

Informe diagnòstic

per a l'actualització del Pla d'Igualtat de Figueres



Ajuntament
de Figueres
Alt Empordà

Encàrrec:

Regidoria de les dones
Ajuntament de Figueres

Autoria:

Miriam Sol [direcció]
Christel Keller [coordinació]
Ricard Faura [suport metodològic]
Spora Sinergies SCCL [www.spora.ws]



Publicat a Figueres, novembre de 2016.

Aquest diagnòstic s'ha dut a terme amb la participació de:

Serveis i àrees municipals:

Anna Calavia. Àrea de Promoció Econòmica
Anna Cortada. Àrea d'infància i adolescència
Carme Noguera. Servei d'Immigració i Diversitat
Eva Fernández. Centre d'Atenció Primària
Ferran Campistol. Àrea de Joventut
Francesc Santiago. Policia Local
Ita Custey. Àrea de Salut i Sanitat
Maria Martínez. Atenció a la Salut Sexual i Reproductiva de l'Hospital de Figueres
Maria Rentero. Àrea d'Acció Cívica, Drets Civils i Cooperació
Màrius Vergés. Àrea d'Esports
Mireia Expósito. Interlocutora amb la comunitat de Mossos d'Esquadra
Olga Roig. Servei Educatiu de l'Alt Empordà
Pep Torner. Àrea de Cultura
Rosa Ricart. Àrea d'Urbanisme
Susanna Bosch. Servei d'Informació i Atenció a les Dones
Zoa Molons. Serveis Socials d'Atenció Primària

Entitats i associacions:

Anna Amer i Yolanda. Dona dóna Alt Empordà
Ana Fàbregas. Associació Genera
Carme Bosch. Grup de Dones de l'Alt Empordà Glòria Compte
Faoutuma Ballo i Hawa Niabaly. Mussidal
Lídia Albert. Grup Iris, empordaneses afectades de càncer de mama
Marta Costa. Càritas Figueres
Maria Teresa Figueras. Associació de malalts d'Alzheimer
Pilar Roig. Mujer Virtuosa

Presentació

El mes de febrer del 2015 es va creure oportú encetar un procés participatiu per realitzar la renovació del Pla d'igualtat municipal 2013-2015. En aquell moment es van convocar a totes les associacions i entitats que apareixen al Registre municipal d'entitats perquè tinguessin l'espai i la veu, i se les va convidar a donar el seu punt de vista sobre el tema de la igualtat, de manera que aquest es pogués tenir en compte per al futur Pla d'igualtat.

Òbviament, les associacions que més compromeses es van sentir van ser les de les dones i d'elles va sortir la petició de fer un diagnòstic participatiu a la ciutat de Figueres per mesurar l'estat de la igualtat, la situació en què viuen les dones, les limitacions amb les quals es troben en el seu dia a dia, les problemàtiques i necessitats que detecten al municipi.

Després de molts mesos treballant en aquest procés diagnòstic, amb la implicació de moltes dones figuerenques anònimes i la participació de molts i moltes professionals, tant de l'Ajuntament com d'altres serveis i entitats de la ciutat, us presentem aquest informe diagnòstic on es dona compte de la metodologia participativa que s'ha emprat en el procés així com, lògicament, dels resultats que s'han obtingut i que han de servir per a l'elaboració final del proper Pla d'igualtat 2016-2020.

Figueres, desembre de 2016

Dolors Pujol Matas

Regidora de Gent Gran, Salut, Discapacitació, Dona, E-Administració i Informàtica, Estadística i Omac.

Índex

BLOC I: INTRODUCCIÓ I METODOLOGIA	5
1. Introducció.....	5
1.1. Conceptes Clau	5
1.2. Introducció a les Polítiques d'Igualtat	6
1.3. Marc legal	6
1.4. El diagnòstic participatiu.....	8
2. Metodologia	9
BLOC II: RESULTATS DEL DIAGNÒSTIC I PROPOSTES	11
3. Resultats del diagnòstic	11
L1: Educació i formació.....	12
L2: Treballs i ocupació	14
L3: Salut i qualitat de vida.....	16
L4 : Violència masclista	18
L5 : Benestar social	20
L6: Mobilitat, urbanisme i seguretat.....	22
L7 : Cultura, associacionisme, lleure i esport	24
L8: Accions transversals en el sí de l'Ajuntament	26
Resum del diagnòstic de necessitats i problemes:.....	34
4. Propostes	37
L1: Educació i formació.....	37
L2: Treballs i ocupació	38
L3: Salut i qualitat de vida.....	38
L4: Violència masclista	39
L5: Benestar social	39
L6: Mobilitat, urbanisme i seguretat.....	40
L7: Cultura, associacionisme, lleure i esport	41

BLOC I: INTRODUCCIÓ I METODOLOGIA

1. Introducció

Aquest capítol situa la necessitat i pertinença del present diagnòstic en el marc de les polítiques d'igualtat. A continuació es presenten alguns conceptes clau en relació amb la igualtat entre dones i homes i les polítiques de gènere. En segon lloc, s'introdueix un breu repàs sobre l'evolució de les polítiques d'igualtat i els marcs legals que sustenten els plans d'igualtat. En darrer lloc, es presenta el marc en el que s'ha realitzat el present diagnòstic, com a eina fonamental en l'elaboració dels plans d'igualtat.

1.1. Conceptes Clau

A continuació s'exposa la definició d'un seguit de conceptes clau en matèria de polítiques de gènere i d'igualtat:

a) Igualtat entre dones i homes

La condició d'esser iguals homes i dones en les possibilitats de desenvolupament personal i de presa de decisions, sense les limitacions imposades pels rols de gènere tradicionals, per la qual cosa els diferents comportaments, aspiracions i necessitats de dones i d'homes són igualment considerats, valorats i afavorits. (Llei 17/2015, Art.2).

b) Perspectiva de gènere

La presa en consideració de les diferències entre dones i homes en un àmbit o una activitat per a l'anàlisi, la planificació, el disseny i l'execució de polítiques, tenint en compte la manera en què les diverses actuacions, situacions i necessitats afecten les dones. La perspectiva de gènere permet de visualitzar dones i homes en llur dimensió biològica, psicològica, històrica i cultural, i també permet de trobar línies de reflexió i d'actuació per eradicar les desigualtats. (Llei 17/2015, Art.2).

c) Transversalitat de la perspectiva de gènere i de les polítiques d'igualtat

Aplicació de la perspectiva de gènere i la perspectiva de les dones a totes les actuacions, a tots els nivells i a totes les etapes, reconeixent el valor que aporten dones i homes i aplicant de manera positiva els canvis necessaris per a millorar la societat i respondre a les realitats, les oportunitats, les necessitats i les expectatives des dos sexes. (Llei 17/2015, Art.3).

d) Diversitat i discriminació múltiple:

Ens referim a la diversitat com a tret característic de les identitats i realitats que viuen les dones, que prenen múltiples formes en funció d'altres elements més enllà del sexe. Alguns dels factors que tenen més importància l'hora de definir la diversitat són de caire cultural, ètnic, socioeconòmic, funcional, d'orientació sexual i d'edat. Conceptualment la diversitat no implica desigualtat ni discriminació, sinó únicament heterogeneïtat. Tot i així, i de la mateixa forma que succeeix amb el sexe, la resta de categories també ordenen la societat de forma jeràrquica, atorgant a les persones estatus valorats socialment com a superiors o inferiors.

En aquest sentit es parla de discriminació múltiple com a: situació en què una dona, pel fet de pertànyer a altres grups que també solen ésser discriminats, pateix formes agreujades i específiques de discriminació. (Llei 17/2015, Art.2).

1.2. Introducció a les Polítiques d'Igualtat

Les **polítiques d'igualtat** entre dones i homes tenen un llarg recorregut i han passat per diferents etapes durant les darreres dècades. En un inici, tenien com a objectiu redreçar les desigualtats de tracte i l'exclusió de les dones en l'exercici d'alguns drets, com ara el dret a vot o l'accés a certes professions, garantint així la igualtat en el marc jurídic. Posteriorment, a la dècada dels 80, es va constatar que la igualtat de tracte a nivell jurídic no garantia la igualtat real, ja que homes i dones continuaven sense gaudir de les mateixes oportunitats. En aquest context es van impulsar les polítiques d'igualtat com un àmbit d'actuació específic, i els plans d'igualtat van constituir l'eina principal per al seu desenvolupament. Però aquest enfocament sectorial va esdevenir també insuficient per abordar un fenomen tant multidimensional, estructural i resistent al canvi, com és la igualtat de gènere¹.

Amb aquestes limitacions com a punt de partida, a la [IV Conferència Mundial sobre les Dones de Nacions Unides celebrada l'any 1995 a Beijing](#) es va definir la **transversalitat de gènere** (en anglès *gender mainstreaming*) com l'estratègia més adequada per l'avenç en la incorporació del principi d'igualtat entre dones i homes en les polítiques públiques. Aquesta nova estratègia pretenia fer un salt qualitatiu respecte les polítiques sectorials d'igualtat, sovint adreçades a les dones, per centrar-se en els processos i les institucions on aquesta desigualtat es produeix². En aquest sentit, s'ha utilitzat el terme "transversalitat de gènere" en referència a l'estratègia que incorpora la perspectiva de gènere a totes les polítiques i actuacions públiques, de forma transversal en tota l'Administració Pública.

1.3. Marc legal

A Catalunya, els Plans d'Igualtat es recolzen principalment en dues lleis: la [Llei Orgànica, 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes](#) i la [Llei 17/2015, d'igualtat efectiva de dones i homes](#).

Llei Orgànica, 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes

L'aprovació d'aquesta llei per part del govern espanyol l'any 2007 va representar un gran avenç pel que fa al compromís polític amb la igualtat entre dones i homes. Una de les novetats més importants d'aquesta llei radica en la previsió de polítiques actives per fer efectiu el principi d'igualtat. Parteix d'una concepció transversal del principi d'igualtat, que implica necessàriament diversos àmbits de l'ordenament de la realitat social, cultural i política.

L'**Article 14** de la llei estableix els **criteris generals d'actuació dels poders públics**, a nivell estatal, autonòmic i local:

1. El **compromís amb l'efectivitat del dret** constitucional d'igualtat entre dones i homes.
2. La **integració del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats en el conjunt de les polítiques** econòmica, laboral, social, cultural i artística, amb la finalitat d'evitar la segregació laboral i eliminar les diferències retributives, així com potenciar el creixement de l'empresariat femení a tots els àmbits que compregui el conjunt de polítiques i el valor del treball de les dones, incloent el domèstic.
3. La col·laboració i cooperació entre les diferents administracions públiques en l'aplicació del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats.
4. La **participació equilibrada** de dones i homes a les candidatures electorals i en la presa de decisions.
5. L'adopció de les mesures necessàries per a l'**eradicació de la violència de gènere**.

¹ Alfama, E. i Alonso, A (2015). [Las políticas de género en la administración pública. Una introducción](#). A Pertsonak eta Antolakunde Publikoak kudeatzeko Euskal Aldizkaria / Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas, n.8, pp.24-4

² Alfama, E. i Cruells, M. (2011). [Evaluación y políticas transversales: el caso de las políticas de género](#). X Congreso AECPA.

6. La consideració de les singulars dificultats en què es troben les dones de **col·lectius especialment vulnerables**, per a les quals els poder públics podran adoptar, igualment, mesures d'acció positiva.
7. La protecció de la maternitat.
8. L'establiment de **mesures que assegurin la conciliació** laboral i de la vida personal i familiar de les dones, així com el foment de la coresponsabilitat.
9. El foment d'**instruments de col·laboració** entre les diferents **administracions públiques i agents socials**, les associacions de dones i altres entitats privades.
10. El foment de l'**efectivitat del principi d'igualtat** entre dones i homes a les relacions entre particulars.
11. La **implantació d'un llenguatge no sexista** en l'àmbit administratiu i el seu foment en la totalitat de les relacions socials, culturals i artístiques.
12. Tots els punts en aquest article s'han de promoure i integrar de la mateixa manera en la política espanyola de **cooperació internacional** per al desenvolupament.

Llei 17/2015, d'igualtat efectiva de dones i homes

Aquesta llei, aprovada el mes de juliol de 2015 al Parlament de Catalunya, apropa i acota les competències en matèria d'igualtat, de forma complementària a la Llei Orgànica 3/2007.

L'**Article 3** de la llei estableix els principis pels quals totes les polítiques i actuacions dels poder públics han de regir-se:

1. Transversalitat de la perspectiva de gènere i de les polítiques d'igualtat de gènere
2. Equilibri entre el treball de mercat i el treball domèstic i de cura de persones i coresponsabilitat en el treball
3. Eradicació de la violència masclista
4. Apoderament de les dones
5. Democràcia paritària i participació paritària de dones i homes en els afers públics
6. Visibilització i reconeixement de la perspectiva de les dones
7. Justícia social i redistribució de la riquesa
8. Ús no sexista ni estereotipat del llenguatge

Més concretament, l'Article 6, les funcions que corresponen als ens locals de Catalunya:

- a) Estudiar i detectar les mancances i les necessitats de les dones, comptant amb la col·laboració de les associacions de dones.
- b) **Sensibilitzar la població sobre les causes de la violència masclista i impulsar actuacions i campanyes de prevenció** i posar a disposició de la població els serveis d'atenció necessaris per a les persones que pateixen les diverses manifestacions de la violència masclista.
- c) Atendre, informar i orientar les dones sobre programes i recursos per a facilitar l'exercici efectiu de llurs drets, i sensibilitzar homes i dones en termes d'igualtat de drets i deures.
- d) Crear i adequar els mecanismes necessaris per a **integrar la transversalitat de la perspectiva de gènere** en llurs actuacions polítiques.
- e) Establir les condicions de **formació i capaciació del personal** a llur servei.
- f) **Dissenyar, aprovar, executar i avaluar els plans d'igualtat** a què fa referència aquesta llei que afecten els ens locals.
- g) **Fomentar l'autonomia personal i econòmica** de les dones i impulsar l'ocupació femenina.
- h) Fomentar la presència de dones en els òrgans de participació i en els espais de presa de decisions.
- i) **Donar suport als grups feministes** i a les entitats de defensa dels drets de les dones, i impulsar-ne la participació en el disseny, l'elaboració, el desenvolupament i l'avaluació de les polítiques d'igualtat i de transversalització de gènere.
- j) Adequar i mantenir estadístiques actualitzades que permetin un coneixement de la situació diferencial de dones i homes en els diferents àmbits d'intervenció local.
- k) Dissenyar i aplicar **polítiques destinades a eradicar les desigualtats** i les explotacions de les dones en tots els àmbits locals d'intervenció.

