

“La igualtat entre dones i homes”

CINQUÈ INFORME

DE LA COMISSIÓ DE SEGUIMENT

DE LES PROMESSES ELECTORALS DEL PSC

DE SABADELL PER A LA LEGISLATURA 2007-2011

Maig 2010



compliu o marxeu!

Respolis - Iniciativa ciutadana per la responsabilitat política

SUMARI

1	PRESENTACIÓ	3
2	SEGUIMENT DE PROMESES DE L'ÀMBIT DE LA IGUALTAT DONA - HOME	4
	Promesa 1: Un nou Centre d'Acollida i la consolidació del Centre d'Atenció a la Dona	5
	Promesa 2: Desenvoluparem un Pla d'Igualtat d'Oportunitats	7
	Promesa 3: Impulsarem polítiques i campanyes destinades a la sensibilització vers els valors de la igualtat.	9
	Promesa 4: Impulsarem la conciliació laboral i familiar amb la consolidació de propostes com el Banc del Temps.	11
	Promesa 5: Avançarem en iniciatives que permetin que les dones accedeixin al món laboral	16
3	CONCLUSIONS	18
4	FONTS D'INFORMACIÓ	20
5	COMISSIÓ DE SEGUIMENT	22

1 PRESENTACIÓ

Aquest és el darrer Informe de la Comissió de Seguiment de les promeses electorals del PSC de Sabadell. En aquesta ocasió tractem **l'àmbit de la "igualtat dona - home"**, abans que altres promeses, perquè considerem que les dones són la columna vertebral de la nostra societat, atès que estan involucrades en un fer relacional que afecta a tothom: adults, gent gran, joves, infants, malalts...

Tal i com vàrem fer en els informes anteriors, els **contactes pont hem cercat col·laboracions anònimes** que ens facilitessin la informació sense posar en perill el seu lloc de treball o perjudicar les entitats amb qui col·laboren, i **ens hem reunit** periòdicament per anar posant en comú les dades que anàvem obtenint, intentant d'arribar a un text que tractés amb **rigor** cadascuna de les promeses.

L'objectiu que es planteja la Comissió de Seguiment és demostrar que la ciutadania, si s'ho proposa, **pot valorar el grau de compromís de la classe política** que està al capdavant del govern.

Podeu obtenir més informació a <http://sbd.respolis.cat>. **Animeu-vos i afegiu-vos a la iniciativa** a través d'un missatge a respolis.sbd@gmail.com. Plegats farem **que la ciutadania de Sabadell afronti les properes eleccions municipals amb més coneixement de causa i reclamant un compromís polític ferm.**

2 SEGUIMENT DE PROMESSES DE L'ÀMBIT DE LA IGUALTAT DONA - HOME

La qüestió de la igualtat dona - home no és sectorial sinó transversal, donat que les dones integren qualsevol àmbit de la vida i, per tant, haurien d'estar presents en totes les promeses electorals. Ara bé, donat que existeix l'específica promesa dedicada a la igualtat entre dona i home, ens centrarem en ella, sense oblidar que la política de les dones no és una política més, sinó que és la política en majúscula, atès que qualsevol benefici, compliment de justícia o comissió d'injustícies envers les dones repercuteix en tota la resta de la ciutadania.

La qüestió, doncs, no queda reduïda a l'atenció a la dona, com si fos una eterna víctima del sistema, sinó que, sobretot, és una qüestió de capacitat gestora, no sotmesa al criteri quantitatiu reduccionista, el que predica que som la meitat de la humanitat, que per descomptat que és així, però el tema femení va més enllà, assoleix la qüestió qualitativa oblidada, per tant, constitueix un oblit que empobreix la condició humana. I és això el que ens remet a una globalització de la justícia. Globalització que comença i té les seves bases en la ciutadania. La mesura humana d'intervenció per excel·lència. Les polítiques "per a les dones" s'han de fer "amb les dones". No n'hi ha prou amb informar, cal la corresponsabilització col·lectiva.

Promesa 1: Un nou Centre d'Acollida i la consolidació del Centre d'Atenció a la Dona. Posarem en funcionament un habitatge d'emergència per tal d'oferir un espai de forma exclusiva i segura a les dones en situació de risc imminent. Consolidarem el Centre d'Atenció a la Dona i el seu equip de professionals per oferir atenció social, psicòlegs, terapeutes i assessorament jurídic.

