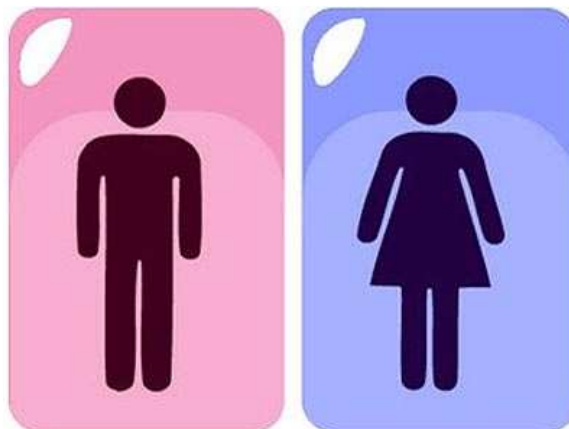
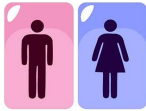




AJUNTAMENT DE LA GARRIGA

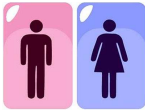
ELABORACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT DE GÈNERE A LA GARRIGA





INDEX

	Nº Pàg.
1 Per què les polítiques d'igualtat de gènere	3
2 Què és un Pla per la igualtat de gènere	5
2.1 Definició	5
2.2. Objectius	5
3 La elaboració del Pla	8
3.1 Diagnosi	8
3.2 Propostes d'actuació	9
4 Temporalització de la elaboració	10



1. PER QUÈ LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE?

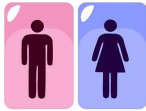
- Pel PRINCIPI D'IGUALTAT, que reconeix formalment la Constitució en el seu article 14.
- Per una raó de JUSTÍCIA SOCIAL, ja que continuen existint les condicions i situacions de desequilibri entre dones i homes.
- Per què vivim en SOCIETATS DEMOCRÀTIQUES I DE DRET.

Avui en dia les polítiques d'igualtat de gènere no s'entenen ja com "accions o projectes per les dones". Per polítiques d'igualtat s'entén que totes les accions i projectes impulsats des de qualsevol àrea incorporen la variable de gènere, es a dir, que tenen en compte les demandes i necessitats del 50 % de la població. Per això només amb la participació de totes les àrees municipals podrem parlar de que el nostre Ajuntament treballa per la igualtat.

Les polítiques d'igualtat entre dones i homes, en termes generals, consisteixen en la posada en marxa de mesures per eliminar les discriminacions per raó de sexe que limiten a dones i homes la oportunitat d'accedir i desenvolupar-se en igualtat en qualsevol àmbit: polític, social, econòmic, cultural, afectiu, educatiu.

Per a que siguin eficaces aquestes polítiques han de contemplar els següents objectius:

- Eliminar els obstacles existents per assolir la igualtat real, actuar tant sobre les normes com sobre les estructures, mentalitat i hàbits.
- Compensar els efectes que ha produït la discriminació històrica de les dones
- Fomentar la participació de les dones en aquells àmbits de les que han sigut excloses fins ara.



Pla d'Igualtat de Gènere

Per tot això es necessària la integració de la perspectiva de gènere en totes les polítiques i accions de l'Ajuntament. Suposa tenir en compte, de manera sistemàtica, en totes les fases del treball (des de la diagnosi fins a l'avaluació) de totes les polítiques i accions, que dones i homes poden presentar diferents situacions, condicions, necessitats i expectatives

A l'Ajuntament de la Garriga es porten a terme accions vers la igualtat però cal reforçar la coordinació entre les diversos serveis i àrees implicades. Treballar de manera coordinada permet que les accions o programes tinguin més incidència i coherència.

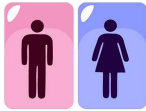
És important treballar de manera transversal, es a dir cooperar amb diverses disciplines i també tenir una visió integral, integrada i integradora en aquelles actuacions dirigides a determinats segments de la població.

A més vivim en una societat on apareixen noves necessitats vinculades directament amb noves prioritats socials, no departamentalitzables. La igualtat de gènere, la sostenibilitat mediambiental, el combat de la pobresa, són exemples de nous reptes polítics no assignables, d'entrada, a cap departament concret.