- l) Complir-ne qualsevol altra que li atribueixi la legislació vigent.

1.4. El diagnòstic participatiu

Els plans d'igualtat acostumen a estar conformats per dues parts: el diagnòstic i el pla d'accions. El diagnòstic es correspon amb l'estudi de les necessitats en matèria de polítiques d'igualtat i la detecció de problemes del territori que contribueixen a la desigualtat entre dones i homes, i és essencial per tal d'elaborar un Pla d'Igualtat amb accions pertinents que responguin a una realitat concreta. Tal com estableix la *Llei 17/2015, d'Igualtat Efectiva de dones i homes*, en el seu article 6, **els municipis tenen la funció “d'estudiar i detectar les mancances i necessitats de les dones comptant amb la col·laboració de les associacions de dones”**. El present document diagnòstic és resultat d'aquest estudi.

L'estudi de les desigualtats entre dones i homes té una llarga trajectòria i ha donat lloc a diverses formes d'entendre el problema. Per tal de visibilitzar l'ampli ventall de realitats que reflecteixen el sistema de desigualtats entre dones i homes, en el present diagnòstic s'han tingut en compte tres tipus diferents de situacions:

- Situacions en què les dones es veuen discriminades directa o indirectament pel fet de ser dones;
- situacions en què les dones o les activitats associades a les dones són invisibilitzades o poc reconegudes;
- situacions en què es reforcen els rols de gènere tradicionals que reproduïxen la desigualtat.

D'acord al principi de transversalitat que ha de guiar els Plans d'Igualtat, el diagnòstic també ha de posar de manifest els problemes en les diferents dimensions de la vida de les dones, que al seu torn són objecte de les polítiques municipals. D'aquesta manera, el present diagnòstic travessa tots els àmbits de la política municipal, seguint un conjunt de línies d'actuació: [1] educació i formació; [2] treballs i ocupació; [3] salut i qualitat de vida; [4] violències masclistes; [5] benestar social; [6] mobilitat, urbanisme i seguretat; [7] cultura, associacionisme, lleure i esport.

La metodologia participativa en l'elaboració del diagnòstic garanteix una aproximació acurada a la realitat del municipi, i suposa un exercici democratitzador de la política local. El present diagnòstic és fruit d'un procés participatiu que ha tingut interlocució amb diferents agents clau en matèria d'igualtat: [a] les dones residents a diferents barris de Figueres, pertanyents a diversos grups culturals i ètnics, edats i orientacions sexuals; [b] el teixit associatiu de la ciutat i les associacions de dones en particular i [c] el personal tècnic de diferents àrees i serveis municipals. D'una banda, les dones, i les entitats i associacions que treballen des de diferents llocs pels drets de les dones, han aportat la visió més propera als efectes de la desigualtat en les seves vides. D'altra banda, la participació de professionals de diferents àrees i recursos municipals ha contribuït també a generar aquest coneixement acurat sobre els problemes i necessitats de la població i, a més a més, ha permès enfocar les actuacions adaptant-les a les possibilitats tècniques de l'acció municipal.

2. Metodologia

El present *diagnòstic per a l'actualització del Pla d'Igualtat de Figueres* s'ha basat en l'anàlisi de la informació obtinguda a través de diferents tècniques de recollida de dades pròpies de les ciències socials. Aquestes han facilitat una aproximació tant als problemes i necessitats del territori derivats de la desigualtat de gènere, com a les accions que s'estan duent a terme per promoure la igualtat. Es presenten a continuació les diferents tècniques que s'han utilitzat per a recollir aquesta informació.

Grups Focals amb dones (GF)

S'han realitzat tres (3) grups focals (GF) amb noies i dones de diferents edats, residents a diversos barris de Figueres i pertanyents a diversos grups culturals i ètnics, amb diversitat d'orientació sexual, amb les que s'ha mantingut una conversa grupal guiada sobre els seus problemes i necessitats en els diferents àmbits de la vida. En total han participat 29 dones.

GF1: Noies adolescents (12 noies de 16 a 20 anys)

GF2: Dones adultes (9 dones de 25 a 60 anys)

GF3: Dones grans (8 dones de més de 60 anys)

Els principals temes tractats han estat: [1] l'accés a la salut; [2] l'educació i la formació com a espais de discriminació i com a eines de transformació de la desigualtat; [3] l'accés i les discriminacions patides al mercat de treball; [4] els problemes sorgits de la mobilitat, l'urbanisme i la seguretat; [5] les desigualtats en l'assumpció del treball domèstic i de cures i la conciliació dels diferents temps de vida (laboral, personal, familiar); [6] la participació en el teixit associatiu, les activitats esportives i de lleure.

Sessions de Treball (ST)

S'han realitzat quatre (4) sessions de treball (ST) amb membres d'entitats i associacions de dones, personal tècnic municipal i membres de partits polítics.

ST1: Entitats (8 dones membres de 7 entitats)

ST2: Personal tècnic municipal (15 persones de diferents àrees i serveis)

ST3: Mixta (8 persones de diferents àrees i serveis i 5 dones membres d'entitats)

ST4: Partits Polítics

A les sessions de treball s'han tractat tres temes: [1] els principals problemes i necessitats de les dones de Figueres; [2] les accions que s'estan duent a terme per a promoure l'equitat entre dones i homes en els diferents àmbits; i [3] les propostes derivades dels resultats del diagnòstic.

Qüestionari per personal tècnic

El personal tècnic de les diferents àrees i serveis municipals que ha participat de les sessions de treball ha contestat, a més, un qüestionari sobre l'actuació municipal en matèria de polítiques d'igualtat. En total han respost 15 persones en representació de àrees municipals i altres serveis i recursos.

Mapa participatiu

El mapa participatiu amb perspectiva de gènere ha estat elaborat a partir de fotografies i narracions que han aportat diverses dones per representar diferents qüestions en relació a l'espai públic de Figueres. Les dones han fotografiat i explicat la seva vivència sobre:

1. **espais que els resulten agradables** (23 fotografies i 24 narracions);
2. **espais adequats per tenir cura d'altres persones** (10 fotografies i 14 narracions);
3. **espais insegurs** (30 fotografies i 23 narracions);
4. **espais de difícil accés** (10 fotografies i 14 narracions); i
5. **espais inadequats per tenir cura d'altres persones** (4 fotografies i 6 narracions).

En total han participat 8 dones (de diverses edats i procedències), que han aportat un total de 77 fotografies i 81 narracions sobre els espais de la ciutat. S'han recollit un total de 77 fotografies i 81

narracions que expliquen la vivència de les dones als diferents indrets, i que han estat plasmades al mapa que acompanya el present diagnòstic.

BLOC II: RESULTATS DEL DIAGNÒSTIC I PROPOSTES

3. Resultats del diagnòstic

Es presenten a continuació els resultats del diagnòstic. Aquests mostren les principals necessitats i problemàtiques detectades entorn a la desigualtat de gènere, així com les accions que s'estan duent a terme per donar-hi resposta. El diagnòstic s'estructura seguint 8 línies de treball.

Les primeres 7 línies fan referència a les dimensions de la vida de les dones que es corresponen amb diferents àmbits d'actuació de les polítiques municipals. Aquestes línies han estat treballades en els grups focals i en les sessions de treball. La presentació de cada línia compta amb una introducció a les principals desigualtats per raó de gènere i les seves múltiples expressions, que dóna compte de l'impacte de les desigualtats en la nostra societat, més enllà de la realitat particular de Figueres. Seguidament, s'expliciten els resultats del diagnòstic elaborat a Figueres per aquella línia específica. En darrer lloc, s'exposen el conjunt d'accions que s'estan duent a terme, ja sigui des de l'Ajuntament o des de les entitats, per cada línia de treball.

La vuitena línia fa referència a polítiques internes del consistori que han d'acompanyar necessàriament el Pla d'Igualtat. El diagnòstic d'aquesta línia té una forma diferent al de les línies anteriors, ja que és resultat del qüestionari administrat a professionals, i per tant no ha estat discutit en els focus grup ni a les sessions de treball. Al tractar sobre l'organització interna de l'Ajuntament, i no sobre polítiques adreçades a la ciutadania, aquesta línia no inclou un apartat específic d'accions.

Línies de treball:

L1: Educació i formació

L2: Treballs i ocupació

L3: Salut i qualitat de vida

L4: Violències masclistes

L5: Benestar social

L6: Mobilitat, urbanisme i seguretat

L7: Cultura, associacionisme, lleure i esport

L8: Accions transversals en el sí de l'Ajuntament

L1: Educació i formació

1.1. Introducció

Aquest és un dels àmbits més importants per a la promoció de la igualtat, ja que l'àmbit educatiu té un gran impacte en la construcció i la reproducció dels rols de gènere que estan a la base de la desigualtat. En els centres educatius es poden reproduir les desigualtats de múltiples maneres, com ara en l'especialització segregada en determinades branques de coneixement amb un reconeixement social desigual: **el 53% de les noies que cursen Batxillerat a Catalunya ho fan en l'àmbit de les humanitats i el 57% dels nois ho fa en ciències i tecnologia³**; o l'absència de referents que no siguin homes en els continguts de les diferents matèries: **les dones representen un 13% dels personatges dels llibres de text a l'ESO**. D'altra banda, en l'àmbit educatiu s'aprenen també les relacions sexo-afectives, ja sigui de forma formal o informal, que estan marcades culturalment per relacions de poder desiguals entre homes i dones.

Més enllà de l'etapa d'escolarització obligatòria, l'accés a la formació també es troba segregat per sexe. Així, tant als estudis superiors com a altres formacions no reglades, nois i noies s'especialitzen en diferents àmbits. Els cicles formatius mostren clarament aquesta segregació. **Els cicles formatius més feminitzats a Catalunya són: administració i gestió (67% dones), sanitat (74%), serveis sociocultural a la comunitat (88%), tèxtil i confecció (91%) i imatge personal (97%)**. Pel que fa als més masculinitzats aquests són: informàtica i comunicacions, maritimopesquera, fusteria, electricitat, instal·lació i manteniment, mecànica i transports, tots amb més d'un 90% d'homes. Aquesta segregació té efectes sobre la posterior ocupació en el mercat de treball i l'accés a recursos econòmics, ja que els nois es preparen per a llocs de treball més valorats socialment i econòmicament. Hi ha altres variables com ara l'origen o la classe socioeconòmica que poden interferir en l'accés segregat a la formació i que també cal tenir en compte.

1.2. Problemes i necessitats detectades

Els resultats de la *L1: Educació i formació* es subdivideixen en dos àmbits diferents: la situació als centres educatius, d'una banda, i l'educació no obligatòria i la formació per a persones no adultes, de l'altra.

1.2.1. La situació als centres educatius

Els principals problemes detectats en el context dels centres educatius de Figueres són tres:

a) *En un context de gran diversitat es reproduïxen les discriminacions de diversa índole: masclistes, homòfobes i racistes*

Als centres educatius de Figueres l'alumnat presenta una gran diversitat social i cultural. En aquest context es reproduïxen els estereotips i discriminacions de diversa índole –masclistes, homòfobes i racistes– que també estan presents en altres contextos socials. Treballar sobre els rols de gènere en un context de diversitat cultural es fa especialment complex, ja que les pautes de gènere que s'estableixen a les famílies s'expressen de manera diversa.

b) *Els centres no compten amb estratègies per incloure la perspectiva de gènere de forma transversal*

Malgrat aquesta complexitat, actualment els plans educatius i els projectes de centre no compten amb estratègies específiques per incloure la perspectiva de gènere de forma transversal. Aquesta manca d'estratègies concretes té efectes en diferents àmbits: les actituds del professorat davant les discriminacions, els continguts curriculars i la distribució de l'espai d'esbarjo.

³ Totes les dades estadístiques de població general que s'utilitzen en aquest diagnòstic han estat extretes de l'Observatori IQ. *Dones, homes i la vida quotidiana* www.iqobservatori.org

Pel que fa a les actituds del professorat, la implicació en eliminar les discriminacions de tot tipus depèn de postures personals, sense que hi hagi un discurs únic i coherent en aquest sentit. Atès que no hi ha una estratègia compartida, en algunes ocasions és el propi professorat qui reproduïx els estereotips de gènere (per exemple hipervisibilitant i donant protagonisme als nens i nois a les assignatures tècniques i a les noies a les artístiques, contribuint a segregar els esports masculinitzats i feminitzats, o reforçant la pressió estètica sobre les noies amb comentaris cap a la seva indumentària). D'altra banda, es detecta certa confusió per part del professorat respecte a la diferència entre la igualtat de tracte (tractar a tot l'alumnat de la mateixa manera) i la promoció de la igualtat de gènere (emprendre accions específiques per reduir les desigualtats). Al mateix temps, però, també hi ha membres del professorat que es comprometen activament contra els estereotips i discriminacions de diferent tipus.

La manca de perspectiva de gènere en el contingut curricular ve donada, en part, pels llibres de text i materials de suport a l'aprenentatge, que reproduïxen els estereotips de gènere, sobrerrepresenten les aportacions dels homes en les diferents àrees de coneixement i infrarepresenten les aportacions de les dones en les mateixes àrees.

