

II PLA D' IGUALTAT DE CALDES DE MALAVELLA 2014-2018



AJUNTAMENT DE
CALDES DE MALAVELLA



REGIDORIA DE BENESTAR SOCIAL



II PLA D'IGUALTAT DE CALDES DE MALAVELLA 2014-2018

Autora: M. Mercè Serrano Riera

Edició: Novembre de 2014

ÍNDEX

1. Presentació de l'alcalde i la regidora	4
2. Marc normatiu i competencial	6
3. El Pla d' Igualtat de Caldes: metodologia i diagnosi	15
3.1. Introducció	16
3.2. Dades poblacionals	16
3.3. Dades de l'enquesta	19
3.4. Anàlisi qualitativa: jornada de participació de les dones	23
4. Procés d'elaboració i principis orientadors	28
4.1. Principis orientadors	28
4.2. Disseny i desenvolupament del Pla d' Igualtat de Caldes de Malavella: eixos, objectius i mesures	29
5. Seguiment i avaluació	48
6. Annexos	49

1. PRESENTACIÓ DE L'ALCALDE I LA REGIDORA

Aquest Pla que teniu entre les mans és el resultat d'una gran tasca participativa engegada durant l'any 2014 per la regidora de Serveis Socials, Gemma Alsina. Durant tot aquest temps, s'ha estat realitzant una recerca quantitativa i qualitativa sobre quines eren les necessitats, desitjos i demandes del col·lectiu femení de Caldes de Malavella. Aquest II Pla d'Igualtat de Caldes neix amb l'objectiu de continuar amb les polítiques de dones endegades a Caldes pel I Pla d'Igualtat 2008-2011. Des de Serveis Socials, tenim com a objectiu la transversalitat de gènere en tots els àmbits de govern. Entenem que, només d'aquesta manera, les dones aconseguiran ser visualitzades en la seva mesura justa. S'ha establert com a prioritari treballar pel seu reconeixement, per la igualtat entre homes i dones, i per la lluita contra la xacra social que representa la violència masclista. En aquesta línia, l'any 2012 es va crear un Servei d'Informació i Atenció a les Dones (SIAD), propi, perquè tot i que som un municipi petit i la llei no ens obliga a tenir-lo des de l'equip de govern és vol apostar, tot i tenint en compte el context social i econòmic actual, per treballar envers una igualtat respectuosa amb la diversitat i integradora de les especificitats de cadascú, amb mesures transversals elaborades amb perspectiva de gènere i accions

positives específiques, que permetin corregir algunes pràctiques socials aparentment neutres i que no ho són. Aquest Pla pretén ser un instrument per analitzar, avaluar i impulsar les polítiques de dones al municipi de Caldes de Malavella, contribuint alhora a l'eradicació de les desigualtats produïdes per raó de gènere i a treballar per la igualtat d'oportunitats real de dones i homes d'aquest municipi.

És, per tant, voluntat d'aquest Ajuntament posar les eines i els recursos humans necessaris a l'abast perquè les dones del municipi puguin millorar la seva qualitat de vida en tots els àmbits. Per arribar fins aquí, hem comptat incondicionalment amb el suport de l' Institut Català de les Dones (ICD) i, més concretament, de la nostra coordinadora territorial, Fina Surina i el seu equip en la delegació territorial.

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

Salvador Balliu

Gemma Alsina

Alcalde de Caldes de Malavella

Regidora de Benestar Social.

2. MARC NORMATIU I COMPETENCIAL

Les polítiques de dones són el resultat de la voluntat política de treballar i promoure la igualtat d'oportunitats entre les dones i els homes, sent la igualtat d'oportunitats un pilar bàsic de la nostra societat, alhora que és un element dinamitzador de la construcció política, social i econòmica, amb l'objectiu de resoldre els desequilibris estructurals que existeixen. El principi d'igualtat entre homes i dones ha anat evolucionant al llarg de les darreres dècades i aquesta evolució queda reflectida en diferents disposicions adoptades en els àmbits tant internacional i europeu com estatal i català.

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

A continuació es fa referència als principals instruments legislatius en matèria d'igualtat de gènere en l'àmbit Internacional, de la Unió Europea, la normativa de l'Estat Espanyol i finalment la legislació catalana.

LEGISLACIÓ INTERNACIONAL

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

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

“Considerant que en la Carta de les Nacions Unides els pobles han proclamat llur fe en els drets fonamentals de l'home, en la dignitat i la vàlua de la persona humana, en la igualtat de drets d'homes i dones, i que s'han demostrat disposats a afavorir el progrés social i instaurar millors condicions de vida dins d'una més gran llibertat”.

L'Assemblea General proclama:

· Art. 1. “Tots els éssers humans neixen lliures i iguals en dignitats i drets”

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

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

El 1993 a la Conferència dels Drets de Viena és remarca la primera etapa d'establiment del principi d'igualtat entre homes i dones com a dret

humà. Aquesta Conferència va proclamar que els drets humans de les dones i de les nenes són part integral dels drets universals i va subratllar la importància de les tasques destinades a eliminar la violència contra les dones en la vida pública i privada.

Un altre referent per a la consecució dels drets de les dones és la IV Conferència Mundial de les Dones (Beijing, 1995), on la transversalització de gènere es posicionarà en l'agenda internacional.

A través de la Declaració i Plataforma d'Acció de Beijing s'introdueix la igualtat i la no-discriminació per raó de sexe com a factor clau per construir les societats del s. XXI.

En la IV Conferència es demana a tots els governs que de manera explícita integrin la perspectiva de gènere en totes les polítiques i programes amb la voluntat d'analitzar-ne les conseqüències per a les dones i els homes, respectivament, abans de prendre decisions.

UNIÓ EUROPEA

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

La Comunitat Europea incorpora el principi d'igualtat d'oportunitats entre les dones i homes en el Tractat de Roma de l'any 1957 en la mesura que reconeix el dret a la igualtat de retribució per un mateix treball (article 114).

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

El Tractat d'Amsterdam de 1999 avança en l'assumpció del principi d'igualtat entre dones i homes a la UE, sobretot pel que fa a la igualtat de tracte entre treballadors i treballadores, que constitueix com un dret fonamental.

A més, apunta al principi de transversalització de gènere en les mesures que totes les accions de la política pública se subordinen a l'objectiu d'eliminar les desigualtats entre les dones i els homes.

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

El Tractat de la Unió Europea converteix el principi d'igualtat entre homes i dones en un valor comú a la UE. Aquest principi també està present a la Carta dels Drets fonamentals de la UE (eix de la carta social europea de 1989) adoptada el desembre de 2000 però amb efectes jurídics des de l'any 2010.

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

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

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

LEGISLACIÓ ESPANYOLA

A l'Estat espanyol des de l'any 1978 amb la instauració de la democràcia i l'aprovació de la Constitució s'intenta adaptar l'ordenament jurídic a la no-discriminació per raó de sexe.

Aquest principi queda recollit en els diferents articles de la Constitució:

• **Art. 1.1.**

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

• **Art. 9.2**

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

• **Art. 14.**

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

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

• **Art. 4.2** "Els treballadors tenen dret a no ser discriminats per al treball, o una vegada treballant, per raons de sexe, estat civil ..."

- **Art. 16.2** “Les agències de col·locació hauran de garantir, en el seu àmbit d’actuació, el principi d’igualtat en l’accés al treball, no podent establir cap discriminació basada en motius de raça, sexe, edat, estat civil...”
- **Art. 17.1** Principi de no discriminació en les relacions laborals.
- **Art. 24.2** Igualtat de tracte en els criteris d’ascens.
- **Art. 28** Igualtat de remuneració per raó de sexe.