Diagnosi

La promesa conté dues parts. La primera és l'enunciat en el qual es promet un nou Centre d'Acollida. Els centres d'acollida són competència de la Generalitat de Catalunya, per la qual cosa un Ajuntament no els pot crear. En la segona part diu que posaran en funcionament un habitatge d'emergència, com si aquests dos equipaments fossin el mateix, quan el primer és una residència de llarga durada i, en canvi, el segon és provisional mentre no es concreti a quin centre d'acollida es derivaran les afectades i les criatures. Mentre que el Centre d'Acollida no s'ha pogut crear pel que ja s'ha exposat, l'habitatge d'emergència s'ha posat en funcionament amb una capacitat per a tres famílies, cosa que ha demostrat ser suficient perquè mai no s'ha omplert .

Pel que fa al Centre d'Atenció a la Dona, aquest disposa de l'equip de professionals que s'esmenten en la promesa. Concretament són: una informadora, dues treballadores socials, dues psicòlogues que imparteixen formació, tallers i atenció a la dona maltractada, una psicòloga infantil i dues advocadesses.

Existeix un nou protocol per tractar els casos de violència. Fins ara, els casos solament es contemplaven des del moment de la denúncia i a partir d'aquí es donava atenció i es treballava per la recuperació de la dona maltractada. En

canvi, actualment, s'hi han afegit dues fases prèvies de prevenció i detecció gràcies a la coordinació amb la policia local, els mossos d'esquadra, els centres de salut i serveis socials. Per a la fase de prevenció, aquest nou protocol amplia el nucli d'agents amb els centres educatius i el Col·legi d'Advocats.

Valoració

La promesa d'un Centre d'Acollida incorre en falsedat en no haver-hi competència per crear-lo, per tant, la candidatura al Govern Municipal menteix a la ciutadania sobre les seves intencions, amb la gravetat que suposa fer-ho en una qüestió tant sensible a l'opinió pública, com és la dramàtica situació de tantes dones i els seus fills. En la lletra menuda de la promesa ja corregeix el titular dient que posarà en funcionament un habitatge d'emergència, cosa completament diferent perquè el suport qualitatiu cap al col·lectiu afectat és molt menor.

En canvi la promesa de consolidació del Centre d'Atenció a la Dona s'ha complert satisfactòriament atès que disposa d'un equip professional que ofereix tots els serveis requerits per les usuàries.

Visió crítica

Donada la impossibilitat de complir la promesa de crear un nou Centre d'Acollida, per falta de competències en aquesta matèria, es dedueix que el fet de posar-la en l'enunciat és un recurs electoralista per cridar l'atenció, ja que l'expressió "Centre d'Acollida" té molt més efecte en l'ànim dels votants que no pas el d' "habitatge d'emergència".

Respecte a la consolidació del Centre d'Atenció a la Dona, tant pel que fa al seu funcionament com a les millores que s'hi han introduït des de l'inici de la legislatura, està totalment absent de crítica.

Promesa 2: Desenvoluparem un Pla d'Igualtat d'Oportunitats que permeti consolidar l'atenció directa a les persones que presenten una situació de discriminació.

Diagnosi

El Pla per la Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes va ser aprovat el novembre de 2008 en el qual es distingeixen 6 àmbits d'actuació dels quals se'n prioritzen 4:

1. Construcció d'una cultura de treball a l'Ajuntament per al desenvolupament de les polítiques sensibles al gènere. ORGANITZACIÓ MUNICIPAL
2. Per una organització territorial sostenible des d'una perspectiva de gènere. TERRITORI (prioritari)
3. Prevenció i atenció de les situacions de violència, exclusió social i feminització de la pobresa. POBLACIÓ (prioritari)
4. La coeducació: Eina per al desenvolupament de les persones. EDUCACIÓ (prioritari)
5. Temps professional, familiar, social i personal, per una nova distribució dels temps. USOS DEL TEMPS (prioritari)
6. Gestió de la pròpia salut i adequació del sistema sanitari. SALUT INTEGRAL

Aquest Pla ha estat elaborat amb el suport de la Diputació de Barcelona i en col·laboració amb l'Institut Català de la Dona i la Federació de Municipis.

Les prioritats del pla s'estableixen en base a criteris a) d'urgència, b) disponibilitat per dur-lo a terme segons l'oportunitat política, ciutadana i tècnica, c) de risc, per l'impacte negatiu si no es duu a terme, d) eficàcia en assolir canvis en la població o en altres actuacions posteriors o simultànies.

Valoració

El Pla d'Igualtat s'ha elaborat i aprovat, ara bé, desenvolupar-lo implica aplicar les polítiques o accions que s'hi plantegen, però resulta que no identifica gaires accions concretes i confon les accions amb els objectius, cosa que es pot comprovar amb expressions com: promoure, continuar treballant, continuar oferint, fomentar, potenciar, continuar vetllant... Així, es fa difícil l'avaluació del Pla perquè no s'estableix cap objectiu quantificable ni cap indicador del seu compliment. Tampoc especifica com es coordinaran les regidories per portar-lo a terme.