La distribució de l'espai als patis també contribueix a la desigualtat entre nens i nenes, ja que sovint estan ocupats per camps de futbol que només fan servir els nens. Aquesta ocupació i ús diferencial que es fa de l'espai d'esbarjo, a més a més de ser injusta en termes de repartiment de l'espai, contribueix a la invisibilització de les activitats que fan les nenes, ja que aquestes passen en els racons, i atorgua major centralitat a les activitats que duen a terme els nens.

c) L'educació sexo-afectiva i la prevenció de la violència masclista es consideren insuficients

Actualment, la prevenció de les violències masclistes als centres educatius de Figueres es dona de forma atomitzada a través de tallers puntuals sobre sexualitat o violència masclista. A més, es considera que aquests són insuficients i que es realitzen de forma tardana, en l'etapa de l'adolescència quan els patrons relacionals ja estan molt establerts. D'altra banda, l'educació sexual i afectiva als centres presenta limitacions, ja que es centra en qüestions sanitàries (com la contracepció i el contagi d'infeccions de transmissió sexual) i dona poca importància a la vessant més emocional i relacional. En aquest sentit, es troba a faltar una educació en valors transversal, que promogui el respecte des de la diversitat, incloent la perspectiva de gènere, i la gestió de les emocions de diversa mena (des de l'enamorament fins a la gestió d'un dol). També es troben a faltar accions concretes que contrarestin la hipersexualització de l'adolescència, que afecta especialment a les noies.

1.2.2. Educació no obligatòria i formació per a persones adultes

En l'àmbit de l'educació no obligatòria i la formació per a persones adultes s'han detectat dos problemes principals:

a) Les noies troben més barreres d'accés a l'educació superior

L'oferta de formació no obligatòria a Figueres (cicles formatius) es considera àmplia i es valora positivament. Tot i així, algunes especialitzats molt feminitzades, com ara estètica, no es poden cursar al municipi, limitant les oportunitats de les noies.

D'altra banda, anar a estudiar fora (a Girona, Vic o Barcelona) és una opció més difícil per a les noies, ja que en alguns casos es dona més llibertat i facilitats als nois per anar a viure fora per anar a estudiar.

b) Les activitats formatives per a dones adultes no cobreixen les necessitats d'algunes les dones

L'escola d'adults i els centres cívics duen a terme moltes activitats dirigides a la formació de persones adultes. Tanmateix, hi ha dones que no coneixen aquestes activitats o no poden assistir-hi perquè els horaris i el format dificulten la conciliació amb les responsabilitats de cura. Altres dones no veuen

representats els seus interessos i assenyalen que “sempre es fa el mateix”, formacions de caire instrumental bàsiques com idiomes o informàtica.

D'altra banda, hi ha una manca específica de recursos d'alfabetització per a dones estrangeres. Hi ha un col·lectiu ampli amb aquesta necessitat no coberta i això té un fort impacte en diversos sentits (en la inserció laboral de les dones, en la seva autonomia en general, o en el suport que poden donar als seus fills/es en l'educació). Tot i que hi ha cursos de català i castellà per als nivells mitjos i alts, en falten per als més bàsics.

1.3. Recull d'accions

En la *L1: Educació i formació* s'han identificat les següents accions realitzades pels recursos educatius i serveis municipals:

Centres educatius:

- Compten amb recursos específics (com les tutories o serveis d'atenció psicopedagògica) per atendre situacions personals de discriminació.

SIAD:

- Projecte amb les llars d'infants per a revisar els currículums educatius des de la perspectiva coeducativa (promoció de la igualtat a través de l'educació).
- Ofereix tallers a demanda per als centres educatius sobre diferents temàtiques relacionades amb el gènere.

L2: Treballs i ocupació

2.1. Introducció

Un dels àmbits on la desigualtat es fa més present és en la distribució dels diferents treballs entre dones i homes, amb l'impacte econòmic diferenciat que això suposa. D'acord als rols de gènere, les dones assumeixen una major part dels treballs domèstics i de cura, poc valorats socialment i en gran mesura no remunerats. **D'acord a la darrera enquesta de l'ús del temps realitzada el 2010-2012, les dones dediquen de mitjana 28:21 hores setmanals a la llar i a la família i els homes 14:35 hores, és a dir, aproximadament la meitat.** Les dones es troben encara amb la dificultat d'encaixar una càrrega important del treball domèstic i de cures que continuen assumint amb el temps dedicat al mercat de treball. Les anomenades “dobles jornades” de les dones estan a l'arrel del seu empobriment econòmic, ja que duen a terme molts treballs no remunerats, i es troben amb la dificultat d'haver d'encaixar les responsabilitats domèstiques i de cura –no remunerades– amb l'activitat laboral, en detriment del seu temps personal. Aquestes afecten en major mesura les dones amb menys recursos, ja que no tenen possibilitat de contractar serveis de suport a la cura.

Al mateix temps les dones tenen una participació menor i més precària que els homes en el mercat de treball. **A Catalunya, la taxa d'activitat entre les dones és d'un 57% en front d'un 68% entre els homes; les dones ocupen el 36% de llocs de direcció i gerència; i tenen el 73% de contractes a jornada parcial. Així mateix, l'any 2013 el guany per hora treballada entre les dones era 13,9€ en front dels 17,15€ per hora entre els homes.** D'altra banda, les dones són més del 85% de les persones que treballen en el treball domèstic i les activitats de serveis socials; i el 76% de les que treballen en activitats sanitàries i serveis personals. D'acord als rols de gènere, els homes suposen més del 90% de les persones que treballen en activitats de seguretat, transport i construcció d'immobles; i més del 85% en la fabricació de mobles, la reparació i instal·lació de maquinària, la metal·lúrgia i la fabricació de productes metàl·lics

2.2. Problemes i necessitats detectades

Els resultats obtinguts del diagnòstic en matèria de treballs i ocupació es subdivideixen en dos temes: el mercat laboral, d'una banda, i el treball domèstic i de cures i la conciliació dels temps, de l'altra.

2.2.1. Mercat laboral

En l'àmbit del mercat laboral han estat detectats dos problemes principals que afecten de forma específica les dones:

d) Les dones pateixen múltiples discriminacions en l'accés al mercat de treball

El mercat laboral està molt segregat per sexe. Un exemple palpable d'això són les ofertes de feina explícitament discriminatòries per raó de sexe, dirigides a homes o a dones. A banda del sexe, altres variables com l'edat, la procedència, la pertinença a certs grups (com ara la població gitana), les manifestacions religioses, el color de la pell o, fins i tot, l'estigma de residir a determinats barris (com Sant Joan o la Marca de l'Ham) també determinen les oportunitats d'accés al treball. Així, les dones grans, les negres, les que duen vel i les gitanes tenen dificultats afegides en l'accés al treball per la discriminació que pateixen.

D'altra banda, les dones joves pateixen altres discriminacions específiques. En primer lloc se'ls requereixen uns cànons estètics sovint sexualitzats, especialment en determinats sectors com l'hostaleria en l'oci nocturn, el comerç o els serveis d'atenció al públic. En segon lloc, el fet de tenir persones a càrrec, especialment fills/es, o la intenció de tenir-les, es presenta com un problema en els processos selectius.

e) Els llocs de feina que ocupen les dones es veuen marcats per la precarietat

Els sectors econòmics majoritaris a Figueres (turisme, hostaleria i comerç) i els tipus d'empreses que hi ha (petites i mitjanes) comporten determinades condicions de treball. El sector turístic i l'hostaleria creen llocs de treball amb condicions força precàries, tant en termes de temporalitat com de sobrecàrrega. Un gran nombre de dones treballen per sobre del que se les contracta (més hores, assumint més funcions, etc.) sense que se'ls remuneri. Al mateix temps, les empreses petites i mitjanes compten amb menys flexibilitat i parcialitat, fet que dificulta que les dones que assumeixen responsabilitats de cura trobin llocs de feina que els permetin conciliar. La pluriocupació és un dels efectes dels treballs precaris i els salaris baixos, que afecta en major mesura les dones que els homes.

2.2.2. El treball domèstic i de cures i la conciliació dels temps.

Pel que fa al repartiment del treball domèstic i de cures, i al seu impacte en la gestió dels diferents temps (laborals, familiars i personals), sorgeixen dues conclusions:

a) Les dones continuen assumint la major part del treball domèstic i de cures, amb un impacte sobre la resta de temps i sobre la seva salut

En general els treballs domèstics i de cures es reparteixen de forma desigual en les parelles heterosexuales, així com entre la resta de membres de les famílies, recaient majoritàriament sobre les dones. Tot i així, entre la població més jove i, especialment, entre les que no tenen persones a càrrec, la diferència en el repartiment de les tasques entre dones i homes és menor.

En canvi, la sobrecàrrega de treball domèstic i de cures pren una dimensió destacada entre les dones grans. Aquestes sovint cuiden als marits i també als néts i nétes, amb les dificultats afegides derivades de l'edat, especialment pel que fa als problemes de salut. La cura de néts i nétes crea certa tensió per a les àvies, ja que suposa una gran responsabilitat i càrrega de treball que els impedeix gaudir de temps propi. En molts casos, acaben assumint aquesta tasca per pressió moral.

b) L'assumpció d'aquests treballs té un impacte negatiu sobre la vida laboral de les dones

L'assumpció de responsabilitats de cura d'altres persones suposa una barrera molt important per a les dones en l'accés al mercat laboral i que crea una desigualtat notable respecte els homes. Les dones que s'han dedicat de forma exclusiva al treball domèstic i de cures, no veuen reconegudes les capacitats adquirides –no les poden incloure dins el seu CV–. D'altra banda, les dones que desitgen,

o que es veuen obligades pel context, compaginar-ho amb un treball remunerat, es troben que la majoria de llocs de feina no permeten la conciliació. A més, la naturalització del rol de cuidadores en les dones fa que els homes que volen accedir a permisos laborals per tenir cura (permisos de paternitat o reduccions de jornada) siguin discriminats per aquest fet, per exemple excloent-los de promocions o considerant-los menys implicats en el lloc de feina.

En definitiva, les responsabilitats de cura que assumeixen majoritàriament les dones acompanya tota la seva carrera professional. Quan són joves, les dones es fan càrrec dels fills/es, si en tenen, o poden ser discriminades pel sòl fet de trobar-se en edat reproductiva. A partir d'un cert moment, cuiden dels pares i mares. Al llarg de tota la vida, a més, assumeixen més volum de treball domèstic (manteniment de la llar) i, fins i tot, tenen cura de les seves parelles encara que siguin persones independents (compra, cuina, bugada).

2.3. Recull d'accions

En la L2: *Treballs i ocupació*, s'han identificat les següents accions realitzades pels recursos municipals i les entitats de la ciutat:

Àrea de Promoció econòmica:

- Es revisen les ofertes de feina perquè no siguin discriminatòries per sexe.
- Existeix un programa de promoció d'emprenedoria per a dones.
- Es dona suport a la Xarxa d'Emprenedores Competents de l'Empordà.
- Els cursos d'inserció laboral facilitats pel SOC inclouen criteris per promoure la igualtat d'oportunitats.
- Entre els anys 2008 i 2010 es va comptar amb una agent d'igualtat que va emprendre accions de sensibilització dirigides a empreses per a promoure els Plans d'Igualtat interns dins les organitzacions. Tot i que la figura ja no existeix, va donar els seus fruits a nivell de sensibilització.
- **Programa 'Treball als barris'**: s'han creat grups específics de dones per facilitar la seva inserció laboral. Des de Serveis socials i Promoció econòmica es treballa conjuntament per facilitar la inserció laboral dels col·lectius més vulnerables, molt feminitzats.

Entitats:

- **Càritas**: fa cursos d'inserció laboral, amb un alumnat altament feminitzat. També duen a terme una acció específica de sensibilització per promoure la regularització i la millora de les condicions de treball al servei domèstic.
- **L'associació 'Dona dona'**: fa xerrades sobre els drets laborals associats a la maternitat i la criança.

L3: Salut i qualitat de vida

3.1. Introducció

Les dones tenen necessitats i problemes de salut diferents als dels homes, que no sempre són atesos en la mesura necessària. La salut sexual i reproductiva és l'àmbit de la salut que més clarament afecta les dones de forma específica per una qüestió biològica. Aquest àmbit de la salut ha estat molt invisibilitzat històricament i s'ha privat a les dones del coneixement i la gestió de la seva pròpia salut sexual i reproductiva.

D'altra banda, les dones pateixen altres problemes de salut derivats dels rols de gènere, i no de la biologia. D'una banda, la pressió estètica que recau sobre les dones té impactes evidents sobre la seva salut, que van des dels problemes d'autoestima fins als trastorns alimentaris que pateixen moltes noies joves. D'altra banda, el rol de cuidadora també comporta diversos problemes de salut derivats de la sobrecàrrega. **Una de cada tres dones pateixen artrosi, artritis o reumatisme; mal d'esquena lumbar o cervical; i mal d'esquena cervical. Pel que fa a la salut mental un 21% de les dones pateixen depressió o angoixa, davant d'un 10% d'homes.**

3.2. Problemes i necessitats detectades

Els resultats de la L3: *Salut i qualitat de vida* giren en torn a dos temes: l'assistència mèdica i sanitària, d'una banda, i la promoció de la salut, de l'altra.

3.2.1. Assistència sanitària

En l'àmbit de l'assistència sanitària han estat detectats 2 problemes:

f) *Els centres de salut presenten limitacions per donar una assistència de qualitat a les dones*

Les dones coincideixen en la saturació i la inefectivitat del sistema sanitari. El temps d'espera és tant llarg que moltes vegades han de visitar-se en serveis privats, amb el filtre econòmic que això suposa cap a les dones amb menys recursos. Es percep una massificació de la salut pública i un predomini dels criteris econòmics per sobre dels de la salut de les persones. Aquests problemes no són específics de les àrees de salut de les dones, sinó que afecten totes les especialitats. Tot i així, les dones es veuen doblement afectades: com a pacients, d'una banda, i com a cuidadores que sovint acompanyen a altres familiars a les visites mèdiques, de l'altra.

g) *La manca d'una figura de traducció i mediació va en detriment d'un accés ple a la salut de les dones*

Les dones migrades troben un problema afegit en l'assistència sanitària: la manca d'un servei de mediació i traducció. La figura que havia existit amb aquestes funcions als centres de salut (tant al CAP com a l'Hospital) ha estat suprimida malgrat segueix sent molt necessària. Sorprèn, tanmateix, que sí que existeixi un servei de traducció d'anglès i alemany, tot i que les llengües estrangeres més parlades entre la població figuerenca no són aquestes. El problema afecta especialment les dones estrangeres que no es poden beneficiar del servei de traducció existent, ja que a banda de català i castellà tampoc parlen anglès ni alemany, i es veuen obligades a haver de ser visitades amb l'acompanyament d'una tercera persona, sovint el seu marit, que els faci la traducció.