La transversalitat no s'ha de confondre amb la coordinació lateral o interdepartamental, precisament, el que és específic de la transversalitat és la introducció de línies de treball no assignades ni assignables verticalment. La gestió transversal permet, en definitiva, superar les limitacions de l'estructura departamental clàssica de les organitzacions públiques.

Concepte de gènere

El gènere és la forma en que totes les societats del món determinen les funcions, actituds, valors i relacions que corresponen a la dona i al home. Mentre que el sexe fa referència a aspectes biològics derivats de les diferències sexuals, el gènere és una definició dels homes i de les dones construïda socialment i amb clares repercussions polítiques. El sexe d'un persona ve determinat per la natura, però el gènere es elaborat per la societat.



2. QUÈ ÉS UN PLA PER LA IGUALTAT DE GÈNERE

El Pla d'Igualtat és una eina estratègica que permetrà assolir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a l'empresa. Com defineix l'article 46 de la Llei, un **Pla d'Igualtat** és un conjunt ordenat de mesures adoptades després de la realització d'un **diagnòstic de la situació laboral existent**, que té per objectiu aconseguir la igualtat entre dones i homes i eliminar possibles discriminacions que es puguin detectar per raó de sexe.

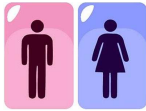
El Pla per a la Igualtat d'Oportunitats és una eina que permet desenvolupar estratègies mitjançant un conjunt d'objectius concretats a curt, mig i llarg termini i que paral·lelament aconsegueixi la igualtat. Per tant, és una guia per definir actuacions a desenvolupar a curt termini i alhora és una eina flexible que permet incorporar nous objectius i accions amb voluntat de millora.

Els beneficis d'un Pla d'Igualtat per l'empresa són, més enllà de l'acompliment de la legislació vigent, la consolidació d'un instrument de treball en la gestió, ja que permet optimitzar els recursos humans de l'empresa, potenciant i fomentant la capacitat de les persones en condicions d'igualtat i sense discriminació de gènere.

L'ajuntament com a institució pública i al servei de les persones ha de fer seva la necessitat de treballar per assolir una igualtat real entre homes i dones i superar les desigualtats que encara persisteixen

La voluntat de elaborar un Pla per la igualtat de gènere, és que la perspectiva de gènere estigui present a totes les accions municipals. Això vol dir que totes les polítiques de l'Ajuntament han de tenir en compte des de el seu disseny els possibles efectes que tenen sobre la situació de dones i homes. Ens hem de preguntar si un programa o acció afecta de igual manera a homes i dones, si la situació de partida és la mateixa, si hi ha diferències de participació, etc.

El Pla pretén modificar aquelles estructures que provoquen desigualtat i discriminació respecte a les dones, a més ha de servir per identificar necessitats i problemàtiques de les dones i els homes del municipi i apuntar les línies d'actuació en matèria d'igualtat. Ha de servir per realitzar canvis en la realitat.



2.1 DEFINICIÓ

Es un instrument que concreta en un temps determinat la Política Local d'igualtat, posant en marxa un procés de treball, així com recursos econòmics i humans.

Per assolir tot això es requereix de la implicació de les diferents àrees i/o regidores de l'Ajuntament. El Pla afecta a tota la corporació, no només a l'Àrea de Polítiques d'Igualtat.

L'elaboració de Plans d'Igualtat és un procés que implica decisions a diferents nivells:

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

2.2. OBJECTIUS

L'objectiu del Pla d'Igualtat de Gènere és oferir elements d'anàlisi de la realitat municipal des d'una perspectiva de gènere (diagnòstic de la situació) que permeti fer propostes d'actuació operatives (elaboració del Pla) per assolir la igualtat entre dones i homes.

El Pla ha d'incloure elements adreçats cap a la sensibilització, la reflexió, la formació, la recerca i l'acció transformadora.

Els objectius generals del Pla es concreten en:

- Assolir el compromís polític des de l'Ajuntament per avançar en matèria de polítiques de gènere, mitjançant el recolzament institucional i l'acceptació del procés d'elaboració del Pla d'Igualtat.