L’any 1983 es va crear, per la llei 16/1983, de 24 d’octubre, el Instituto de la Mujer, per tal de promoure actuacions per impulsar la igualtat d’oportunitats per a les dones.

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

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

LEGISLACIÓ CATALANA

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

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

Al 1989, per la Llei 11/ 1989, de 10 de juliol, es va crear l' Institut Català de les Dones, com a organisme autònom depenent de la Presidència de la Generalitat de Catalunya.

Una de les accions de les polítiques de gènere és la posada en marxa de plans que comprenen un conjunt de mesures d'igualtat d'oportunitats, amb què es pretén combatre la desigualtat entre dones i homes en diferents àrees: econòmica, social i política, entre d'altres.

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

L' Institut Català de les Dones ha desplegat un total de 7 plans estratègics de polítiques de dones:

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

3. PLA D' IGUALTAT DE CALDES DE MALAVELLA : METODOLOGIA I DIAGNOSI

Aquest II Pla d'Igualtat s'ha dut a terme tenint en compte diferents metodologies de recerca tant de caire quantitatiu com qualitatiu.

Pel que fa referència a la metodologia de caràcter quantitatiu per a la recerca de dades hem utilitzat les següents fonts d' informació:

- IDESCAT (Institut d' estadística de Catalunya)
- El padró municipal d' habitants de Caldes de Malavella
- Informació facilitada per Serveis Socials del municipi.

Pel que fa a les tècniques qualitatives emprades aquestes han estat:

- Enquesta : realitzada durant els mesos de maig i juny a les dones de Caldes en les que es pretenia aprofundir sobre dades poblacionals en relació a l'habitatge i la convivència, la situació laboral i la conciliació entre treball productiu i reproductiu a més de tenir una idea sobre les creences personals.
- Taller participatiu: realitzat el 14 de juny de 2014 al Balneari "Vichy Català" amb l'eslògan "***Ets dona?,vine i participa***". Van inscriure-s'hi una trentena de dones del municipi. Aquesta jornada participativa va ser dinamitzada per l' associació de dones "Xarxa de dones".El que es pretenia amb aquesta jornada era conèixer quines eren les necessitats de les dones de Caldes.

3.1. INTRODUCCIÓ

El diagnòstic de la situació de les dones de Caldes de Malavella s'ha dut a terme en tres fases, cosa que ens ha permès anar d'allò més general i abstracte a allò més específic i concret. Amb aquest diagnòstic es pretenia tenir l'oportunitat de realitzar un estudi en què es feien visibles les dones al municipi, és a dir, reconèixer la situació en tant que dones en la vida del municipi.

L'objectiu del diagnòstic era establir el marc en què començar a redactar el **II Pla d' Igualtat de Caldes de Malavella**, per al qual sempre hem tingut presents els eixos proposats per l' Institut Català de les Dones en els diferents Plans de polítiques de dones realitzats pel govern de la Generalitat de Catalunya.

3.2. DADES POBLACIONALS

Caldes de Malavella és a mig camí de la Costa Brava i de la Serra de les Guillerries, a la plana de la Selva, rica en contrastos, patrimoni i tradició. L'aigua termal és el patrimoni més característic i original de Caldes. Hi ha dos balnearis que aprofiten les aigües termals del municipi en els que les aigües brollen a una temperatura de 60 °C.

La principal activitat econòmica és al sector serveis (hotels, restaurants..) i en la indústria dedicada a l'embotellament de les aigües termals. Hi ha tres empreses amb plantes embotelladores dins del terme municipal. També hi ha un camp de golf de la PGA.

El creixement de la població resident al municipi ha estat molt important ja que Caldes de Malavella tenia una població de 4.225 habitants l'any 2001, l'any 2007, any que es va començar a elaborar el II Pla d'Igualtat, la població de Caldes havia augmentat fins a 6.067 habitants. Actualment té 7.102 habitants.

A Caldes de Malavella hi viuen 3.511 dones i 3.521 homes (dades del 2013 del IDESCAT), si analitzem aquesta població per edats ens adonem que si bé la xifra d'homes i dones és similar en les franges d'edat compreses entre els 14 i els 64 anys a partir d'aquesta edat el número de dones és molt superior al d'homes així el número de dones de 65 a 84 anys és a Caldes de 490 enfront els 445 homes, més notòria és la diferència en el tram de 85 anys i més ja que a Caldes hi viuen 99 dones i 55 homes. Aquestes dades ens permeten concloure en primer lloc una dada que es constata arreu de Catalunya, que la població femenina viu més i per altra banda una dada que interessa pel que fa a la elaboració d'aquest pla i és que a Caldes hi ha un gran nombre de dones grans.

Pel que fa a l'origen d'aquests homes i dones residents a Caldes una dada és remarcable perquè la fa diferent que la majoria de les poblacions de la comarca de La Selva, és que a Caldes hi ha molt poca població estrangera. Així i segons dades de l'IDESCAT 2013 a Caldes hi viuen 487 persones estrangeres de les quals 257 són dones i 230 són homes. Pel que fa a les

nacionalitats d'aquestes dones estrangeres són diverses, destaquen principalment dones que provenen de diferents països de la UE, tot i això aquest cal destacar el número de dones que provenen del Marroc i de Colòmbia.

El 45% de la població de Caldes té formació de 1er grau, un altre 45% la té en 2on grau. Per altra banda la població amb nivell universitari és del 12%. Per la seva formació, la majoria de les dones es distribueixen entre els grups amb estudis elementals, formació professional i batxillerat. Hi ha una minoria de dones que no tenen estudis, que representen el 1,46% (els homes sense estudis representen el 1,26%) de la població. La xifra de dones amb estudis universitaris, que representen el 6,64% supera a la dels homes universitaris el 5,95% .

Un dels elements claus en la igualtat de gènere, a banda de l'educació, és el treball. Del total de la població activa, quasi el 88% està ocupada. Per la seva banda, la població inactiva compta amb 1.359 habitants, amb una tendència similar a Catalunya.

En relació a la població ocupada, se subratlla que sembla que la població està distribuïda de manera força equilibrada en cada sector. El sector serveis és el que aglutina més treballadors, però menys que la mitjana de la població ocupada en aquest sector a Catalunya. En el sector de l'agricultura hi treballa el 4% de la població activa, un punt i mig per sobre de Catalunya. Els sectors de la indústria i la construcció també ocupen més personal que la mitjana catalana. Aquestes dades denoten una riquesa en el paisatge socioeconòmic de la localitat. Per altra banda, cal destacar que el 53,65% de la població activa que treballa ho fa fora del municipi.

Pel que fa a l'atur registrat al 2013 (mitjana anual) segons dades de l'IDESCAT a Caldes les persones aturades eren 571,5 . Cal destacar que si aquesta dada la desagreguem per sexes l'atur és més alt en homes que en dones. Així les dades del 2013 ens diuen que a Caldes hi havia 286 homes a l'atur i 284 dones.

D'aquesta visió de les dades poblacionals considerem interessant destacar que les dones majors de setanta-cinc anys representen un 2,62% de la població, gairebé el doble que els homes en les mateixes edats, per la qual cosa és fonamental pensar en noves formes de convivència per tal d'evitar la soledat i millorar la qualitat de vida de les mares i àvies.