3.2.2. Promoció de la salut

Pel que fa a la promoció de la salut el diagnòstic ha portat a dues conclusions:

a) *Les accions de promoció de la salut de les dones es consideren insuficients*

Es troba a faltar més campanyes informatives, de prevenció i de sensibilització sobre temes de salut destinades a diferents grups de dones i noies: sobre el cicle sexual de les dones (menarquia, menstruació, maternitat, menopausa, etc.), hàbits saludables, nutrició, trastorns alimentaris i problemes de salut relacionats amb la pressió estètica, que afecten de forma diferenciada i agreujada les noies.

b) *Es requereixen més espais de suport a la salut psicològica i emocional*

Degut als problemes derivats de la sobrecàrrega de la cura, les dones detecten la necessitat de més espais de suport a la salut psicològica i emocional, com ara grups de suport mutu on compartir problemes com l'estrès o l'angoixa. Aquests problemes tenen especial incidència sobre les dones que han patit la sobrecàrrega de la cura al llarg de tota la vida.

De forma més específica, han sorgit dues necessitats. En primer lloc, un servei específic d'acompanyament psicològic específic a l'àrea de maternitat, per a pèrdues perinatals o depressions postpart. En segon lloc, es requereixen respostes concretes per a les persones grans, la majoria de les quals són dones, que tenen necessitats derivades de l'aïllament i la soledat.

3.3. Recull d'accions

En la L3: *Salut i qualitat de vida* s'han identificat les següents accions desenvolupades per les entitats de Figueres i pels recursos de diferents administracions:

SIAD, ASSIR i Mossos d'Esquadra:

- Tallers i activitats dirigides a adolescents i joves sobre diversos temes de salut (sexualitat, violència masclista, prevenció de consum d'alcohol i substàncies, trastorns alimentaris).

Diputació de Girona:

- Programa de promoció de la salut per a centres educatius "Sigues tu".

Programa Salut i Escola:

- Intervé en els centres educatius per fer promoció de la salut, en els següents eixos: salut mental, salut afectiva i sexual, consum de substàncies, i trastorns de la conducta alimentària.

CAP i ASSIR:

- Programa per facilitar l'accés al DIU a un preu simbòlic (6 euros) per a noies que tenen barreres econòmiques.
- Grup de Suport al Cuidador anual: treballa la part emocional del rol de cuidador i els problemes derivats de la sobrecàrrega.
- Començaran a fer Grups Psicoeducatius destinats a persones amb depressió lleu.

Entitats:

- L'associació de 'Malalts d'Alzheimer': xerrades per familiars de persones afectades, té grups de persones cuidadores per alleugerir la sobrecàrrega i els problemes de salut que se'n deriven.
- L'associació 'Dona dona': suport a dones en situació de post-part i lactància.
- L'associació 'Grup Iris': acompanyament i suport a dones afectades pel càncer de mama.
- Càritas: projecte 'Ubuntu', ha comptat amb 2 grups de dones i 1 grup d'homes per treballar capacitats emocionals.

L4 : Violència masclista

4.1. Introducció

La violència masclista és la manifestació més punyent de les desigualtats entre dones i homes a la nostra societat. Aquesta es troba fortament arrelada a la cultura, motiu pel qual sovint passa desapercebuda fins que es manifesta de forma flagrant amb la violència física. Tanmateix, la violència que s'exerceix sobre les dones pel fet de ser dones pren múltiples formes i es dona en diferents àmbits. **La Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista, aprovada pel Parlament de Catalunya, reconeix com a formes de violència masclista la violència física, la psicològica, la sexual i l'econòmica.** Així mateix, reconeix que aquesta pot donar-se en diferents àmbits: la parella, la família, l'entorn laboral i comunitari. En aquest sentit és important desdibuixar l'imaginari sobre la violència masclista que la limita a situacions prototípiques (parella heterosexual adulta amb presència de violència física) ja que aquesta està molt més estesa del que representa aquesta imatge.

4.2. Problemes i necessitats detectades

En la *L4: Violència masclista*, els resultats atenen tres àmbits: la violència masclista entre persones joves; l'assetjament a l'espai públic i l'abordatge dels casos de violència masclista.

4.2.1 Violència masclista entre persones joves

Hi ha dues conclusions principals en l'àmbit de la violència masclista entre persones joves:

- a) La violència masclista entre persones joves es manifesta com un problema creixent***

La violència masclista a l'adolescència i la joventut es manifesta com un problema creixent. D'una banda, augmenten les relacions de parella amb rols de dominació i control per part dels nois, així com la tolerància vers aquestes conductes per part de les noies. De l'altra, la hipersexualització de la societat fa que les relacions sexuals comencin a edats molt joves. Un problema associat i creixent és el "sexting" (pràctica de difondre imatges de contingut sexual) sense consentiment i com a forma d'humiliació i xantatge vers les noies.

b) Moltes noies no saben identificar la violència masclista al seu entorn

Hi ha noies que identifiquen la violència masclista únicament amb la violència física, sense reconèixer els elements de control i de pressió psicològica com la base de les relacions de violència. Tanmateix, altres tenen una visió més integral de la violència masclista, que facilita la seva identificació i rebuig. Aquesta heterogeneïtat posa de manifest que no hi ha una sensibilitat generalitzada entre el jovent davant de la violència masclista i les seves múltiples formes.

4.2.2 Assetjament sexual a l'espai públic

La violència masclista a l'espai públic ha estat un problema exposat de forma reiterada que ha portat a una conclusió principal:

h) L'assetjament sexual al carrer en forma de tocaments i comentaris és un problema que afecta moltes noies i dones

Aquest és un problema manifestat per moltes noies i dones, el qual situen de forma accentuada en certs espais: la plaça de l'estació, per exemple, és un espai on fins i tot de dia resulta intimidador per a les dones. Elles tenen la percepció que qualsevol pretext (la vestimenta, el pentinat, les sabates) serveix d'excusa per a comentaris intimidadors i que els homes se senten impunes al fer-ho. Les situacions d'assetjament sexual s'agregen en els locals d'oci nocturn, i en els carrers en què es troben aquests locals, fent que aquests esdevinguin hostils per a les noies i les dones fins al punt que algunes deixen d'anar-hi.

4.2.3 Abordatge de la violència masclista

Pel que fa a l'abordatge de la violència masclista sorgeixen dos problemes principals:

a) Figueres no compta amb un protocol propi d'abordatge de la violència masclista

Figueres no compta amb un protocol que estableixi els criteris i les pautes d'actuació per donar cobertura als diferents nivells de la intervenció i les diferents situacions específiques. En el seu defecte, s'utilitza el protocol de la demarcació gironina, però sovint s'acaba actuant per urgència. En aquest context, es troben a faltar actuacions en l'àmbit de la prevenció així com accions formatives per a professionals que atenen els casos. La manca de formació, a més a més, dificulta la detecció de casos. Així mateix, falten recursos de recuperació per a dones que han passat per situacions de violència. En aquest sentit hi havia hagut acords amb empreses de Figueres per oferir llocs de treball per a aquestes dones però actualment ja no són vigents.

b) L'atenció es centra molt en els casos de violència masclista dins la parella, deixant fora altres àmbits

L'atenció està centrada especialment en la violència dins l'àmbit de la parella, excloent algunes situacions de violència en altres àmbits. Un exemple cada vegada més freqüent són les situacions de violència que pateixen les dones grans per part de fills o néts (violències econòmiques, amenaces, maltractaments psicològics). D'altra banda s'estan començant a atendre violències en altres àmbits, com ara el tràfic de persones amb finalitat d'explotació sexual, la mutilació genital femenina i els matrimonis forçats.

4.3. Recull d'accions

En la L4: *Violència Masclista*, s'han identificat les següents accions per part dels serveis municipals:

SIAD:

- Atenció de casos de violència masclista, suport psicològic i jurídic.
- Actualment s'està desenvolupant una línia de treball per oferir atenció psicològica a persones menors d'edat. Aquesta es desplegarà a partir de l'any 2017.
- Participa d'altres espais, com la comissió comarcal de violència masclista i la taula de mutilació genital femenina.
- Actualment s'està iniciant l'abordatge dels matrimonis forçats.
- Es duen a terme diferents accions de sensibilització i prevenció: xerrades a diferents col·lectius, especialment als centres educatius, difusió de la línia 900, organització d'un premi per promoure la igualtat, adreçat a estudiants de la comarca, organització de la commemoració de les diades del 8M i del 25N, tramitació de subvencions a entitats de dones, es realitza anualment a la presó de Figueres una acció amb homes que han exercit violència masclista (des que hi ha mòdul de dones també es du a terme una acció amb elles).
- S'ha realitzat formació en violència masclista vers el personal de diversos serveis:
 - o CAP: s'està formant a professionals sanitaris, per facilitar la detecció i la derivació de casos.
 - o Serveis Socials: formació sobre judicis ràpids, mutilació genital femenina i matrimonis forçats.
 - o Guàrdia Urbana: es va fer formació sobre com intervenir en els casos de violència masclista, però és necessari fer-la de forma continuada.

L5 : Benestar social

5.1. Introducció

Vivim en una societat marcada per les desigualtats de diversa índole que posen a moltes persones en una situació d'especial vulnerabilitat. Aquestes situacions posen en risc la satisfacció de les necessitats de les persones i en última instància les condueixen a situacions d'exclusió social.

Les desigualtats que travessen la societat de forma més clara tenen a veure amb la renda, l'edat, la procedència, la pertinença a determinats grups religiosos o culturals, el color de la pell i el sexe. Aquests eixos es creuen entre sí i donen com a resultat individus i grups especialment vulnerables entre els quals les dones tenen un fort protagonisme. Així, la pobresa és un eix d'exclusió social que afecta especialment a les dones, ja que accedeixen de forma més precària a les rendes i al patrimoni.

El 34% de les dones entre 16 i 64 anys a Catalunya es troba en risc de pobresa; un 33% de les dones afirma arribar a final de mes amb dificultats; les dones reben de mitja una prestació d'atur per valor de 741€, en front el 888€ que reben els homes; i una jubilació de 698€ (gairebé la meitat dels 1254€ dels homes).

Les dones són majoritàries també entre la gent gran, però a més hi solen arribar amb menys recursos econòmics que els homes i amb una major càrrega de feina en tant que cuidadores. Pel que fa a les dones migrades, aquestes poden trobar problemes específics derivats de la seva situació administrativa irregular o temporal, del fet de no parlar català o castellà i de les discriminacions xenòfobes en diferents àmbits de la vida com l'accés al mercat de treball. Així mateix, les discriminacions racistes, i aquelles basades en la religió o la cultura, afecten de forma concreta a les dones i els dificulten l'accés a drets i a recursos, com passa amb les dones catalanes negres, musulmanes (especialment les dones que duen vel) o gitanes, que reben discriminacions múltiples.

5.2. Problemes i necessitats detectades

Dins de L5: *Benestar social* s'analitzen dos àmbit concrets: els serveis i recursos municipals, d'una banda, i els col·lectius d'especial vulnerabilitat, de l'altra.

5.2.1. Serveis i recursos municipals

Els serveis i recursos municipals presenten principalment dos problemes:

a) **La pressió assistencial repercuteix en la qualitat de la intervenció**

Els serveis socials tenen una gran pressió assistencial que repercuteix en la qualitat de la intervenció ofertada: les llistes d'espera i el temps entre visites. Al mateix temps, la pressió assistencial porta a prioritzar la gestió i tramitació d'ajudes, deixant l'acompanyament a les persones en un segon pla. Aquests problemes no afecten de manera específica a les dones, però sí que cal tenir en compte que la major part de les persones usuàries de serveis socials són dones.

b) **Manquen serveis de suport a la dependència**

D'altra banda, es detecta la manca de recursos de suport a la dependència, fet que afecta espacialment a les dones pel seu rol de cuidadores. Això es fa especialment palès en els recursos per a gent gran, la majoria dels quals són privats o estan saturats. A més, moltes dones desconeixen les ajudes i recursos existents per l'atenció a la dependència.

5.2.2. Col·lectius d'especial vulnerabilitat

Pel que fa a col·lectius de dones en situació d'especial vulnerabilitat s'ha efectuat el següent diagnòstic:

i) **Les dones migrades, les dones al capdavant de famílies monoparentals i les dones gitanes, tenen una menor autonomia econòmica**

En primer lloc, les dones migrades, especialment les que pertanyen a comunitats menys nombroses o les que no parlen català ni castellà, es troben amb grans dificultats per la inserció laboral i la generació de xarxes de suport. Moltes d'elles depenen econòmicament dels seus marits, dificultant l'accés al permís de residència i l'autonomia de les dones.

D'altra banda, les dones al capdavant de famílies monoparentals tenen més dificultats per trobar una feina que els permeti conciliar amb la càrrega de treball que suposa la monoparentalitat. En ocasions els resulta més viable viure amb ajudes econòmiques, fet que pot reforçar o perpetuar la seva situació d'exclusió social i laboral.

En darrer lloc, les dones gitanes tenen una major taxa d'analfabetisme i dificultats afegides per a la inserció laboral derivades de l'estigma que pateixen. Aquestes dificultats fan que moltes es trobin en situació de dependència econòmica respecte els seus marits.

5.3. Recull d'accions

En la L5: *Benestar Social*, s'han identificat les següents accions realitzades pels recursos municipals i les entitats de la ciutat:

Serveis Socials:

- Es procura intencionadament vincular als homes al servei, per tal que les dones no carreguin tota la responsabilitat de fer les demandes.
- **Programa 'Protego'**: adreçat a treballar les habilitats parentals per a la reducció de riscos en menors vers el consum i l'abús de substàncies addictives. Promou la correponsabilitat entre pares i mares, i afavoreix les xarxes de suport entre dones. Són grups trimestrals que es formen en funció de la demanda.

Servei d'Immigració i Diversitat:

- Atenció de forma individualitzada a les dones per oferir informació sobre els recursos disponibles (formacions, inserció laboral, informació sobre drets).

Càritas:

- **Programa 'Ubuntu'**: treballa la salut emocional i empodera dones usuàries de serveis socials.

