la població jove de Mollet del Vallès, en conductes de risc.</p>	<p>Evolució dels factors de protecció de la salut de les dones, lligats al cicle vital:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Percepció de l'estat de salut (nombres absoluts i % per nivells, per sexe, per edats/grups poblacionals, per períodes) - Esperança de vida en néixer - Problemàtiques/malalties ateses en els centres d'atenció primària en salut (CAP) - Freqüència de les visites - Causes d'hospitalització - Causes de mortalitat - Problemàtiques/malalties ateses en els centres de salut mental (CSM) - Problemàtiques/malalties ateses en els centres de salut mental infantil i juvenil (CSMIJ) - Prevalença del consum d'alcohol - Prevalença de tabaquisme - Prevalença d'altres drogodependències - Prevalença d'anorèxia i bulímia - Prevalença de fibromialgia i fatiga crònica - Prevalença de sobrepès o obesitat - Prevalença de "Moobing" laboral - Efectes sobre la salut dels productes químics utilitzats en l'àmbit domèstic - Mobilitat reduïda de persones majors de 64 anys - Consum i despesa de medicació <p>Promoció de l'activitat física entre les dones:</p>



RESULTATS PREVISTOS	INDICADORS
	<ul style="list-style-type: none"> - Nivells d'activitat física de la població local (nombres absoluts i % per tipologia, per sexe, per edats/grups poblacionals, per períodes) - Usos d'equipaments i activitats esportives municipals (nombres absoluts de persones usuàries i % per tipologia, per sexe, per edats/grups poblacionals, per períodes) <p>Millora dels coneixements del personal sanitari i a agents de salut en factors de protecció i estils de vida saludables:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'hores de formació rebudes per personal sanitari i a agents de salut - Nombre de persones formades (i % per sexe, edats/grups poblacionals, grups professionals) - Valoració mitja de les persones assistents a la formació - Valoració mitja de l'aplicabilitat de la formació (per períodes) <p>Sensibilització juvenil:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Volum de gent jove com a agent de salut (nombres absoluts i % per sexe, per edats, per centres i per períodes)

VII.5. Accions

ACCIONS		ÀREES IMPLICADES
PRIORITAT	NOM DE L'ACCIÓ	
VII.0.1	Cicle "Parlem de Salut": xerrades de salut (algunes d'elles adreçades a dones, sobre: cicle vital; salut sexual i reproductiva; alimentació i trastorns de comportament alimentari; autoestima; salut mental)	Regidoria de Salut Regidoria de Dona i Polítiques d'Igualtat Associacions de dones



ACCIONS		ÀREES IMPLICADES
PRIORITAT	NOM DE L'ACCIÓ	
VII.0.2	Xerrades sobre salut i dona adreçades a personal de l'Ajuntament	Regidoria de Dona i Polítiques d'Igualtat Associacions de dones Regidoria de Salut Recursos Humans
VII.0.3	Xerrades a instituts i escoles sobre trastorns de comportament alimentari, per a joves i pares i mares	Regidoria de Dona i Polítiques d'Igualtat Associacions de dones Regidoria de Salut Institut Municipal d'Educació
VII.0.4	Sobrepès: programa d'hàbits Saludables	Regidoria de Dona i Polítiques d'Igualtat Associacions de dones Regidoria de Salut Regidoria d'Esports
VII.0.5	Promoció de salut en dones novingudes	Regidoria de Dona i Polítiques d'Igualtat Associacions de dones Regidoria de Nova Ciutadania Regidoria de Salut
VII.0.6	Taller de persones cuidadores	Regidoria de Serveis Socials
VII.0.7	Col·laboració amb el Programa de Salut Sexual i Reproductiva (PASSIR)	Regidoria de Salut
VII.1	Programació anual de xerrades i tallers de sensibilització i formació a les dones de la ciutat en habilitats i eines que ajudin en la prevenció de situacions de risc per a la seva salut, lligades al cicle vital	Regidoria de Salut Regidoria de Dona i Polítiques d'Igualtat



ACCIONS		ÀREES IMPLICADES
PRIORITAT	NOM DE L'ACCIÓ	
		Regidoria d'Esports
VII.2	Formació per a professionals de la salut en gènere (mutilacions genitals femenines, salut mental, maltractaments, conductes abusives, etc.)	Regidoria de Nova Ciutadania Institut Municipal d'Educació Regidoria de Serveis Socials Regidoria de Salut Regidoria de Dona i Polítiques d'Igualtat