3.3. RESULTATS DE L'ENQUESTA DE LA SITUACIÓ DE LES DONES A CALDES DE MALAVELLA.

Amb les dades obtingudes en l'enquesta es van clarificar alguns detalls sobre les dades poblacionals en relació a l'habitatge i la convivència, la situació laboral i la conciliació entre treball productiu i reproductiu i sobre creences personals. Varem cercar una mostra de dones aleatòria amb edats compreses entre els 19 i els 80 anys. De les dones que han contestat l'enquesta les dones en edats compreses entre els 30 i 65 anys son les més nombroses representat un 72% de la mostra. La majoria de les dones enquestades estan casades o viuen en parella de fet; hi ha un 26% de solteres un 19,2% de separades o divorciades, i un 9,3% de vídues.

HABITATGE I CONVIVÈNCIA

En relació a la situació del domicili el 51% de la mostra viu al nucli urbà, i la resta 49% a veïnats i urbanitzacions, la qual cosa demostra una clara tendència que s'ha produït en els darrers anys en què s'ha produït un increment de famílies que s'han traslladat a veïnats i urbanitzacions. Les diferències entre veïnat i urbanització és de proximitat al nucli urbà –els veïnats són més propers– i de composició, ja que a les urbanitzacions hi conviuen residents amb persones que hi tenen una segona residència. En la mostra el 32,7% viu en les diferents urbanitzacions del poble i el 16,8% resideix en veïnats.

Pel que fa al lloc de naixement de les dones enquestades només una quarta part han nascut a Caldes, la majoria provenen de la resta de Catalunya concretament un 51,4% i un 21,4% va néixer a una altra CCAA o a un altre país. Tot i no haver nascut a Caldes una gran part de les dones enquestades un 42,9% fa més de 10 anys que resideix a Caldes i un 18,6% fa que resideixen a Caldes entre 5 i 10 anys.

En relació a la convivència, de les dones enquestades, un 30,%, viuen en la família nuclear, la parella i/o la parella i els fills. La resta es distribueix entre diferents situacions: amb els pares o els sogres, només amb els fills, amb germans. És molt significatiu el nombre de dones monoparentals que representa un 23% de les dones . Entre les dones que tenen fills, la majoria 79,4% tenen entre un i dos fills, i hi ha un 14,7% que tenen tres fills. Les dones que tenen més de tres fills representen un 6 %, un nombre que malgrat que pugui semblar baix, en realitat és molt elevat en relació a les dades generals de Catalunya.

FORMACIÓ I SITUACIÓ LABORAL

D'altra banda el 58,8% de les dones enquestades va manifestar que té estudis de batxillerat o superiors, el 39,2% que té estudis primaris, i només un 1,8% que no té estudis. Aquest 39,2% de dones que no han tingut accés a estudis secundaris i superiors es podria explicar per experiències lligades a les diferències generacionals així com a la procedència cultural. Hi ha un 11,72% de dones majors de 60 anys, de les quals probablement, donades les circumstàncies històriques, una majoria va patir la discriminació de gènere en l'accés a l'escolaritat.

Respecte de la situació laboral, el 63,5% de les dones que han contestat l'enquesta treballen o estan ocupades fora de la llar, 29 dones de la mostra no estan actives perquè o estudien, tenen alguna incapacitació o ja estan jubilades, per tant un 17% de les dones enquestades no es troben actives i es dediquen a les feines de la llar. D'aquest 63,5% de dones que estan actives tenen una ocupació remunerada un 52%, Això explica el fet que la majoria de les dones treballin fora de la llar entre 40 i 45 hores a la setmana i que només un 16,5% treballin 30 o menys hores durant la setmana. Pel que fa a la feina que realitzen la majoria són professionals assalariades o treballadores manuals. Només un 4% fan feines d'oficina. A la pregunta pels motius pels quals van deixar de treballar, a part de la jubilació destaca la finalització del contracte fet que es pot atribuir als moments de crisi en que estem immersos.

Tot i això cal destacar que un 21 % de les dones responen que va ser el matrimoni i la família i si aprofundim en l'edat que tenen les dones que assenyalen aquest motiu crida l'atenció que la majoria tinguin entre 30 i 39 anys.

CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL I FAMILIAR

Un dels objectius per als quals vam introduir preguntes sobre l'índex d'ocupació i les hores que es treballa fora de casa a l'enquesta, és la sensibilització, creixent en els darrers anys, per les dificultats que trobem les dones a l'hora d'establir una verdadera conciliació entre la vida personal i professional. En l'enquesta vam introduir una pregunta directa: Tens dificultats en el desenvolupament de la teva vida quotidiana a causa de l'horari laboral? Un 36,27% de les dones enquestades manifesta que sí, que té dificultats per desenvolupar la seva vida quotidiana, és a dir, que encara cerca una solució per millorar o compensar aquesta doble jornada.

En aquest sentit vam recollir dades sobre les feines de la llar. La majoria de les dones 44,4% reconeix que dedica més de 25 hores setmanals a les tasques de la llar, una altra part important de les dones dediquen a la feina domèstica de 8 a 10 hores 35% i un 12% contesta que en dediquen 5 o menys. Tot i això el 63,7% de les dones reconeix que rep ajuda majoritàriament per part de la parella i els fills un 10,26% manifesta que les ajuda algun familiar. Només un 4,6% de dones tenen ajuda d'una persona contractada.

CREENCES PERSONALS I IGUALTAT D'OPORTUNITATS

Finalment, vam fer constar algunes afirmacions sobre igualtat d'oportunitats creences personals, entre les que les dones podien manifestar el seu acord o desacord. També vam preguntar si s'havien sentit alguna vegada discriminades a Caldes. Pel que fa a aquesta última pregunta un 84% de les dones enquestades van manifestar que no que no s'havien sentit discriminades a Caldes del 12% que va contestar que si

algunes manifesten que es senten de fora i d'altres per causa o motius de salut. El 58,3% de les dones enquestades consideren que tenen les mateixes oportunitats que els homes, es dir que pel fet de ser dones no tenen més problemes per trobar feina al municipi. Tot i això el fet de ser mare si que dificulta que et donin una feina així un 51,7% ha mostrat el seu acord amb aquesta afirmació. Amb relació a la promoció professional un 75% de les dones que han contestat l' enquesta afirmen que no creuen que pel fet de ser dona tinguin dificultats en la promoció professional. Pel que fa a les creences personals el 78% de les dones creu que la responsabilitat en les tasques de la llar han de ser compartides. En relació al treball remunerat la majoria de dones també pensa que és important que les dones treballin fora de casa tot i això pensen en un 74% que el fet de tenir fills comporta dificultats per elles a l' hora de tenir cura de la seva família.

3.4 ANÀLISI QUALITATIVA: JORNADA DE PARTICIPACIÓ DE LES DONES

Amb la jornada participativa del 14 de juny el que es pretenia era posar l'èmfasi en la participació de les dones en la vida social i política del municipi. La proposta de l' Institut Català de les Dones subratlla que en aquesta participació s'ha d'anar desenvolupant la nostra diferència respecte del model masculí, alhora que s'ha de recollir i respectar la nostra diversitat.

Per tal d'anar posant en pràctica aquesta participació, varem pensar que era fonamental incloure les dones que ho volguessin en l'elaboració de la

diagnosi de la nostra situació en el municipi. Per aquest motiu varem realitzar una jornada de treball de les dones del municipi. Amb l'eslògan ***"Ets dona?, vine i participa"***. Van inscriure-s'hi una trentena de dones del municipi.

Varem treballar sobre quatre eixos temàtics.