L6: Mobilitat, urbanisme i seguretat

6.1. Introducció

Dones i homes fan un ús diferenciat de l'espai públic directament relacionat amb els rols de gènere. Tot i que no disposem de dades globals de Catalunya, una enquesta de la Regió Metropolitana de Barcelona del 2013 va posar de manifest les diferències en els desplaçaments quotidians de dones i homes. Les principals diferències es troben en els desplaçaments per a fer compres quotidianes (suposen un 26% dels desplaçaments de les dones i un 19% dels homes), l'acompanyament a altres persones (un 26% front un 17%), l'oci i la diversió (un 13% en front un 20%) i el passeig (8% front 14%). **Així, es pot concloure que les dones utilitzen més l'espai públic per tenir cura d'altres persones, mentre que els homes l'utilitzen més pel seu gaudi personal.**

Tanmateix, l'espai públic ha estat històricament dissenyat per part dels homes i des de la perspectiva de gènere s'ha posat l'atenció en diferents aspectes. S'ha assenyalat el fet que el urbanisme sovint no facilita les activitats de cura que duen a terme de forma majoritària les dones i que són fonamentals per a la societat, per exemple quan un espai no és accessible amb un carret de la compra, un cotxet o una cadira de rodes. Tampoc faciliten la cura els espais que estan ocupats pel tràfic rodat o que són insegurs per als infants pel motiu que sigui.

Un altre element marcat pel gènere és la mobilitat. **Les dones solen caminar i utilitzar el transport públic més que els homes.** El 75% de les dones es mou a peu (6 punts per sobre dels homes) i són majoritàries en totes les modalitats de transport públic, incloent autobusos urbans i interurbans i el tren. Per aquest motiu, quan es prioritza el vehicle privat s'està beneficiant indirectament més als homes (el 32% dels quals es mou en vehicle privat en front un 25% de les dones), mentre que la millora del transport públic i la millora dels espais per vianants facilita la mobilitat de les dones.

Pel que fa a la seguretat en l'espai públic, aquesta té un fort component de gènere, ja que homes i dones han estat educats per ocupar l'espai amb seguretat i amb por respectivament. Així, els homes transiten amb sensació de seguretat la majoria d'espais a qualsevol hora del dia, mentre que les dones senten por i eviten passar per molts espais, de manera que veuen coartada la seva llibertat de moviment ja sigui canviant els seus itineraris o decidint no sortir. **Segons l'Enquesta Social Europea del 2012, a l'Estat Espanyol, una de cada quatre dones (27%) se sent insegura quan camina sola pel carrer a la seva zona,** mentre que només un de cada deu homes (11%) té aquesta experiència. Els llocs foscos, solitaris, amb racons i zones sense visibilitat, generen sensació d'inseguretat a les dones, que també varia en funció de la seva edat sent les dones més grans les que més insegures es senten, un 52% de les dones de més de 75 anys es sent insegura quan camina sola i de nit per la seva zona.

6.2. Problemes i necessitats detectades

Aquesta línia inclou tres àmbits diferents –mobilitat, urbanisme i seguretat– i una conclusió per a cadascun d'ells:

6.2.1. Mobilitat

a) **Les dones troben diversos problemes de mobilitat, especialment com a vianants**

Les dones es mouen en diferents mitjans de transport en funció del barri de residència. Les que viuen més allunyades del centre es mouen amb vehicle privat i manifesten problemes d'aparcament, ja sigui per manca de places o perquè raons econòmiques. Pel que fa a les noies joves, aquestes disposen de transport propi en edats més tardanes que els nois, fet que redueix les seves opcions de mobilitat, especialment per desplaçar-se fora del municipi.

El transport públic es valora positivament en general, amb l'excepció d'una línia de bus que va des del barri de Sant Joan fins a l'Hospital passant per la Marca de l'Ham (fa un recorregut massa llarg). D'altra banda, el bitllet de bus es considera car, i algunes dones grans desconeixen la rebaixa que tindrien amb la T-65.

Les dones troben diversos problemes quant a vianants. Al centre de Figueres existeixen diverses barreres arquitectòniques: com ara manca de rampes, voreres molt estretes i en mal estat, o bé ocupades per les terrasses dels bars que dificulten el trànsit dels i les vianants.

El mal estat d'alguns espais públics i la brutícia acumulada en algunes zones concretes es considera un problema general, que fa incòmode el transitar i genera inseguretat. Els excrements de gos són un problema concret que afecta la mobilitat de les persones i que fa desagradable l'espai públic.

6.2.2. Urbanisme

j) L'urbanisme reflecteix una infrarepresentació de les dones i de les seves necessitats

D'una banda, es valora positivament el gran nombre d'espais agradables a Figueres on passejar o estar amb altres persones, com ara la Rambla i els diferents parcs i places de la ciutat. El detall d'aquests espais s'exposa al mapa participatiu que acompanya aquest diagnòstic.

El primer problema d'urbanisme des d'una perspectiva de gènere és el fet que el nomenclàtor té una clara infrarepresentació de les dones. Traient els espais que porten noms de dones religioses, pràcticament no hi ha dones reconegudes a l'espai públic ni en els equipaments municipals.

Un segon problema és la manca de lavabos públics i el seu mal estat, ja que sovint estan espatllats i força bruts. Aquest problema perjudica especialment a les noies i dones, i s'agreuja encara més per a persones amb necessitats especials i per a les que les cuiden (sovint dones). Algunes dones proposen desplegar la campanya *No puc esperar!*, que facilita un acord entre establiments i persones afectades per malaltia de Crohn i Colitis Ulcerosa.

6.2.3. Seguretat

a) Les dones viuen sensació d'inseguretat a diversos espais de Figueres per diversos motius

Les dones, especialment les més grans, perceben inseguretat vial, especialment per la presència de cotxes que no respecten els límits de velocitat ni els passos de zebra, fet que les fa transitar certs punts amb angoixa o bé modificar els seus itineraris.

D'altra banda, la majoria de les dones tenen sensació d'inseguretat quan transiten soles de nit pels carrers. Davant d'aquesta por, algunes decideixen no fer-ho, i d'altres ho fan però conviuen amb la sensació d'angoixa que els produeix. La sensació de seguretat varia en funció dels barris i espais concrets: els barris de la Marca de l'Ham i Sant Joan són els que generen més inseguretat alhora que són els que estan més estigmatitzats. Alguns punts que s'assenyalen com a més insegurs són: la plaça de l'estació, tant de dia com de nit; darrera la parròquia que hi ha entre el col·legi Dalí i l'IES Montoriol; al Teatre Jardí, especialment de nit; el Parc del Bosc i el Castell, els quals moltes noies i dones eviten travessar de nit.

6.3. Recull d'accions

En la L6: *Mobilitat, urbanisme i seguretat*, s'han identificat les següents accions municipals:

Urbanisme:

- S'està planificant millorar l'accessibilitat de voreres i camins escolars que facilitin l'autonomia dels nens i nenes, descarregant així el pes sobre les persones cuidadores.
- Al Parc Bosc s'estan creant itineraris segurs per poder recórrer el parc.

- La planificació de les noves zones vetlla per evitar espais ocults, ja sigui per vegetació o per elements arquitectònics, que creen inseguretat.

L7 : Cultura, associacionisme, lleure i esport

7.1. Introducció

En els àmbits de la cultura, l'esport i l'associacionisme també es reproduïen algunes desigualtats. En tots els casos, les dones tenen més dificultats per gaudir de temps personal (no laboral, ni familiar) i accedir a aquests àmbits, justament per la pressió amb què es troben per assumir les tasques de cura. **Concretament les dones dediquen de mitja diària 4:23 hores a aficions i vida social, 42 minuts diaris menys que els homes.**

La menor participació de les dones es retroalimenta, a més, de la seva infrarepresentació en cadascun dels àmbits. Així, **és freqüent que les representacions artístiques i culturals tinguin una presència preeminentment masculina.** Alguns exemples són els premis Gaudí de cinema, un 23% dels quals van ser atorgats a dones l'any 2015; i la majoria de premis literaris de Catalunya la majoria dels quals es troben molt masculinitzats (entre el 75% i el 94% de les persones premiades són homes), a excepció dels premis Planeta, Prudenci Bertrana i Miquel Palol, que tendeixen a la paritat.

En l'àmbit de l'esport, la segregació per sexe és molt clara. D'una banda, les dones practiquen menys esport que els homes i continuen sent minoritàries en molts esports. Al mateix temps, són precisament aquells esports que practiquen majoritàriament les dones els que reben menys atenció i valoració, en contrast amb l'esport masculí, que gaudeix d'un alt reconeixement social. **A Catalunya els homes federats en el conjunt d'esports tripliquen les dones, que només són majoria en les federacions de gimnàstica, voleibol, hípica i patinatge.**

Pel que fa a l'associacionisme, aquest és una mostra a petita escala de l'accés diferenciat de dones i homes als espais de poder i presa de decisions. D'aquesta manera, els homes col·laboren més amb organitzacions o associacions que les dones. Tanmateix hi ha diferències entre tipus d'associació: **les dones són majoritàries als casals d'avis/es, i a les associacions ecologistes, comitès de solidaritat i ONG; els homes sobrepassen de molt a les dones en la pertinença a associacions professionals, clubs esportius i sindicats i partits polítics.**

7.2. Problemes i necessitats detectades

En aquesta línia s'inclouen quatre àmbits diferents –cultura, associacionisme, lleure i esport– i diverses conclusions per a cadascun d'ells. Tanmateix, hi ha un problema que és transversal als quatre àmbits: les dones que assumeixen responsabilitats de cura veuen minvat el seu temps personal dedicat a la cultura, l'associacionisme, el lleure i l'esport.

7.2.1. Cultura

En l'àmbit de la cultura s'han detectat dos problemes:

- a) Les activitats socioculturals que es duen a terme al municipi presenten limitacions per satisfer els interessos de les dones***

Les activitats socioculturals estan molt concentrades en els dos centres cívics: Creu de la Mà i Joaquim Xirau. Al mateix temps es considera que els locals socials de barri estan infrautilitzats i serien una bona alternativa per a descentralitzar l'oferta cultural. D'altra banda, les entitats i associacions troben una manca general d'espais per a organitzar activitats socioculturals.

- k) La difusió de la programació cultural no resulta efectiva***

Un segon problema detectat és el fet que la difusió de les activitats socioculturals que s'organitzen des de l'Ajuntament no arriba a moltes dones, ja sigui per manca de canals de difusió o per la ineficàcia d'aquests.

7.2.2. Associacionisme

Pel que fa a l'associacionisme, el diagnòstic ha permès detectar dos problemes:

a) *Hi ha una infrarepresentació de les dones en els càrrecs de presa de decisions de les associacions*

En general, Figueres compta amb un ampli teixit d'entitats i associacions, que constitueixen un espai important per a les xarxes de suport. Malgrat les dones constitueixin bona part de la base social d'aquest teixit associatiu, no es veuen igualment representades en els llocs de presa de decisions. Tot i que les dones conformen la base social de moltes entitats i associacions, els càrrecs de la junta directiva solen estar ocupats per homes, com succeeix sovint en les associacions de veïns i veïnes.

b) *Les associacions es troben desconnectades entre sí*

Les persones de les entitats i associacions perceben que hi ha poca vinculació entre elles, fet que dificulta conèixer què està realitzant cadascuna d'elles i poder-se'n beneficiar o participar de les seves activitats. Paral·lelament, algunes entitats perceben certa desconexió respecte l'Ajuntament. Manifesten que es compta amb elles per a moments puntuals, però desitjarien una relació més fluida i continuada en el temps.

7.2.3. Esport

En l'àmbit esportiu el diagnòstic permet assenyalar dos problemes:

a) *La pràctica esportiva està molt segregada per sexe i els esports masculinitzats gaudeixen de major reconeixement*

El futbol és l'esport que té més visibilitat i reconeixement al municipi, així com en el conjunt de la societat catalana i espanyola. Tanmateix, a Figueres es practiquen una gran varietat d'esports, alguns masculinitzats i d'altres feminitzats. En els darrers anys s'han creat alguns equips esportius femenins (futbol, waterpolo), fet que trenca algunes barreres per a les noies que volen practicar aquests esports. Tot i així, continua havent-hi una segregació per raó de sexe en la pràctica de molts esports, especialment a partir de certa edat, quan moltes federacions deixen d'acceptar els equips mixtes.

b) *L'oferta d'activitats esportives no dona resposta a les necessitats de totes les dones*

Les dones practiquen menys esport que els homes. Algunes dones consideren que l'accés al pavelló esportiu es troba frenat per barreres econòmiques i de mobilitat, ja que el temps de desplaçament fins a les instal·lacions suposa sovint un inconvenient. De la mateixa manera, es considera que la piscina municipal està molt massificada i l'equipament és insuficient per la demanda. Les dones són majoritàries en algunes activitats aquàtiques, com les classes dirigides a la millora de la condició física, així com en les activitats dirigides a gent gran.

Les dones grans disposen d'una oferta més assequible al Casal de Gent Gran amb activitats adequades a les seves necessitats (tai-xi, ioga) que organitzen l'Associació de Gent Gran o la Generalitat. Però aquestes activitats són només per a persones grans i estan centralitzades en un únic espai, dificultant la participació de totes les persones de tota la ciutat.

7.2.4. Lleure

l) *Els espais d'oci presenten diferents limitacions per a les noies i dones*

En general, les noies i dones consideren que a Figueres hi ha poca oferta d'oci nocturn. És habitual que molta gent se'n vagi a Girona per gaudir del temps d'oci. D'altra banda, els bars continuen sent espais masculinitzats on a les noies els resulta incòmode entrar. Fins i tot eviten transitar certs carrers amb gran concentració de bars i un ambient especialment intimidatori. Així mateix, la zona dels cinemes també resulta de difícil accés, ja que per arribar-hi s'ha de transitar un polígon industrial que genera inseguretat.

7.3. Recull d'accions

En la L7: *Cultura, associacionisme, lleure i esport*, s'han identificat les següents accions:

Àrea d'Acció Cívica, Drets Civils i Cooperació:

- En la programació d'activitats de l'àrea es realitzen xerrades i videofòrums per la promoció de la igualtat.
- Es dona suport a les entitats de dones (també per part de la regidoria de Dona)

Àrea de Cultura:

- S'ofereixen propostes específiques especialment destinades a dones.
- Al voltant del 8M es du a terme l'exposició 'Empordoneses' per la visibilització de les dones artistes plàstiques.