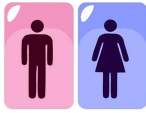


- Afavorir la interacció entre les àrees i organismes autònoms de l'Ajuntament per tal de promoure la seva participació en el procés de diagnòstic i d'elaboració del pla, i avançar cap a models de treball transversal i amb perspectiva de gènere.
- Potenciar la formació del personal de l'Ajuntament, i d'altres col·lectius implicats, a fi d'incorporar la visió de gènere en tots els serveis, actuacions i programes municipals.
- Aportar coneixement sobre la realitat del municipi per tal d'identificar els processos socials que generen o sustenten les desigualtats entre dones i homes. Aquest coneixement ha de servir de base per al disseny i desenvolupament del Pla d'Igualtat de Gènere.
- Potenciar el treball conjunt entre l'ajuntament i la ciutadania, i especialment, promoure la participació de les dones del municipi en el procés de diagnosi mitjançant la realització de tallers que permetin recollir les seves necessitats, interessos i expectatives, per tal d'apropar les línies institucionals a la realitat de la ciutadania.

3. LA ELABORACIÓ DEL PLA

L'elaboració del Pla s'estructura seguint dues fases consecutives:

- 3.1 DIAGNOSI:** permet copsar les diferents necessitats i interessos de dones i homes, i les diferents respostes que s'estan donant
- 3.2 PROPOSTES D'ACTUACIÓ:** d'acord amb el mapa de la situació amb perspectiva de gènere obtingut, per tal de fomentar i desenvolupar polítiques de gènere des de la transversalitat, que incorpori temporalització, prioritització d'actuacions, recursos, pressupost i avaluació



3.1 DIAGNOSI

a) RECOLLIDA DE DOCUMENTACIÓ

Pròpia de l'ajuntament: padró municipal, memòries, informes, organigrames, plans específics...

Fons externes

b) SESSIONS FORMATIVES

Adreçada a persones amb responsabilitat política i tècnica per tal d'incorporar la perspectiva de gènere en les diferents àrees o departaments

c) PARTICIPACIÓ DE LES DONES

Enquesta

Taller participatiu "la Garriga amb ulls de dona"

d) ANÀLISI I INTERPRETACIÓ DE LA INFORMACIÓ

Tractament de les dades recollides amb la finalitat d'obtenir una "radiografia" de:

Les principals característiques i necessitats de la població diferenciades per sexe.

Aspectes a millorar i potencialitats de l'Ajuntament per impulsar polítiques d'igualtat de gènere.

2. PROPOSTES D'ACTUACIÓ

a) CREACIÓ DE UNA COMISSIÓ DE TREBALL

Constituir comissions de treball per definir les línies del pla i els seus continguts.

Consensuar calendari, funcions i responsabilitats.

Elaborar indicadors per l'avaluació dinàmica del Pla.

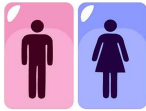
b) REDACCIÓ DEL DOCUMENT

c) APROVACIÓ PER PLE DEL PLA.

d) PRESENTACIÓ I DIFUSIÓ DEL PLA

Presentació política i tècnica.

Presentació als grups de dones i a la ciutadania



4. TEMPORALITZACIÓ DE LA ELABORACIÓ

ABRIL 2009	Reunions política/tècnica preparatòria. Creació de la Comissió de treball (persones participants)
MAIG 2009	Elaboració del marc conceptual i jurídic del Pla. Repartició dels indicadors per a l'elaboració del informe de diagnòstic.
JUNY 2009	Comença la recollida de la informació de diagnòstic.
JULIOL 2009	Formació política Enquesta a dones
SETEMBRE 2009	Formació i presentació del procés d'elaboració del Pla (per a la Comissió de treball) Primera sessió de treball de la Comissió Taller participatiu: "La Garriga amb ulls de dones"
OCTUBRE 2009	Segona sessió de treball de la Comissió
NOVEMBRE 2009	Tercera sessió de treball de la Comissió
DESEMBRE 2009	Quarta sessió de treball de la Comissió Elaboració de l'informe i esmenes al document
GENER 2010	Elaboració del document final Aprovació del Pla per part de l'òrgan de govern