El dos primers eixos es poden agrupar en un de sol i el varem anomenar: **Creació d'espais culturals per a les dones del municipi**. La creació d'espais culturals per a dones implica un moviment, una xarxa, un espai en què les dones manifestem la nostra diversitat, però alhora, implica desenvolupar projectes en què es facin visible les dones que han aportat i aporten idees, treballs socials i artístics, projectes i estris per avançar cap a un model social més just. En la trobada del 14 de juny és va constatar que a Caldes es fan moltes activitats culturals però que cal fomentar la difusió d'aquestes activitats per tal que tots els actes, tallers etc.. arribin a les dones que viuen a les urbanitzacions i barris del poble. , per la qual cosa moltes intervencions recollien la necessitat de potenciar la coordinació entre les entitats del poble i l'ajuntament per tal de millorar la difusió de totes les activitats que es realitzin. Les dones desenvolupem una tasca de cohesió familiar i de transmissió de valors; per aquest motiu es va considerar fonamental treballar des de la convivència En aquest mateix sentit d'inclusió de les nostres diferències, es va veure la necessitat de fomentar espais d'atenció específica a famílies monoparentals, així com de dones amb dificultats de mobilitat o amb alguna discapacitat i dones grans. En relació a aquests eixos es proposa fer activitats culturals on es fes incís al paper de les dones i es ponderi la seva imatge, en aquest mateix sentit es va veure la necessitat d'explotar l'experiència femenina sobre tot per millorar l'autoestima de les dones. En aquesta mateixa línia va sorgir la

proposta de fomentar l'educació emocional amb tallers realitzats per dones però que no excloguin la participació d'homes.

El tercer eix, el varem recollir com a la **Necessitat de potenciar una salut específicament per a les dones** que alhora tingui present l'assistència psicològica/ emocional. En aquest sentit es va voler constatar la problemàtica de la gent gran dependent. Per aquest motiu es va proposar que l'administració hi aboqui més recursos, com la creació de més centres de dia i d'un servei d'atenció a les persones dependents i a les persones que els cuiden, que en el 90% dels casos són dones.

Tot i això les dones presents a la trobada eren conscients que l'administració no pot arribar a tot i per això es proposava fer un treball des de la participació ciutadana, la col·laboració i l'ajuda mútua a través de la creació d'un banc del temps o similar.

En relació a la gent gran es va obrir un debat en relació a la millora de l'accessibilitat per connectar el poble amb les urbanitzacions, donat que moltes persones grans que viuen en les urbanitzacions del poble no condueixen, és especial les dones i els hi és molt complicat arribar al poble.

En relació a aquest eix proposen que es facin activitats diverses de foment de la salut de les dones però fent especial atenció a les edats d'aquestes doncs assenyalen que no tenen les mateixes problemàtiques les dones de 20 que les de 50 o les de 80. També es demana potenciar el coneixement de teràpies alternatives mitjançant xerrades, tallers...

En la proposta de xerrades s'obre un altre debat sobre la necessitat d'

incloure temes d' igualtat de gènere, en aquest sentit tothom està d'acord que és fonamental la realització de xerrades o tallers a les escoles, en aquest sentit es conclou que és fonamental una coordinació molt estreta entre el CAP, els Serveis Socials i les Ampes.

El quart eix va agrupar propostes entorn a la **Formació i el treball en igualtat**. En aquest sentit es va parlar de la necessitat de millorar i facilitar les condicions d'accés al món laboral. En aquesta època de crisi profunda, les dones són les que han rebut més s' evidencia clarament la dificultat en l' integració al món del treball. A banda de constatar que les dones, amb la realitat de la doble jornada, no tenim les mateixes oportunitats d'accés i desenvolupament en la feina remunerada que els homes. Clarament es van fer demandes de formació pràctica i capacitadora per a la vida professional, en aquest sentit es proposen la realització de xerrades/tallers d' assessorament professional, millorar la borsa de treball del municipi en el sentit de donar diferents serveis , en concret es demana que s'ajudi a donar estratègies per fer un C.V. També es valora la possibilitat de crear un espai polivalent per fer trobades i activitats dirigides a la formació tipus hotel d' entitats.

El cinquè i el sisè eix tenen a veure amb els recursos. Varem decidir agrupar-los en un sol bloc: **Recursos per a la millorar la nostra vida quotidiana**. En aquest eix les dones de Caldes van posar de manifest una manca de consciència de participació, cosa que suposava un aïllament social, en especial de les dones, per aquest motiu demanen fer més trobades socials, la realització de tallers per millorar la comunicació així com fomentar l' us de les xarxes socials. Respecte de la vida del municipi, es va donar molta importància a la manca de serveis per fer activitats extra escolars, la qual cosa provoca moltes dificultats a les mares

treballadores. D'altra banda es tornar a parlar de la manca de residències i centres de dia per a la gent gran del municipi, en aquest moment es va obrir un debat sobre alguns recursos assistencials que presta el municipi. D'altra banda es va tornar a donar molta importància al tema del transport a veïnats i urbanitzacions, situació que s'ha produït arran de la mobilitat que hi ha hagut a Caldes en els darrers anys. Les dones som més dependents del transport públic i aquest ha de garantir la mobilitat al centre urbà.

4. PROCÉS D' ELABORACIÓ I PRINCIPIS ORIENTADORS

Per l' elaboració d' aquest Pla seguirem els eixos establerts en el Pla de polítiques de dones del Govern de la Generalitat de Catalunya 2008-2011 a més del principis i criteris que s' estableixen en el Pla estratègic de polítiques de dones 2012-2015. Aquest dos documents serviran de base per l' implementació dels mateixos al municipi de Caldes d' acord amb les directius marcades per l' Institut Català de les Dones . També inclourem en la elaboració d' aquest II Pla d' Igualtat de Caldes els criteris diagnòstics que hem anat desenvolupant amb la participació de les dones del municipi.

4.1 PRINCIPIS ORIENTADORS

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

- **Transversalitat:** entesa com una estratègia que consisteix en la integració sistemàtica de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en tots els àmbits i contextos possibles (polítics, socials, municipals, empresarials, etc.)
- **Ciutadania activa i participació:** Caldes és un municipi plural i amb una àmplia oferta participativa. Es pretén enfortir aquesta participació i, particularment, potenciar i incentivar la participació de les dones, tant en les polítiques del municipi com en la societat civil.
- **Pluralitat:** La realitat de les dones del nostre municipi és diversa (edat, procedència, cultura, situació familiar, situació econòmica, social, etc.)

Conèixer aquesta realitat plural i canviant permet desenvolupar polítiques i propostes d'igualtat més adequades i concretes. Aquest principi està subjecte a una cultura del diàleg, on el respecte a la diferència i l'absència d'estereotips o patrons culturals discriminatoris reverteixin en una millor qualitat de vida.

- **Governança:** Comporta una manera de governar que implementa i executa les polítiques públiques mitjançant la col·laboració, la coordinació i la relació entre els diferents poders polítics i la societat.

4.2 DISSENY I DESENVOLUPAMENT DEL II PLA D' IGUALTAT DE CALDES DE MALAVELLA: EIXOS, OBJECTIUS I MESURES.

La base d' aquest II Pla d' Igualtat de Caldes de Malavella són els eixos proposats per les expertes de l' Institut Català de les Dones, en els diferents plans de polítiques de dones del govern de la Generalitat de Catalunya i anar implementant els objectius que ens hem d'anar fixant a Caldes de Malavella per tal de treballar d'una banda la igualtat d'oportunitats, i de l'altra les especificitats del saber fer de les dones de Caldes. Finalment, proposem una sèrie de mesures amb les quals continuarem treballant aquest procés de transformació del contracte social en relació al gènere.