Àrea d'Esports:

- Té en compte horaris que facilitin la conciliació en la programació d'esdeveniments.

Entitats:

- Les dones grans compten amb una oferta específica d'activitats al **Casal de Gent Gran** i altres activitats de l'Ajuntament com la Fira de la Gent Gran. Tot i així, aquests esdeveniments no sempre tenen en compte els interessos de les dones grans igual que els dels homes, tenint en compte que són més nombroses.

L8: Accions transversals en el sí de l'Ajuntament

8.1. Introducció

Tal com s'ha explicat a la introducció d'aquest document, les polítiques d'igualtat han de seguir el principi de transversalitat, entesa com a introducció de *“la perspectiva de gènere i la perspectiva de les dones en les actuacions, a tots els nivells i a totes les etapes, reconeixent el valor que aporten dones i homes i aplicant de manera positiva els canvis necessaris per a millorar la societat i respondre a les realitats, les oportunitats, les necessitats i les expectatives dels dos sexes”* Llei 17/2015. Art.3, 2015. **Per tal de dur a terme polítiques transversals és necessari que es prenguin mesures específiques en el sí de l'Administració i en la seva organització interna, més enllà de les àrees específiques encarregades de les polítiques municipals.** En primer lloc, cal que hi hagi un compromís polític clar amb la transversalitat de la perspectiva de gènere a la política municipal, i que aquest compromís sigui expressat i comunicat a tota la plantilla municipal. En segon lloc, per tal d'operativitzar aquest compromís polític es necessari emprendre diferents mecanismes: plans d'actuació específics (com són els plans d'igualtat tant adreçats a la ciutadania com els interns de l'Administració); els processos participatius que apropen les necessitats de la població en general i de les dones en particular a l'acció política; l'ús d'una comunicació no sexista; la recollida de dades segregades per sexe i la posterior anàlisi per atendre a les necessitats de totes les persones; i la formació i capacitat del personal en l'aplicació de la perspectiva de gènere en diferents àmbits⁴. Les

⁴ Faura, R. i Keller, C. (2016). Informe GenderCat. Incorporació de la transversalitat de gènere a l'Administració Pública Catalana. Institut Català de les Dones.

accions transversals són necessàries per tal que la perspectiva de gènere acabi impregnant tota la política municipal i que les polítiques d'igualtat tinguin èxit.

8.2. Problemes i necessitats detectades

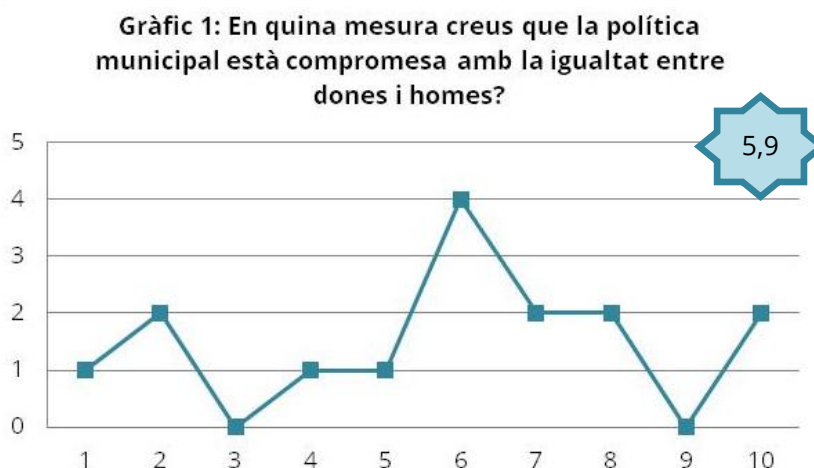
En la L8: *Accions transversals en el sí de l'Ajuntament* s'analitzen sis qüestions relacionades amb transversalitat de les polítiques d'igualtat dins l'àmbit municipal.

8.2.1 Compromís de l'Ajuntament amb les polítiques d'igualtat entre dones i homes

Respecte al compromís de l'Ajuntament amb les polítiques d'igualtat es pot concloure que:

a) *L'Ajuntament no ha comptat amb una estratègia àmplia per estendre el principi d'igualtat entre dones i homes a totes les àrees municipals*

El compromís polític amb les polítiques d'igualtat és condició necessària per a què les diferents àrees i nivells de l'Ajuntament s'impliquin en una estratègia conjunta. En aquest sentit, el compromís polític és un primer pas, tanmateix aquest serà estèril si no s'estén a tot el personal municipal. El qüestionari realitzat al personal tècnic indica que la percepció que tenen els i les professionals enquestades sobre el compromís municipal amb les polítiques d'igualtat de gènere és molt dispar tal com es pot veure al gràfic 1.



D'una banda, 4 persones suspelen el compromís de l'Ajuntament amb aquesta qüestió, al mateix temps que 2 els atorguen la màxima puntuació. Aquesta dispersió en les respostes indica que no hi ha hagut una estratègia per comunicar el compromís de l'Ajuntament amb les polítiques d'igualtat entre dones i homes al conjunt del personal municipal. D'altra banda, la *nota* mitjana que s'atorga al compromís de l'Ajuntament en aquesta matèria és d'un 5,9, reflectint d'una banda aquesta disparitat i d'altra una qualificació global no gaire alta.

8.2.2 Compromís de l'Ajuntament amb l'eradicació de les discriminacions cap a persones del col·lectiu LGTBI

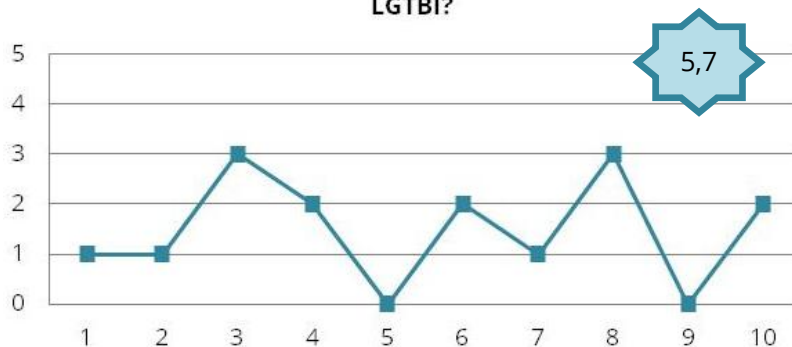
Pel que fa al compromís de l'Ajuntament amb les polítiques d'eradicació de les discriminacions cap a les persones dels col·lectius LGTBI es pot concloure que:

m) *L'Ajuntament no ha comptat amb una estratègia política explícita per l'eradicació de les discriminacions cap a persones dels col·lectius LGTBI*

Les polítiques destinades a eradicar les discriminacions per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, són molt més recents que les polítiques d'igualtat entre dones i homes,

i estan legislades a Catalunya per la *Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia*. Tot i tractar-se de dos camps diferenciats en les polítiques públiques, aquests són pròxims quant al problema que volen eradicar: les desigualtats i discriminacions derivades del gènere. D'altra banda, les polítiques d'igualtat han de donar resposta a les dones en la seva diversitat, incloent les dones dels col·lectius LGTBI. Per aquests motius, en aquest diagnòstic s'ha explorat també quin és el compromís de la política municipal figuerenca amb aquestes polítiques. El gràfic 2 mostra les respostes del personal municipal en aquesta qüestió.

Gràfic 2: En quina mesura creus que la política municipal està compromesa amb l'eradicació de les discriminacions cap a persones del col·lectiu LGTBI?



Pel que fa a les polítiques LGTBI, la disparitat de puntuacions és encara major que en les polítiques d'igualtat. La meitat de les persones suspèn el compromís municipal, al temps que l'altra meitat els atorga notes altes (entre el 8 i el 10). Novament, aquesta disparitat respon al fet que no hi hagi una estratègia clara per afrontar aquestes polítiques i, per tant, les respostes donen compte de percepcions personals.

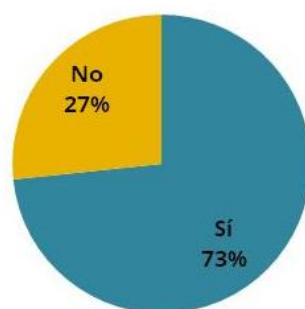
8.2.3 Difusió i coneixement del Pla d'Igualtat 2013 - 2015

L'anàlisi del grau de coneixença del Pla d'Igualtat 2013-2015 entre els i les professionals municipals ha portat dues conclusions:

a) La difusió del Pla va comptar amb un èxit relativament ampli

La difusió feta del Pla d'Igualtat és un indicador de dues qüestions. D'una banda, reflecteix el compromís polític amb les polítiques d'igualtat i la visibilitat que se'ls dona. D'altra banda, mostra el grau de transversalització, ja que aquesta té per objectiu arribar a totes les àrees i nivells de l'Administració i requereix, a tal efecte, una bona comunicació interna. El gràfic 3 mostra en quina mesura el personal tècnic entrevistat tenia coneixement de l'existència del Pla d'Igualtat.

Gràfic 3: Sabíeu que Figueres compta amb un Pla d'Igualtat Municipal (2013-2015)?

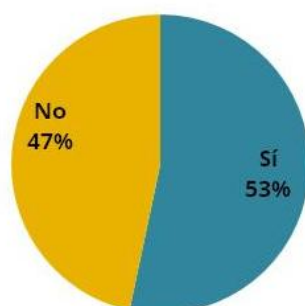


Tres de cada quatre persones que han contestat el qüestionari eren coneixedores de l'existència d'un pla d'igualtat, el que suposa un èxit en la seva difusió.

b) La coneixença en profunditat del Pla mostra un èxit parcial

Tanmateix, saber de la seva existència no implica conèixer el seu contingut. Un Pla d'Igualtat que parteixi d'una estratègia de transversalització hauria d'incloure accions a implementar per a totes les àrees del consistori, de manera que totes les àrees haurien de conèixer, com a mínim, les accions en què estan implicades. El gràfic 4 mostra quin percentatge de persones enquestades coneixien les accions que incloïa el Pla d'Igualtat (2013-2015).

Gràfic 4: Coneixeu les accions que incorpora el Pla d'Igualtat Municipal de Figueres (2013-2015)?



Aproximadament la meitat de les persones enquestades van admetre conèixer les accions que incorporava el Pla d'Igualtat, el que suposa una implicació parcial de les àrees municipals. Entre les àrees que coneixien de l'existència del Pla aquestes són majoritàriament de l'àmbit social i de salut (Àrea de Salut i Sanitat, Àrea d'Atenció a les persones, Benestar Social, Àrea Bàsica de Salut, SIAD, Servei d'Immigració i Diversitat, Cultura, Esports, Promoció Econòmica i ASSIR). En canvi, les àrees que desconeixien el Pla són de caire més divers, incloent cossos policials (Guardia Urbana i Mossos d'Esquadra), àrees tradicionalment poc vinculades a les polítiques d'igualtat de gènere (com Urbanisme i Esports), i altres de l'àmbit social i de salut (Servei de Joventut, ABS o Ensenyament).

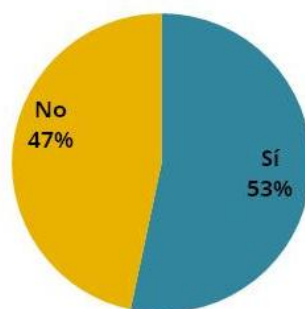
8.2.4 Transversalitat de les polítiques d'igualtat

L'anàlisi de la transversalitat de la perspectiva de gènere en el conjunt de polítiques municipals ha portat a la següent conclusió:

n) L'aplicació de la perspectiva de gènere en el conjunt de les polítiques municipals és relativament àmplia, malgrat que moltes àrees municipals no es trobessin implicades en el Pla d'Igualtat 2013-2015

La transversalitat de gènere fa referència al fet que totes les accions municipals contribueixin a la igualtat de gènere des de les seves àrees d'actuació. En aquest sentit s'estan duent a terme el conjunt d'accions específiques que s'han recollit a cadascun dels eixos. Amb *accions específiques per a la promoció de la igualtat* ens referim a totes aquelles actuacions municipals que tenen un dels següents objectius: millorar l'accés a les dones a recursos, serveis i drets; accions d'atenció i suport a dones de col·lectius vulnerables; accions adreçades a tota la població per promoure els valors de la igualtat i l'equitat; i accions adreçades a homes per sensibilitzar i canviar actituds masculines. El gràfic 5 mostra el percentatge d'àrees que estan desenvolupant algun tipus d'accions específiques per a la promoció de la igualtat de gènere.

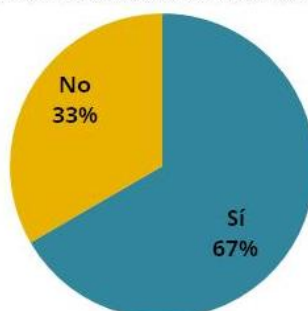
Gràfic 5: A la vostra àrea o servei s'han dut a terme accions que promoguin la igualtat de gènere?



Aproximadament la meitat dels recursos i serveis afirmen estar duent a terme accions específiques per la promoció de la igualtat. Moltes d'aquestes accions s'han dut a terme al marge del Pla d'Igualtat (2013-2015), com a accions pròpies dels serveis.

Més enllà de les accions específiques que tenen per objectiu la promoció de la igualtat, la transversalització de les polítiques d'igualtat implica que totes les polítiques municipals assegurin donar resposta a les necessitats, tant de les dones com dels homes, així com evitar reproduir les desigualtats. El gràfic 6 mostra el percentatge d'àrees i serveis que tenen en compte les diferents necessitats de dones i homes en les seves actuacions.

Gràfic 6: En la vostra àrea o servei es tenen en compte les diferents necessitats que puguin tenir dones i homes en l'actuació cara a la ciutadania?



El 67% dels serveis i recursos tenen en compte les diferents necessitats dels homes i les dones en els respectius àmbits d'actuació. D'aquesta manera, es promou de forma indirecta la igualtat entre dones i homes, atenent problemes i situacions específiques que estan marcades pel gènere. Tot i així, queda un cert marge per arribar a la transversalització real en què la perspectiva de gènere es tingui en compte en tota l'actuació municipal, ja que 1 de cada 3 recursos o serveis encara actua de forma cega a les desigualtats de gènere.