5. Calendari

ACCIONS		CALENDARI			
		2008	2009	2010	2011
I.1	Centre de Recursos i informació per a Dones (CIRD): creació i promoció	X	X	X	X
II.1	Avaluació i actualització del Protocol d'actuació i Circuit d'atenció a les víctimes en casos de violència de gènere	X			
II.2	Tallers d'ajuda mútua i sessions grupals entorn a la violència de gènere: augment i descentralització amb la incorporació de conceptes com l'autocura i l'autoestima		X	X	X
II.3	Programa anual d'activitats de sensibilització i prevenció de la violència de gènere per la població en general (entre altres: actes públics de sensibilització entorn els conceptes de l'amor, la dependència, els rols assignats, la gebsia, etc. en dies assenyalats com el 14 de febrer i el 23 d'abril)	X	X	X	X
III.1	Crear punts d'informació sobre recursos per a dones amb presència en diferents punts i serveis municipals (descentralització de la informació del CIRD)	X	X	X	X
III.2	Circuit municipal de detecció i posada en relació de dones sense espais formals de trobada (des de diferents àmbits de treball: salut, esports, educació, cultura, etc.)		X	X	X
IV.2	Espais de cura per a infants dins dels espais cívics i de participació, que vetllin per un horari no extensiu pels infants		X	X	X
IV.3	Programa d'activitats que promoguin la corresponsabilitat: paternitat responsable, noves masculinitats, cuina familiar, tasques de cura, etc.		X	X	X
IV.5	Difusió (interna i externa) de la Llei d'igualtat i les mesures de conciliació que s'hi preveuen	X	X	X	X



ACCIONS		CALENDARI			
		2008	2009	2010	2011
I.1	Centre de Recursos i informació per a Dones (CIRD): creació i promoció	X	X	X	X
V.1	Programacions curriculars en coeducació		X	X	X
V.3	Revisió dels continguts dels "Tallers de contacte amb el món laboral" en clau de gènere	X	X	X	X
VI.3	Comissió de treball transversal igualtat-urbanisme	X	X	X	X
VII.2	Formació per a professionals de la salut en gènere (mutilacions genitals femenines, salut mental, maltractaments, conductes abusives, etc.)	X			
I.2	Formació en perspectiva de gènere per a tot el personal polític		X		
I.3	Formació en perspectiva de gènere per a tot el personal tècnic, i amb les diferents especificitats per àmbit de treball		X		
I.4	Comissions de treball que incorporin perspectiva de gènere en aquelles àrees que actualment no estiguin implicades en les programacions d'igualtat		X	X	X
I.5	Elaboració i anàlisi d'indicadors a partir dels reculls segregats		X		
I.6	Segregació de dades per sexes en els reculls que realitza l'Ajuntament		X	X	X
III.3	Modificació del reglament del Consell Municipal de les Dones en clau de millora de la seva representativitat		X		
III.4	Modificació dels reglaments dels diferents Consells Municipals per a la incorporació d'una representant del Consell de les Dones, i suport a les associacions de dones		X		



ACCIONS		CALENDARI			
		2008	2009	2010	2011
I.1	Centre de Recursos i informació per a Dones (CIRD): creació i promoció	X	X	X	X
V.2	Disseny d'estratègies de prevenció i tractament de l'absentisme escolar de les noies		X	X	X
V.4	Programació anual d'activitats complementaries d'igualtat d'oportunitats i perspectiva de gènere per a les escoles i instituts		X	X	X
V.5	Recerca per a la recuperació de les aportacions de les dones a la cultura i a la història de Mollet del Vallès		X	X	X
V.6	Incorporació de la figura de persones interlocutores culturals		X	X	X
VI.1	Formació específica i obligatòria en perspectiva de gènere del personal d'urbanisme i de les persones que participen en comissions		X		
VI.2	Comissions i taules participatives paritàries sobre el disseny de la ciutat		X		
VI.4	Anàlisi de l'ús dels transports públics de la ciutat i adequació a les necessitats de les persones usuàries: recorreguts, freqüències, horaris, etc.		X	X	X
VII.1	Programació anual de xerrades i tallers de sensibilització i formació a les dones de la ciutat en habilitats i eines que ajudin en la prevenció de situacions de risc per a la seva salut, lligades al cicle vital		X	X	X
I.7	Formar al personal de RR.HH en metodologies de transversalitat que permetin organitzar i executar l'actuació municipal en base a aquesta			X	



ACCIONS		CALENDARI			
		2008	2009	2010	2011
I.1	Centre de Recursos i informació per a Dones (CIRD): creació i promoció	X	X	X	X
IV.1	Introducció de nous criteris en la contractació municipal sobre les condicions laborals de les empreses que contemplin mesures d'igualtat			X	X



Ajuntament de Mollet del Vallès

II Pla d'Igualtat de Gènere de Mollet del Vallès



Diputació
Barcelona
xarxa de municipis

Document elaborat amb el suport tècnic de:

Montserrat Potrony Insa
Guernica Facundo Vericat
Elena Izquierdo Serra

COMPLEMENTUM CONSULTORIA, S.L.
Consultoria social i Mediació