Hem de tenir present que es tracta d'un procés en el temps que requereix la participació de les dones del municipi i la governança de l' Ajuntament de Caldes.

EIX 1. ACONSEGUIR UNA VERITABLE TRANSVERSALITAT EN EL DISSENY I DESENVOLUPAMENT DE LES POLÍTIQUES DE L'AJUNTAMENT DE CALDES DE MALAVELLA.

L 'Institut Català de les Dones s'ha proposat ja fa anys que la transversalitat de les polítiques de dones esdevingui la primera línia estratègica de les polítiques de dones a Catalunya. Des del Govern de la Generalitat s'ha pres consciència que aquesta "fórmula metodològica" és imprescindible per garantir la igualtat d'oportunitats en la nostra societat, ja que és des d'una veritable transversalitat es podrà incorporar la perspectiva i els sabers de les dones en els projectes i accions de Govern. Per dur a terme aquesta transversalitat en el municipi és necessària la voluntat i la coordinació entre les diferents àrees de l'ajuntament.

Les polítiques de dones cerquen una transformació en tot allò que significa ser dona socialment i culturalment, en el que implica tota la societat i no només les dones. L'administració local, donada la seva proximitat a la ciutadania així com la seva gestió de la vida en el municipi, és una peça fonamental a l'hora de desenvolupar les polítiques de dones. La proximitat de l'ajuntament a les organitzacions i associacions que treballen en el municipi, el converteix en un òrgan de diàleg amb la ciutadania, i és d'aquest diàleg que han de sortir iniciatives per tal d'anar establint millores en la nostra qualitat de vida.

La incorporació de la perspectiva de gènere és imprescindible per tal que avancem en la igualtat d'oportunitats sense negar les diferències existents entre les dones i els homes.

Objectiu 1.1 Establir les polítiques de dones com un eix transversal en l'acció de govern de l'Ajuntament de Caldes de Malavella

1.1.1. Aprovar en Ple el II Pla d' Igualtat de Caldes de Malavella per tal d'assolir el compromís dels grups municipals en les polítiques públiques de dones.

1.1.2. Tenir present els continguts d'aquest Pla en el disseny de programes i línies polítiques.

1.1.3. Potenciar la presència equilibrada de dones i homes en debats i actes públics.

1.1.4. Difondre el Pla a totes les àrees i serveis municipals realitzant sessions informatives i de treball sobre els objectius i aplicació del Pla, així com sessions específiques per cada àrea.

1.1.5. Aprovar anualment, durant el segon trimestre de l'any, els compromisos d'actuació del nou exercici i, realitzar l'avaluació de l'any anterior.

1.1.6. Sensibilitzar les forces polítiques perquè visualitzin les dones en els seus programes i facin propostes d'actuació.

1.1.7. Garantir la continuïtat i coherència de les actuacions del Pla tenint en compte que s'ha d'anar adequant a la realitat canviant.

1.1.8. Adjudicar recursos humans i materials pel desenvolupament del Pla.

Objectiu 1.2. Incorporar la perspectiva de gènere a les estructures, la normativa i l'actuació administrativa de l'Ajuntament de Caldes de Malavella

1.2.1. Promoure i aplicar la igualtat d'oportunitats en la contractació, formació i promoció del personal de l'ajuntament de Caldes.

1.2.2. Promoure que les condicions laborals facilitin la conciliació de la vida personal, laboral i familiar del personal de l'ajuntament.

1.2.3. Incorporar la perspectiva de gènere en tots els registres i documentació municipal.

1.2.4. Incorporar la perspectiva de gènere en els instruments de planificació, recopilació i avaluació de qualsevol política.

1.2.5. Difondre nous referents no sexistes des dels mitjans de comunicació locals.

1.2.6. Utilitzar un llenguatge unitari, que tingui en compte tant homes com dones abandonant així el patró masculí per referir-se al conjunt de la població.

Objectiu 1.3. Promocionar les polítiques de dones

1.3.1. Impulsar espais de trobada per a dones en el municipi.

1.3.2. Realitzar difusió pública d'aquest Pla, per tal que la ciutadania tingui coneixement dels compromisos adquirits.

Objectiu 1.4. Sensibilitzar el personal de l'Ajuntament Caldes en polítiques de dones

1.4.1. Sensibilitzar el personal de l'ajuntament en l'ús del llenguatge no sexista ni androcèntric.

1.4.2. Accions formatives per facilitar la incorporació de la perspectiva de gènere en el seu treball i així comprendre com incideixen les diferències de gènere en les demandes i en les necessitats de la ciutadania.

EIX 2. CONSTRUCCIÓ D'UNA CULTURA PER A UN NOU CONTRACTE SOCIAL A L'AJUNTAMENT DE CALDES DE MALAVELLA.

La nostra societat canvia constantment. Les noves tecnologies, la incorporació de les dones a l'àmbit laboral i professional, la globalització, entre d'altres fenòmens, afecten les nostres relacions, les vivències dels temps i els espais i, en definitiva, a la nostra construcció com a subjectes. Aquests canvis, però, es troben amb les resistències de l'imaginari cultural. En tota cultura existeix un imaginari que determina el valor i les funcions dels membres de la societat. En aquest sentit, ser home o dona -pertànyer a un gènere o a l'altre- implica possibilitats diferents de realització i participació social. En aquest sentit és fonamental revisar aquest imaginari cultural, en el qual sobreviu una certa misogínia que va des del llenguatge sexista fins a les violències contra les dones. És, des d'aquesta revisió de

d'imaginari cultural, des de on podrem treballar el diàleg social, la integració dels valors de les dones, i l'autoritat femenina en tots els àmbits de decisió, creació i participació.

Treballar en aquest sentit implica els agents educatius i culturals com a responsables de la transmissió de valors, ja que és des de la mateixa cultura, que podrem "revisar, transformar i corregir models i funcions de gènere que ja no tenen cap raó de ser, i posar fi alhora a la reducció de les dones a uns estereotips concrets, que no tenen en compte la nostra diversitat i ens limiten".

El compromís i la implicació de mestres, associacions de dones, i professionals que treballen en la cultura i la difusió d'informació, és fonamental per tal que arribem al reconeixement i la valoració de les experiències de les dones en tots els àmbits de decisió, creació i participació social, i en definitiva, per acostar-nos a un nou contracte social.

Objectiu 2.1. Fer emergir la cultura de les dones

2.1.1. Adequar les activitats culturals a les demandes diverses de les dones, i assegurar l'atenció a totes les seves situacions socioculturals.

2.1.2. Potenciar la creació i la difusió de les diverses activitats i sabers femenins.

2.1.3. Explotar l'experiència femenina per millorar l'autoestima

2.1.4. Fer emergir el paper històric de les dones de Caldes.

2.1.5. Celebració de la diada del 8 de març, Dia de les Dones.

Objectiu 2.2. Eradicar el llenguatge sexista i androcèntric

2.2.1. Sensibilitzar per eradicar el llenguatge sexista i androcèntric de la producció cultural.

2.2.2. Utilitzar el llenguatge unitari, que tingui en compte tant homes com dones abandonant així el patró masculí per referir-se al conjunt de la població.

Objectiu 2.3. Impulsar la coeducació dins el sistema educatiu

2.3.1. Sensibilitzar la comunitat educativa en la perspectiva de gènere.

2.3.2. Sensibilitzar als responsables de l'educació en el lleure de la socialització a través dels jocs i de la transmissió d'estereotips.