8.2.5 Creació d'òrgans per a la promoció de la igualtat

Quant la creació d'òrgans de promoció de la igualtat la conclusió és clara:

a) No s'ha desplegat el Consell Municipal per a la Igualtat planificat en el Pla d'Igualtat 2012-2015

La transversalització de les polítiques d'igualtat requereix òrgans específics que tinguin aquest objectiu, i que es trobin en una situació orgànica independent de qualsevol altra àrea. En el Pla d'Igualtat 2013-2015 es va planificar la creació del Consell Municipal per la Igualtat. Tanmateix,

aquest no ha estat desplegat i actualment és el SIAD qui lidera la promoció de la igualtat. Tot i així, la seva actuació està centrada en l'abordatge a la violència masclista.

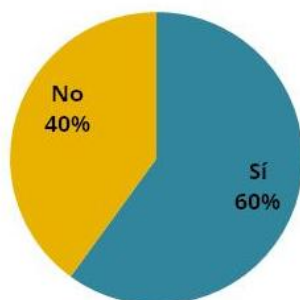
8.2.6 Dades segregades per sexe

L'anàlisi de la recollida de dades segregades per sexe i el seu impacte a les polítiques municipals ha portat a dues conclusions:

o) Una majoria dels serveis i recursos recullen dades segregades per sexe

Un element facilitador per incloure la perspectiva de gènere en les actuacions és la recollida de dades segregades per sexe. De fet, La Llei 17/2015, d'Igualtat Efectiva entre dones i homes, estableix al seu article 6 que és funció dels ens locals "adequar i mantenir estadístiques actualitzades que permetin un coneixement de la situació diferencial de dones i homes en els diferents àmbits d'intervenció local". Aquestes ens permeten veure si el servei està donant la mateixa cobertura a les necessitats de dones i homes, si està deixant fora de cobertura algun col·lectiu, o si està facilitant la coresponsabilitat entre dones i homes en l'assumpció de responsabilitats familiars, per exemple.

Gràfic 7: Recolliu les dades segregades per sexe?
(de persones usuàries, alumnes, beneficiàries, etc.)

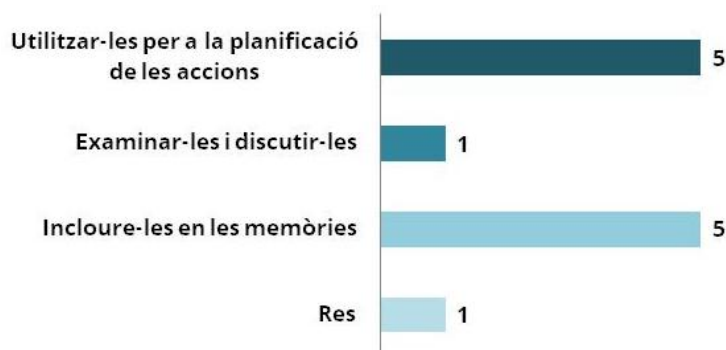


El 60% dels serveis i recursos de Figueres recullen les dades segregades per sexe. Tanmateix, el sol fet de recollir les dades no implica afavorir la igualtat de gènere.

p) La millora de les polítiques a partir dl recull de dades té un ampli marge de millora

Allò òptim és que les dades tinguin un impacte directe sobre l'acció de l'àrea o recurs, per tal de millorar la seva actuació en termes de promoció de la igualtat. El gràfic 8 mostra quin ús s'està donant actualment a les dades segregades per sexe, per part d'aquells serveis que sí que les recullen.

Gràfic 8: Què feu amb les dades segregades per sexe?



Entre els diferents usos que es donen a les dades, el més freqüent (5 dels 9 serveis que recullen dades) és que s'utilitzin les dades segregades per sexe per a la planificació d'accions. En tots aquests casos, per tant, existeixen mecanismes per incloure les diferents necessitats que poden tenir homes i dones en les polítiques de l'àrea municipal. Tanmateix, cal assenyalar que per una lectura acurada de les dades, capaç de detectar totes les possibles desigualtats, és necessari tenir perspectiva de gènere i un cert grau d'especialització.

Un pas per darrera en la transformació de les actuacions de l'àrea estan aquells serveis que examinen i discuteixen les dades (1 servei), i aquells que les inclouen en les memòries (5 serveis/àrees municipals). Aquestes accions són útils per a visibilitzar les desigualtats i sensibilitzar a nivell intern sobre les mateixes. Tanmateix, per tal que tinguin un impacte sobre la igualtat entre dones i homes, el destí final de les dades ha de ser transformar les accions dirigides a la ciutadania. En darrer lloc, en relació amb l'impacte, hi ha aquells serveis o àrees que recullen dades segregades per sexe però no en fan res (1 servei).

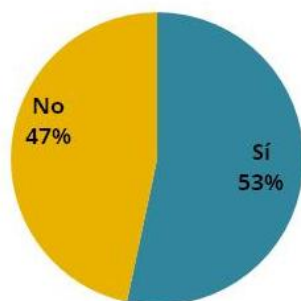
8.2.7 Formació

L'anàlisi de les accions formatives realitzades a nivell intern ha portat a dues conclusions:

a) Gairebé la meitat dels recursos i àrees municipals no ha rebut cap formació en temàtica de gènere

La formació dels i les professionals en perspectiva de gènere és un element transformador molt important, ja que serveix per sensibilitzar sobre la desigualtat de gènere i dona eines per emprendre accions en aquest sentit. El gràfic 9 mostra el percentatge d'àrees i serveis en què s'han realitzat accions formatives.

Gràfic 9: A la vostra àrea s'han realitzat accions formatives?



La meitat (53%) d'àrees i serveis ha realitzat alguna formació en l'àmbit de la igualtat de gènere.

b) Les formacions se centren de forma majoritària en la violència masclista, deixant de banda qüestions de promoció de la igualtat

Les formacions realitzades giren entorn de temàtiques concretes, normalment relacionades amb l'àmbit d'actuació de cada servei o recurs. El gràfic 10 mostra quines temàtiques concretes s'han tractat i amb quina freqüència.

Gràfic 10: A la vostra àrea s'han realitzat accions formatives dirigides al personal sobre algun tema relacionat amb la igualtat entre dones i homes?



El major nombre de formacions que s'han dut a terme han estat sobre violència masclista (en 6 recursos/àrees municipals), i han estat impartides a professionals que duen a terme prevenció, detecció o atenció en aquest àmbit. Per darrere queden les formacions sobre l'ús del llenguatge no sexista (s'han realitzat en 3 àrees o serveis) i sobre l'assetjament sexual o per raó de sexe (1 àrea), ambdues destinades a modificar formes de treball internes. No s'ha dut a terme cap formació sobre pressupostos amb perspectiva de gènere, tot i que aquesta està considerada una molt bona estratègia per avaluar l'impacte de totes les polítiques públiques en termes de gènere. D'altra banda, hi ha 5 accions formatives concretes que s'han realitzat a diferents àrees i serveis sobre les següents temàtiques: mutilació genital femenina, matrimonis forçats, coeducació, formació sobre discriminacions i estereotips racistes, i empenedoria femenina.

8.2.8 Llenguatge no sexista

q) Tot i comptar amb una Guia per l'ús no sexista del llenguatge, la seva aplicació és parcial

De forma transversal, i per tal de ser aplicada a totes les àrees, es va elaborar una guia per un ús no sexista del llenguatge. A més, algunes àrees han rebut formació específica en aquesta qüestió, tal com s'ha esmentat en l'apartat de formació. Malgrat l'existència del manual, la seva aplicació és irregular i es detecten casos en què es continua fent ús del llenguatge sexista (per exemple, en anomenar l'Oficina Municipal d'Atenció al Ciutadà enlloc d'utilitzar una noció no sexuada com pot ser la *Ciudadania*).

8.2.9 Protocol intern d'assetjament sexual o per raó de sexe

Pel que fa a l'aplicació del protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe s'ha detectat un problema:

a) El protocol d'assetjament sexual o per raó de sexe no es desplega de forma efectiva davant la detecció de casos

L'Ajuntament, com qualsevol altra administració pública, té l'obligació legal de tenir un protocol que estableixi les pautes d'actuació davant els casos d'assetjament sexual i per raó de sexe. L'Ajuntament de Figueres compta amb aquest document. Tanmateix, les mesures que estableix no s'han posat en funcionament de forma efectiva en els casos que s'han detectat aquestes situacions, posant en dubte el compromís real de l'Ajuntament en resoldre aquests casos.

Resum del diagnòstic de necessitats i problemes:

L1: Educació i formació	
La situació als centres educatius	<ul style="list-style-type: none"> • En un context de molta diversitat es reproduïxen les discriminacions de diversa índole: masclistes, homòfobes i racistes. • Els centres no compten amb estratègies per incloure la perspectiva de gènere de forma transversal. • L'educació sexo-afectiva i la prevenció de la violència masclista a les relacions es consideren insuficients.
Educació no obligatòria i formació per a persones adultes	<ul style="list-style-type: none"> • Les noies troben més barreres d'accés a l'educació superior. • Les activitats formatives per a dones adultes no cobreixen les necessitats de totes les dones.
L2: Treballs i ocupació	
Mercat laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Les dones pateixen múltiples discriminacions en l'accés al mercat de treball. • Els llocs de feina que ocupen les dones es veuen marcats per la precarietat.
El treball domèstic i de cures i la conciliació dels temps	<ul style="list-style-type: none"> • Les dones continuen assumint la major part del treball domèstic i de cures, amb un impacte sobre la resta de temps i sobre la seva salut. • L'assumpció d'aquests treballs té un impacte negatiu sobre la vida laboral de les dones.
L3: Salut i qualitat de vida	
Assistència mèdica i sanitària	<ul style="list-style-type: none"> • Els centres de salut presenten limitacions per donar una assistència de qualitat a les dones. • La manca d'una figura de traducció i mediació va en detriment d'un accés ple a la salut per part de totes les dones.
Promoció de la salut	<ul style="list-style-type: none"> • Les accions de promoció de la salut de les dones es consideren insuficients. • Es requereixen més espais de suport a la salut psicològica i emocional.
L4 : Violència masclista	
Violència masclista entre persones joves	<ul style="list-style-type: none"> • La violència masclista entre persones joves es manifesta com un problema creixent. • Moltes noies no saben identificar la violència masclista al seu entorn.
Assetjament sexual pel carrer	<ul style="list-style-type: none"> • L'assetjament sexual al carrer en forma de tocaments i comentaris és un problema que afecta moltes noies i dones.

Abordatge de la violència masclista	<ul style="list-style-type: none"> • Figueres no compta amb un protocol propi d'abordatge de la violència masclista. • L'atenció es centra molt en els casos de violència masclista dins la parella, deixant fora altres àmbits.
L5 : Benestar social	
Serveis i recursos municipals	<ul style="list-style-type: none"> • La pressió assistencial repercuteix en la qualitat de la intervenció. • Manquen serveis de suport a la dependència.
Col·lectius d'especial vulnerabilitat	<ul style="list-style-type: none"> • Les dones migrades, les dones al capdavant de famílies monoparentals i les dones gitanes, tenen una menor autonomia econòmica.
L6: Mobilitat, urbanisme i seguretat	
Mobilitat	<ul style="list-style-type: none"> • Les dones troben diversos problemes de mobilitat, especialment com a vianants.
Urbanisme	<ul style="list-style-type: none"> • El urbanisme reflecteix una infrarepresentació de les dones i de les seves necessitats.
Seguretat	<ul style="list-style-type: none"> • Les dones viuen sensació d'inseguretat a diversos espais de Figueres per diversos motius.
L7 : Cultura, associacionisme, lleure i esport	
Cultura	<ul style="list-style-type: none"> • Les activitats socioculturals que es duen a terme al municipi presenten limitacions per satisfer els interessos de les dones. • La difusió de la programació cultural no resulta efectiva.
Associacionisme	<ul style="list-style-type: none"> • Hi ha una infrarepresentació de les dones en els càrrecs directius d'associacions. • Les associacions es troben desconnectades entre sí.
Esport	<ul style="list-style-type: none"> • La pràctica esportiva està molt segregada per sexe i els esports masculinitzats gaudeixen de major reconeixement. • L'oferta d'activitats esportives no dona resposta a les necessitats de totes les dones.
Lleure	<ul style="list-style-type: none"> • Els espais d'oci presenten diferents limitacions per a les noies i dones.
L8: Accions transversals en el sí de l'Ajuntament	
Compromís amb les polítiques d'igualtat entre dones i homes	<ul style="list-style-type: none"> • L'Ajuntament no ha comptat amb una estratègia àmplia per estendre el principi d'igualtat entre dones i homes a totes les àrees municipals.
Compromís amb l'eradicació de les discriminacions cap al col·lectiu LGTBI	<ul style="list-style-type: none"> • L'Ajuntament no ha comptat amb una estratègia política explícita en polítiques per l'eradicació de les discriminacions cap a persones del col·lectiu LGTBI.

<i>Difusió i coneixement del Pla d'Igualtat 2013 - 2015</i>	<ul style="list-style-type: none"> • La difusió del Pla va comptar amb un èxit relativament ampli. • La coneixença en profunditat del Pla mostra un èxit parcial.
<i>Transversalitat de les polítiques d'igualtat</i>	<ul style="list-style-type: none"> • L'aplicació de la perspectiva de gènere en el conjunt de les polítiques municipals és relativament àmplia, malgrat que moltes àrees municipals no es trobessin implicades en el Pla d'Igualtat 2013-2015.
<i>Creació d'òrgans per a la promoció de la igualtat</i>	<ul style="list-style-type: none"> • No s'ha desplegat el Consell Municipal per la Igualtat planificat en el Pla d'Igualtat 2012-2015.
<i>Dades segregades per sexe</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Una majoria lleu dels serveis i recursos recullen dades segregades per sexe. • La millora de les polítiques a partir dl recull de dades té un ampli marge de millora.
<i>Formació</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Gairebé la meitat dels recursos i àrees municipals no han rebut cap formació en temàtica de gènere. • Les formacions es centren de forma majoritària en la violència masclista, deixant de banda qüestions de promoció de la igualtat
<i>Llenguatge no sexista</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Tot i comptar amb una Guia per una utilització no sexista del llenguatge, la seva aplicació és parcial.
<i>Protocol intern d'assetjament sexual o per raó de sexe</i>	<ul style="list-style-type: none"> • El protocol d'assetjament sexual o per raó de sexe no es desplega de forma efectiva davant la detecció de casos.

4. Propostes

A continuació es presenten les 40 propostes elaborades en el procés participatiu per part de professionals municipals i membres d'entitats i associacions, per a cadascuna de les 7 primeres línies d'actuació. Tenint en compte totes les conclusions que s'han pogut extreure del diagnòstic, s'han elaborat uns objectius estratègics que puguin donar resposta als problemes i necessitats detectades al territori. Les propostes d'actuació s'emmarquen dins aquests objectius estratègics i tenen la finalitat de traduir-los en accions concretes. Vegem quines han estat les propostes formulades per a cada línia i objectiu.

L1: Educació i formació

Objectiu estratègic 1.1: *Reduir les discriminacions per raó de gènere i per altres raons (per raó d'orientació, identitat i opció sexual; per raó d'origen, religió o cultura) i la reproducció dels estereotips i rols de gènere en els centres educatius.*

Propostes:

- **Emprendre una acció formativa adreçada a sensibilitzar a professorat i alumnat sobre les actituds discriminatòries que hi ha en els centres educatius.** Preferentment hauria de tractar-se d'una formació eminentment pràctica, que faciliti l'autoavaluació de les discriminacions en el dia a dia. Podria contenir materials de suport per l'autoavaluació, que permetin obtenir dades de la situació., per poder-hi treballar a posteriori.
- **Fer un directori de recursos de coeducació i difondre'l.** El directori ha d'incloure materials i activitats que es puguin replicar.
- **Dur a terme accions per promoure la interculturalitat en els centres educatius.** Es poden incloure visites a associacions culturals i religioses, o pensar viatges de final de curs que apropin l'alumnat a altres realitats, entre altres. Cal incloure sempre la perspectiva de les dones dins les diferents realitats culturals.
- **Ampliar el treball en coeducació que es du a terme a les escoles bressol.** Ampliar els temes que es treballen per incloure, sobretot, la perspectiva intercultural. Ampliar també l'abast de l'actuació mantenint-la en el temps. Es poden implicar també les associacions i entitats per dur a terme xerrades i accions de sensibilització puntuals a les escoles bressol.

Objectiu estratègic 1.2: *Millorar l'accés de les dones adultes a la formació, tenint en compte les necessitats de col·lectius específics.*

Propostes:

- **Recollir informació per conèixer millor les necessitats i demandes dels col·lectius específics.** Per tal de planificar les accions pertinents.
- **Millorar la difusió de les accions formatives que s'estan duent a terme.** Fer un directori actualitzat que contingui tots els recursos d'educació per a persones adultes, tant reglats com no reglats, i fer-ne difusió garantint que arriba a tots els col·lectius.
- **Apropar els recursos d'alfabetització per a dones migrades als barris.** A més, per tal de facilitar l'assistència de dones amb criatures a càrrec, cal tenir en compte els horaris així com la possibilitat de portar les criatures als cursos (menors de 3 anys). Si és possible es pot comptar amb un servei de canguratge mentre es du a terme la classe, o sinó poden conivir criatures i mares a l'aula.

L2: Treballs i ocupació

Objectiu estratègic 2.1: Reduir les desigualtats que afecten les dones al mercat laboral, millorant tant l'accés a l'ocupació com les condicions de treball.

Propostes:

- **Donar exemple des de l'administració pública en la promoció de la igualtat a l'àmbit laboral.** Emprendre mesures de conciliació i gestió dels temps que faciliten la igualtat entre dones i homes, i promoure una major flexibilitat horària.
- **Incloure en l'administració pública clàusules que prioritzin la contractació d'empreses que emprenen mesures de conciliació** i gestió dels temps que faciliten la igualtat entre dones i homes.
- **Reprenre la figura de l'agent d'igualtat en l'àmbit empresarial**, que sensibilitzi sobre les desigualtats entre dones i homes i la necessitat d'emprendre mesures per pal·liar-les.
- **Premiar i donar reconeixement públic a les empreses que prenguin mesures de conciliació i gestió dels temps** que faciliten la igualtat entre dones i homes.

Objectiu estratègic 2.2: Contribuir a una distribució més igualitària dels treballs domèstics i de cures entre dones i homes.

Propostes:

- **Fer una campanya de sensibilització sobre la necessitat de fer un repartiment coresponsable dels treballs domèstics i de cures.** La incidència es pot pensar en diferents àmbits (ciutat, empreses, escoles). De cara a la ciutadania es poden utilitzar diferents mitjans com la TV local o els anuncis al cinema. També es pot utilitzar cartelleria amb missatges per promoure la coresponsabilitat i donant valor al treball domèstic i de cures. En l'àmbit escolar, es poden dur a terme accions de sensibilització que impliquin a tota la comunitat educativa (mares i pares, professorat i alumnat). En l'àmbit de la formació ocupacional, es poden fer accions de sensibilització en aquells cursos més masculinitzats (per exemple en automoció). En l'àmbit comunitari, es poden dirigir accions específiques a les entitats i associacions de veïns i veïnes.
- **Donar suport a dones que són mestresses de casa i que pateixen una sobrecàrrega de treball.** Pensar en els recursos específics que poden millorar la qualitat de vida de les dones que pateixen una sobrecàrrega de treball.

L3: Salut i qualitat de vida

Objectiu estratègic 3.1: Donar resposta a les necessitats particulars de les dones en l'àmbit de la salut, tenint en compte la diversitat d'edat i d'origen.

Propostes:

- **Recuperar la figura de mediació i traducció en els canteres de salut.** Les entitats poden aportar treball voluntari per acomplir part d'aquestes funcions (sempre i quan no requereixin coneixement tècnic sanitari).
- **Elaborar un programa de xerrades sobre salut de les dones des d'una perspectiva intercultural**, és a dir, tenint en compte la diversitat cultural i apropant-se a les diferents formes de percebre i atendre la salut. La programació ha de fer-se d'acord a les necessitats i demandes específiques dels diferents col·lectius. En aquest sentit, les entitats tenen un paper clau a l'hora de formular les demandes.

Objectiu estratègic 3.2: Incorporar una mirada més integral en la promoció de la salut, que doni cabuda a tots els aspectes (físics, mentals i emocionals) i que inclogui la prevenció.

Propostes:

- **Potenciar el treball en xarxa entre diferents agents:** centres de salut, serveis socials, altres serveis municipals (com ara esports) i entitats. El treball en xarxa portarà a fer derivacions que facilitin una atenció de millor qualitat. També poden sorgir comissions mixtes per tractar temes específics.
- **Incrementar la contractació de professionals de salut mental,** especialment de la branca de psicologia.
- **Aprofitar els locals de les AAVV per tal que un/a agent de salut pugui desplegar accions comunitàries i atendre unes hores a la població del barri.** D'una banda, podria recollir les demandes de cada barri per fer un diagnòstic acurat de necessitats i, d'altra banda, impulsar grups de suport per temes concrets, sempre tenint en compte en totes les accions els problemes i necessitats específics de les noies i dones.

L4: Violència masclista

Objectiu estratègic 4.1: *Tenir en compte la diversitat de formes i àmbits de la violència masclista per tal d'abordar-les.*

Propostes:

- **Dur a terme formació a professionals que treballen amb violència masclista o que atenen a dones, tractant la violència masclista de forma integral,** en els diversos àmbits i formes, tal com estableix la Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista.

Objectiu estratègic 4.2: *Incidir en la prevenció de la violència masclista, sensibilitzant a la població sobre les formes menys visibles i més acceptades de violència.*

Propostes:

- **Ampliar l'abast de les accions de prevenció de violència masclista en l'àmbit educatiu, avançant-les al cicle superior de primària.** Es poden organitzar també unes jornades que impliquin tota la comunitat educativa, en què s'utilitzin diferents metodologies com teatre o 'role playings', per visibilitzar les situacions de violència menys visibles i les seves conseqüències, generant un debat entorn una situació concreta. A partir d'aquestes jornades es pot desencadenar un treball continuat durant tot el curs.
- **Dur a terme una acció de sensibilització aprofitant un esdeveniment gran que es dugui a terme a un espai públic en un moment en què estan molt concorreguts.** Es poden utilitzar accions teatrals o performances per visibilitzar situacions de violència més desconegudes com ara l'explotació sexual, els matrimonis forçats o la mutilació genital femenina.
- **Fer difusió dels recursos i serveis especialitzats en violència masclista entre la població.** Elaborar algun material (tríptic, llibret,...) que contingui un mapa de recursos d'atenció a la violència masclista, per tal de distribuir-lo.
- **Crear un protocol d'abordatge de la violència masclista d'àmbit local.** Podria utilitzar-se coma punt de partida la comissió de violència masclista de nivell comarcal i crear-ne una subcomissió per aterrar-la al municipi.

L5: Benestar social

Objectiu estratègic 5.1: *Alleugerir la sobrecàrrega que pateixen moltes dones derivada de l'assumpció de la cura de persones.*

Propostes:

- **Engegar la creació d'una borsa de voluntariat per tasques concretes de cura de persones**, com ara recollir nens i nenes d'escola, acompanyar algú al metge, fer la compra d'una persona gran, etc. Es pot tenir en compte el model dels bancs del temps i comptar tant amb les entitats i associacions com amb el suport de l'Ajuntament.
- **Facilitar l'assistència als grups de suport per a persones cuidadores**. A tal efecte cal conciliar els horaris del grup amb les tasques pròpies de la cura, tenint en compte també els dies de cap de setmana.

Objectiu estratègic 5.2: *Empoderar (econòmicament i emocionalment) a dones que pertanyen a col·lectius especialment vulnerables.*

Propostes:

- **Crear grups per treballar les emocions**, utilitzant tècniques com el *coaching*, amb col·lectius vulnerables. Cal fer-se una difusió àmplia entre la ciutadania.
- **Facilitar l'accés a les aules de normalització lingüística**. En aquest sentit cal tenir en compte tant els horaris i donar l'opció de portar a criatures a l'aula. Així mateix, es proposa potenciar que en els grups hi hagi persones de diferents grups ètnics i culturals.
- **Donar beques per formació d'adults**. Per tal de facilitar que les persones amb menys recursos tenen les mateixes oportunitats de continuar amb la seva formació.

L6: Mobilitat, urbanisme i seguretat

Objectiu estratègic 6.1: *Facilitar la mobilitat i l'accés a l'espai públic en igualtat de condicions per a totes les persones, tenint en compte les diferents percepcions de la seguretat així com les diferents activitats que desenvolupen.*

Propostes:

- **Vetllar en la planificació urbana per què els espais públics siguin percebuts com a segurs per a totes les persones**. Fer ús del mapa de seguretat amb perspectiva de gènere elaborat en el marc del diagnòstic per al Pla d'Igualtat, per tal de fer una ciutat més segura a l'hora de fer el planejament urbanístic en la redacció del POUM. Algunes mesures urbanístiques concretes que es proposen són: donar diferents utilitats als espais públics de manera que tots els espais siguin fàcilment transitables, evitant que se'n faci un mal ús i contribuint a donar seguretat quan es transiten; i augmentar l'enllumenat als punts foscos de la ciutat, atenent de forma específica la Marca de l'Ham com a barri especialment percebut com a insegur.
- **Fer una aplicació mòbil per a que el mapa de seguretat sigui un instrument viu**, de manera que la ciutadania pugui aportar imatges sobre l'espai públic de Figueres.
- **Rebaixar les voreres per tal de millorar l'accessibilitat a l'espai públic**.
- **Millorar el servei d'autobusos i comunicació entre Figueres i l'estació de l'AVE**, rebaixant el preu del bitllet o fent-lo gratuït.

Objectiu estratègic 6.2: *Visibilitzar les dones i les seves aportacions a la societat figuerenca en l'espai públic.*

Propostes:

- **Augmentar la presència de les dones al nomenclàtor de la ciutat**. Fer propostes a l'Ajuntament per tal que inclogui noms de dones il·lustres de Figueres en el nomenclàtor. Fer difusió entre la ciutadania i les entitats sobre els mecanismes de per fer propostes de noms per al Nomenclàtor, tot sensibilitzant sobre la necessitat de promoure l'elecció de noms de dones. Acompanyar el procés d'una cerca dels referents femenins a Figueres.

- **Promoure l'elecció de dones en la distinció “La fulla de Figueres” que atorga l'Ajuntament.** Modificar els mecanismes d'elecció per tal que sigui necessari que hi figurin dones entre les candidates.

L7: Cultura, associacionisme, lleure i esport

Objectiu estratègic 7.1: *Facilitar l'accés de les dones a activitats pel seu gaudi personal, més enllà de la feina i el treball domèstic i de cures.*

Propostes:

- **Promoure la programació simultània i en un mateix espai d'activitats per diferents públics.** Organitzar activitats de lleure, culturals i esportives, per als diferents membres de la família (mares, pares, fills/es, avis i àvies) en paral·lel, per tal de facilitar l'assistència de totes les persones i la conciliació.
- **Habilitar l'espai públic per a la pràctica esportiva:** crear carrils bici i circuits saludables accessibles i il·luminats.
- **Becar a persones amb pocs recursos econòmics per què puguin accedir a les activitats d'oci que no són gratuïtes.**

Objectiu estratègic 7.2: *Reconèixer, donar valor i potenciar les activitats (esportives, culturals, associatives) que desenvolupen majoritàriament les dones.*

Propostes:

- **Donar suport logístic a les entitats i associacions:** facilitar l'ús d'espais municipals per realitzar activitats, l'accés a material d'oficina, fotocòpies o subvencionar l'elaboració de materials de difusió, entre altres.
- **Rebaixar les taxes que es paguen per a la utilització dels teatres públics per a les entitats i associacions de dones.**
- **Potenciar l'enxarxament entre entitats així com entre Ajuntament i entitats.** Crear un espai propi de les entitats (un hotel d'entitats) i establir una xarxa interdisciplinària formada per l'Administració i entitats que es mantingui en el temps per treballar diferents temes.