2.3.3. Fomenta l'educació emocional dels infants, joves i persones adultes.

2.3.4. Introduir la perspectiva de gènere en la formació de les persones adultes.

2.3.5. Millorar l'oferta formativa per a les dones que s'han d'incorporar al mercat de treball després d'haver estat apartades d'aquest durant un període llarg.

Objectiu 2.4. Sensibilitzar als mitjans de comunicació locals en la perspectiva de gènere

2.4.1. Vetllar perquè presentin una imatge de les dones no discriminatòria.

2.4.2. Vetllar perquè eliminin el llenguatge sexista i androcèntric.

2.4.3. Dedicar espais específics per a les dones.

EIX 3. INCREMENTAR LA PRESÈNCIA I LA PARTICIPACIÓ DE LES DONES EN TOTS ELS ÀMBITS DE LA VIDA SOCIAL, TENINT EN COMPTE LA SEVA DIVERSITAT

La participació de les dones és un element fonamental en la construcció de la societat. Les dones hem de continuar com a interlocutores en els debats socials i culturals i alhora hem de legitimar-nos nosaltres mateixes i fomentar el reconeixement de les nostres autoritats. No es tracta només de ser presents, sinó d'aportar les nostres experiències als òrgans de decisió en els quals es prenen les mesures que afecten el conjunt de la societat. En aquest sentit de participació, les administracions públiques han de reconèixer el moviment de dones en tota la seva diversitat, com a agent social per consultar, negociar i consensuar iniciatives.

Amb aquest eix, l' Institut Català de les Dones ha volgut incidir en el fet que és necessari "fer visible la diversitat identitària de les dones i les variables que la configuren, des del fet de ser dona fins a l'origen, l'ètnia,

l'edat, l'orientació sexual, les formes de convivència, els temps i les activitats entorn als quals s'articula la vida de cadascuna”.

Amb l'elaboració del II Pla d' Igualtat de Caldes de Malavella és pretén fomentar aquesta participació . Per aquest motiu al iniciar l' elaboració d'aquest II Pla es va comptar amb un grup de treball en el qual es va oferir la possibilitat de participar a la associació de dones del municipi: “Xarxa de Dones”. Aquest fet garanteix un primer estadi d'aquesta participació, però s'ha d'anar més enllà amb la creació de taules de dones o un Consell de Dones al municipi per tal de poder incloure aquesta participació també en les mesures i objectius a implementar.

D'altra banda, tot i que la participació de les dones en el conjunt de la societat és un dels elements fonamentals d'aquest Pla; però tal com ja hem assenyalat, aquesta participació és històrica, pensem que hauríem de rescatar històries de dones del municipi i de la comarca que ens permetin donar-los el valor històric i social que no els ha estat reconegut. La perspectiva històrica ens ajuda a entendre la presència i la participació de les dones en la seva diversitat.

Objectiu 3.1. Dinamitzar el teixit associatiu

3.1.1. Donar suport a les associacions de dones del municipi.

3.1.2. Impulsar la creació d'un Consell de Dones, dins del sis mesos següents a l' aprovació d' aquest Pla, com a òrgan consultiu i de participació en la planificació municipal.

3.1.3. Dotar de funcions i de recursos al Consell de Dones.

3.1.4. Vetllar perquè les associacions de dones s'incorporin i participin plenament del Consell municipal de Dones.

3.1.5. Fomentar la presència de les dones a l'associacionisme local.

Objectiu 3.2. Garantir la participació i empoderament de les dones en les institucions, òrgans de decisions i/o comissions

3.2.1. Convocar el Consell de Dones a participar en totes les activitats i comissions de participació.

3.2.2. Mantenir al corrent i consultar al Consell de Dones sobre els projectes municipals.

3.2.3. En la creació de qualsevol jurat, potenciar la presència equilibrada de dones i homes.

3.2.4. Incorporar la perspectiva de gènere i la igualtat d'oportunitats en les polítiques de joventut.

3.2.5. Millorar els canals de difusió de la informació per tal d'arribar a totes les dones i mantenir-les informades sobre les actuacions que es desenvolupin des del consistori.

Objectiu 3.3 Garantir la participació social de les dones grans

3.3.1. Donar suport a les associacions de dones grans.

3.3.2. Fer visible la capacitat transformadora que promouen les dones grans en el reconeixement del simbòlic femení.

EIX 4. REORGANITZACIÓ DEL TEMPS I ELS TREBALLS PER FER DE LA VIDA QUOTIDIANA UN EIX VERTEBRADOR DE LES POLÍTIQUES

En les societats modernes es reconeix clarament una diferència entre treball productiu (aquell que es realitza en el mercat laboral remunerat i en el qual participem dones i homes) i treball reproductiu (treballs que tenen a veure amb la cura i en els quals participem gairebé exclusivament les dones). El reconeixement social, així com “el mitjà principal per a adquirir drets i deures, és a dir, ciutadania plena” esdevé del treball productiu, ja que el treball reproductiu resta desvaloritzat. Reconèixer el treball reproductiu i donar-li valor, implica “valorar la important participació de les dones en l’activitat de sostenibilitat social i econòmica”, alhora que ens permet fer visible la necessitat de reorganitzar el temps en les nostres vides quotidianes.

Aquesta manca de reconeixement del treball reproductiu ajuda a sostenir les desigualtats: les dones mantenim una doble jornada i se’ns penalitza en el treball productiu, en el qual se’ns limita l’accés a llocs de comandament, o se’ns obliga a escollir entre el desenvolupament professional i el treball de cura. Aquesta doble jornada es manifesta principalment en les dificultats en l’organització dels temps: el temps laboral, el temps del municipi en el qual es viu, el temps de dedicació al creixement personal, a la participació ciutadana, a la cura, a l’oferta del temps lliure. El cert, però, és que en el desenvolupament de la vida quotidiana, les dones hem desenvolupat un conjunt d’habilitats i destreses que s’han de reconèixer i valorar socialment.

Es tracta de veure allò que ens pot ajudar a desenvolupar-nos amb més facilitat, així com de garantir la seguretat i comoditat.

Finalment s'ha de tenir present que treballar la conciliació de la vida laboral i personal/familiar ha d'incloure la perspectiva de gènere tant en polítiques laborals, com en polítiques d'habitatge, de transport i de comunicació. Es tracta de veure la jornada laboral en el quotidià de les persones cercant solucions que ens ajudin a portar-la amb més facilitat i, evidentment, amb un caràcter més universal.

Objectiu 4.1. Valorar i reconèixer socialment les tasques de cura realitzades per les dones

4.1.1. Fomentar la corresponsabilitat en la llar i en l'atenció, cura i educació dels infants i de la gent gran.

4.1.2. Sensibilitzar en la valoració del treball domèstic i de cura, així com el seu repartiment entre homes i dones.

Objectiu 4.2. Incorporar la perspectiva de gènere en el disseny i desenvolupament de les polítiques laborals

4.2.1. Sensibilització a les empreses i donar suport a les accions que promouen la conciliació familiar.

4.2.2. Donar assessorament tècnic pel disseny i posada en marxa d'accions positives a les empreses.

4.2.3. Garantir l'accés de les dones a la formació continuada i ocupacional.

4.2.4. Garantir un bon servei i una atenció sensible a les dones que busquen feina des dels serveis municipals.

4.2.5. Implementar recursos d'acompanyament i seguiment, dels processos d'ocupació, abans, durant i després de la recerca de feina.

4.2.6. Garantir l'accés de les dones emprenedores a les eines que possibilitin el desenvolupament professional del seu projecte.

4.2.7. Avaluar la necessitat de crear serveis lúdico-pedagògics per la infància durant activitats de formació... on es vulgui assegurar l'assistència de dones.

4.2.8. Fer l'orientació professional dels i les joves del SIN de manera que aquesta no es produeixi amb continguts sexistes.

Objectiu 4.3. Incorporar la perspectiva de gènere en el disseny i desenvolupament de les polítiques d'habitatge i medi ambient

4.3.1. Planificar i dissenyar l'organització del poble d'acord amb la vida quotidiana, tot contemplant les necessitats específiques de les dones i els seus cicles de vida en tant que grans usuàries dels espais públics i de la llar.

4.3.2. En les promocions d'habitatge social, aplicar criteris que tinguin en compte els col·lectius amb risc d'exclusió des d'una perspectiva de gènere.

Objectiu 4.4. Incorporar la perspectiva de gènere en el disseny i desenvolupament de les polítiques de transport i comunicació

4.4.1. Planificar i dissenyar els circuits de transport i comunicació d'acord amb les necessitats quotidianes de la població tenint en compte l'especificitat de les dones.

4.4.2. Incorporar les necessitats de les dones a l'hora de definir els circuits en tant que grans usuàries d'aquests serveis.

EIX 5. OFERIR UNA ATENCIÓ INTEGRAL DAVANT LES NECESSITATS DE LES DONES

Tradicionalment les mancances de l'estat del benestar han estat cobertes per la família, cosa que significa que han recaigut sobre les dones, que són les que majoritàriament tenen cura de les criatures, la gent gran, i les persones malaltes, i que, a més, organitzen i coordinen els diferents membres del grup familiar. En l'actualitat les dones continuen realitzant aquesta funció a la qual s'afegeix una jornada laboral, la qual cosa comporta un cost personal –una doble presència que consumeix una part important del nostre temps– i social, ja que aquesta doble presència ens limita per poder participar en els àmbits social i polític. D'altra banda, si bé és cert que la majoria d'aquests objectius s'han d'assolir a nivell polític, el cert és que amb aquest Pla d' Igualtat hem de fomentar iniciatives grupals de cohesió, per tal de treballar allò que necessitem les dones del municipi.

Objectiu 5.1. Garantir la qualitat de vida de les dones i donar resposta a les seves necessitats de serveis, prestant especial atenció als col·lectius amb major risc d'exclusió social

5.1.1. Donar informació per millorar la salut de les dones en les diferents etapes de la vida d' aquestes.

5.1.2. Continuar oferint el servei d'informació, orientació i assessorament a les dones SIAD.

5.1.3. Promoure campanyes d'informació i educació sexual entre la gent jove.

5.1.4. Garantir una oferta pública d'habitatge per a les dones en situació d'especial vulnerabilitat.

5.1.5. Promocionar suport educatiu, ocupacional i psicosocial per a la integració de les dones en risc d'exclusió social.

5.1.6. Vetllar perquè els espais i eines de treball del personal de serveis socials, siguin les adients i incorporin la perspectiva de gènere.

5.1.7. Valorar la possibilitat de crear un espai de trobada per les diferents entitats del municipi on aquestes puguin col·laborar entre elles.

5.1.8. Adaptar l'oferta esportiva a les necessitats i a les pràctiques realitzades per les dones, tenint en compte les seves diversitats, perfils i situacions.

EIX 6. PROGRAMA PER A L'ABORDATGE INTEGRAL DE LES VIOLÈNCIES CONTRA LES DONES

El problema de la violència envers la dona en la relacions de parella és una realitat complexa i polièdrica. I per la seva comprensió és necessari incidir en el fenomen general de la violència entre els éssers humans, en les estructures i relacions de poder i de dominació, a la biologia i al sexe i, sobre tot, a la cultura del gènere. La violència envers les dones és una violència de caràcter estructural, és a dir, el sistema que sosté i legitima l'ús de la violència envers la dona, es basa en un procés històric, produït i reproduït per les estructures socials de dominació.

Així doncs, és la transmissió social i cultural d'aquesta ideologia la que legitima la violència, transmissió que es produeix mitjançant els models de masculinitat i feminitat.

En els darrers anys els mitjans de comunicació s'han fet molt de ressò d'aquesta violència i malgrat que ja fa temps que s'han engegat estratègies per contenir-la i avançar en la seva eradicació, hem de continuar treballant, ja que aquesta violència continua existint.

La millor prevenció de totes les formes de violència de gènere és l'educació en la igualtat. La violència és una conducta apresada modificable. La socialització de nens i nenes en la igualtat és el camí que ens pot i ens ha d'ajudar a evitar caure a perpetuar aquesta xacra social que és la violència masclista. Es des de l'educació des d'on podem facilitar nous espais mentals a infants i joves per tal que puguin desenvolupar-se de manera lliure i superant els paràmetres limitadors que dicten els estereotips de gènere. Tal com diu Montserrat Gatell, presidenta de l'Institut Català de les Dones *"Si volem construir una societat millor, lliure de relacions abusives i de discriminacions per raó de gènere, hem de potenciar i estimular que les noies i els nois, les dones i els homes del futur, puguin experimentar vivències i relacions no limitades per uns estereotips sexistes, i així desenvolupar-se en igualtat d'oportunitats. Revisem els nostres valors i observem si són coherents amb la nova societat que volem"...*

En aquest sentit, hem de prendre accions i fer-los un seguiment en els instituts per tal de treballar el problema en la seva complexitat i donar respostes positives.

A l'Ajuntament de Caldes, tal com s'ha fet en d'altres municipis, es va posar en funcionament un servei, el SIAD (Servei d' Informació i Atenció a les Dones), per donar suport a les dones. Es tracta d'un espai d'informació, orientació i atenció a les dones de Caldes amb una especial atenció a aquelles que pateixen violència masclista. Es tracta d'acompanyar-les i ajudar-les a sortir de la situació de risc en la qual es troben –situació que no es la que han escollit i que no han fomentat de cap manera–, per la qual cosa es treballa amb criteris de cura, contenció psicològica, assessorament jurídic i social, i acompanyament, ja que és fonamental donar una atenció integral.

Objectiu 6.1. Atenció a les dones víctimes de violències masclistes

6.1.1. Millorar l'atenció a les dones víctimes de violència oferint suport i assessorament psicològic i jurídic.

6.1.2. Garantir l'acompanyament a les víctimes al llarg del seu procés.

6.1.3. Valorar la possibilitat de crear algun altre servei per oferir una atenció més integral a les dones víctimes de violències i als seus fills i filles.

6.1.4. Continuar amb el servei d'atenció d'urgències establert des dels SSAP.

6.1.5. Valorar la possibilitat d'oferir un recurs d'habitatge alternatiu en casos d'urgència.

6.1.6. Implicar les associacions de dones en l'atenció a les dones víctimes de violència masclista.

6.1.7. Garantir la formació i la supervisió de l'equip dels SSAP pel que fa a

l'atenció de les dones i els fills i filles víctimes de la violència masclista.

6.1.8. Impulsar mesures de recolzament específic per a les dones i els fills i filles víctimes de la violència masclista en temes d'habitatge, educació, econòmiques i d'altres que se'n derivin segons les necessitats específiques de cada cas..

Objectiu 6.2. Establir mecanismes de coordinació i cooperació entre els serveis i els recursos existents

6.2.1. Valorar la necessitat de crear in Circuit d'Actuació en situacions de violència per tal d'actuar de manera coordinada, efectiva i eficient des del conjunt de serveis de les Administracions i amb els agents socials implicats, per tal de garantir-ne una bona derivació.

6.2.2. Garantir que tots els agents implicats en la xarxa tenen la informació adequada per tal d'informar i atendre a les dones víctimes de violència masclista.

6.2.3. Garantir la formació continuada i la supervisió com a eina de formació dels agents implicats.

Objectiu 6.3. Prevenció i sensibilització a la població en general i a les dones específicament

6.3.1. Elaborar un Pla de prevenció que impliqui tots els agents relacionats i que estructurí les actuacions de sensibilització i de formació a la població en general i a les dones específicament.

6.3.2. Celebració del 25 de novembre, Dia internacional contra les violències envers les dones.

6.3.3. Realitzar tallers sobre comunicació no violenta al SIN del municipi.

6.3.4. Divulgar els efectes i conseqüències de determinades pràctiques tradicionals i convencionals perjudicials per a la salut i la sexualitat de les dones i les menors, i que vulneren els drets humans fonamentals, per a la societat en general i en específic per a col·lectius específics.

6.3.5. Continuar treballant per la implicació dels mitjans de comunicació municipal en la lluita contra la violència.

Objectiu 6.4. Recerca i coneixement de la realitat

6.4.1. Dissenyar protocols i eines que ens permetin un millor abordatge sobre la violència i sobre la realitat del nostre municipi.

6.4.2. Establir mecanismes útils que serveixin i facilitin la ràpida detecció i actuació dels agents implicats davant situacions de violència

5. SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PLA

A partir de l'aprovació del Pla es treballarà amb les àrees les propostes i els seus indicadors d'avaluació, que es realitzaran dins la temporalitat marcada. Moltes d'elles ja s'estan duent a terme i són una continuació del I Pla.

En el transcurs de l'execució del Pla es faran entrevistes amb les diferents entitats del municipi d'atenció a les persones per a la implicació de les propostes del Pla, en concret, dels dies commemoratius per trobar les possibles sinèrgies i col·laboracions, per tal que en sorgeixin d'altres i converteixin i el Pla en un document viu i canviant.

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

- Cada any es farà una avaluació del Pla i es presentarà un informe amb la revisió i noves propostes. Aquesta avaluació es farà durant el segon trimestre de l' any a través de reunions amb les diferents àrees recollint dades quantitatives (els indicadors d'avaluació), qualitatives i noves propostes, en el cas que n'hi hagi.
- Reunions de seguiment del Pla d'igualtat, a través dels responsables del SIAD.

6.ANEXOS

ANNEX 1. GLOSSARI DE PARAULES CLAU

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

A

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

Agent per a la igualtat: Especialista que dissenya, avalua i implanta polítiques d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

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

Àmbit reproductiu: Definit en oposició a l'espai productiu, fa referència al lloc de l'activitat no productiva, de l'economia no mercantil i no formal,

l'espai en el que es realitza el procés de reproducció de les persones i la producció de béns d'ús privat.

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

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

Assetjament per raó de sexe: Comportament agressiu contra una persona només pel fet de pertànyer a un sexe determinat, o amb la pretensió d'atemptar contra la dignitat d'aquesta persona i crear un entorn intimidador, degradant, ofensiu.

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

B

Bretxa salarial: Diferència entre el salari mitjà dels homes i les dones.

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

C

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

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

Corresponsabilitat en el treball productiu: Participació equilibrada de dones i homes en cadascuna de les tasques de responsabilitat de la vida familiar, tant de treball domèstic com de cura de les persones dependents.

D

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

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

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

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

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

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

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

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

E

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

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

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

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

F

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

G

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

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

I

Igualtat de dret o igualtat formal: Condició de ser iguals els homes i dones en la legislació.

Igualtat de fet o igualtat real: Igualtat efectiva que canvia els costums i estructures de desigualtats existents entre homes i dones.

Igualtat de gènere: Condició de ser iguals homes i dones en les possibilitats de desenvolupament personal i en la capacitat de prendre decisions, per la qual cosa els diferents comportaments, aspiracions i necessitats de tothom són considerats, valorats i afavorits.

Igualtat d'oportunitats entre homes i dones: Condició de ser iguals homes i dones en l'àmbit laboral, social, cultural, econòmic i polític, sense actituds i estereotips sexistes que limitin les seves possibilitats.

M

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

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

N

Nou ús del temps o nova organització del temps: Nova manera d'organitzar socialment la realitat quotidiana, tenint en compte la necessitat de les persones de conciliar el temps personal, el temps laboral i el temps social.

P

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

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

Perspectiva de gènere: Presa de consideració de les diferències socioculturals entre les dones i els homes en una activitat o àmbit per a l'anàlisi, la planificació, el disseny i l'execució de polítiques, considerant les diverses actuacions, situacions i necessitats que afecten a les dones.

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

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

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

Política d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones: Conjunt de mesures que incorporen la perspectiva de gènere en la planificació, el

desenvolupament i l'avaluació de les decisions per a combatre una situació de desigualtat i de discriminació entre homes i dones.

R

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

S

Segregació horitzontal de l'ocupació: Distribució no uniforme d'homes i dones en un sector d'activitat determinat. Generalment, la segregació horitzontal de l'ocupació fa que les dones es concentrin en llocs de treball que es caracteritzen per una remuneració i uns valors socials inferiors i que són en bona mesura una prolongació de les activitats que fan de l'àmbit domèstic.

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

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

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

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

Sostre de vidre: Fa referència a les barreres invisibles objectives o subjectives i invisibles amb què es troben les dones en un moment determinat del seu desenvolupament en l'àmbit públic. Una vegada han arribat a aquest punt, molt poques dones el passen les seves carreres professionals i polítiques queden estancades,; i es posa fre al seu accés en àmbits de decisió. Les causes provenen del prejudici sobre la capacitat de les dones per ocupar llocs de responsabilitat. També hi influeix la seva disponibilitat minvada per l'assignació exclusiva de les responsabilitats familiars, domèstiques i de cura.

T

Transversalitat: Significa considerar la igualtat d'oportunitats entre homes i dones d'una manera transversal, és a dir, en les polítiques de tots els àmbits (urbanisme, medi ambient, ocupació, salut, educació cultura i participació ciutadana) i no solament treballar aquest tema específicament amb les dones. Comporta la necessitat d'establir vies de comunicació i acció entre agents diversos (sectors i serveis de l'Ajuntament, altres administracions públiques, iniciativa social, iniciativa privada) al voltant d'uns objectius comuns, i articular, d'aquesta manera, l'acció municipal. Per fer-ho es necessita una coordinació capaç de sumar esforços i sinèrgies dels agents implicats.

V

Violència de Gènere: Tot acte de violència basat en el gènere que té com a resultat possible o real un dany físic, sexual o psicològic, incloses les amenaces, la coerció o la privació arbitrària de la llibertat, tinguin lloc aquests fets en la vida pública o en la privada. Afirmar que es tracta d'una vulneració dels drets humans fonamentals, que impossibilita el desenvolupament de les dones i de la democràcia i que és una manifestació de les relacions de poder històricament desiguals entre homes i dones. IV Conferència Mundial de les Dones de les Nacions Unides (Beijing, 1995)

ANNEX 2. LLENGUATGE IGUALITARI

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

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

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

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

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

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

Es pot utilitzar aquesta paraula:

En comptes d'aquesta:

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

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

Es pot utilitzar aquesta paraula:

En comptes d'aquesta:

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