Aquest Pla és un document generalista, que no s'ha adaptat a la singularitat sabadellenca, perquè no té en compte els serveis de què ja disposa el municipi, no en proposa de nous, s'ignoren els moviments de dones de la ciutat.. També tracta de "les dones" com a col·lectiu, com si fossin un conjunt homogeni, i sovint no es distingeixen polítiques específiques per a col·lectius determinats.

Visió crítica

És insòlit que el Pla d'Igualtat d'Oportunitats no contingui un apartat pressupostari, en el qual es detallin les partides necessàries per abordar les prioritats que s'hi identifiquen. D'aquest fet se'n deriva el dubte sobre si el pressupost de la regidoria és suficient per portar-lo a la pràctica. Per altra banda, no permet realitzar el seguiment comprovatori de si les partides destinades estan orientades a les prioritats que marca.

Agents locals d'Igualtat estan a precari, la qual cosa entra en contradicció amb el Pla d'Igualtat..

Promesa 3: Impulsarem polítiques i campanyes destinades a la sensibilització vers els valors de la igualtat.

Diagnosi

El Centre d'Atenció a la Dona solament ens ha facilitat les Memòries d'activitats de sensibilització del 2007 i 2008, i el Pla de Treball del 2009. Atès que el Pla del 2009 és molt similar al contingut de la Memòria del 2008, hem pres les dades d'aquest darrer document com a representatiu de la legislatura.

En la següent llista es relacionen les activitats de sensibilització realitzades i la pàgina de la Memòria del 2008 on es quantifica la participació aconseguida.

- 1.1 (pàg. 11) Pla d'Igualtat D'Oportunitats entre Dones i Homes
- 1.2 (pàg. 13) Dia Internacional de les Dones
- 1.3 (pàg. 16) Calendari Corporatiu
- 1.5 (pàg. 20) Observatori de les dones en els mitjans de comunicació
- 2.1 (pàg. 23) Dia Internacional contra la violència i el maltractament de les dones
- 2.2 (pàg.24) Premi25 de novembre "Carta a qui maltracta"
- 3.1 (pàg. 27) Consell Municipal d'Igualtat Dona-Home
- 3.2 (pàg. 29) Col·laboració en l'estudi de participació de la DIBA
- 3.3 (pàg. 30) Dones en xarxa
- 3.4 (pàg. 31) 55 Batecs per minut
- 3.5 (pàg. 32) Lluïm diferències, vestim il·lusions: lluïm històries de vida
- 4.1 (pàg. 35) Estudi "A Sabadell a Parts Iguals"
- 5.1 (pàg. 37) Concurs Cartell actes 8 de març
- 5.2 (pàg. 38) Ciutat Escola
- 5.3 (pag. 40) Taller de Còmic "Dibuixem igualtats"
- 5.4 (pàg. 41) Concurs literari de narracions curtes per a la igualtat de gènere
- 5.5 (pàg. 42) Curs de conductores d'autobús
- 5.6 (pàg. 43) Atenció i informació al alumnat que fa treballs de recerca
- 5.7 (pàg. 45) Presentació del llibre "sexo joven" de Francisca Molero
- 6.1 (pàg. 46) Taller "Dissenyant la ciutat amb ulls de dona"
- 6.2 (pàg. 47) Pla de barris
- 7.1 (pàg. 57) Cicle "La salut i la qualitat de vida de les dones"
- 7.2 (pàg. 60) Aprenent a estimar-nos Tallers del Centre d'Atenció a la Dona
- 7.2 (pàg. 62) Taller de veu

Valoració

En aquestes activitats hi van participar 10.310 dones i 8.960 homes durant el 2008, que fan un total de 19.270 persones. Si totes aquestes persones haguessin estat diferents s'hauria arribat, solament en el 2008, al 11% de la població de Sabadell.

En el 2008 es van fer moltes més activitats que durant el 2007 i és deduïble que la participació hagi anat incrementant any rere any, per la qual cosa hem emprat les dades de què disposàvem, com a mitjana anual extrapolable als quatre anys de legislatura, obtenint com a resultat que el 44% de la **població de Sabadell hauria participat en alguna de les activitats de sensibilització**. Aquest percentatge s'ha de relativitzar sota el supòsit que moltes persones hauran anat a més d'una activitat. El sentit comú ens fa apostar per un trenta per cent de repeticions i, per tant, ens quedaria un percentatge de participació al voltant del **31%**. Aquesta xifra indica que l'esforç realitzat és considerable en el llarg camí cap a la igualtat entre dones i homes. Les activitats de sensibilització són insuficients per canviar a curt termini els prejudicis de la nostra societat, però és una llavor que pot donar fruits en les futures generacions.

Visió crítica

Les campanyes de sensibilització serveixen de poc si les actuacions públiques van en sentit contrari. Aquest és el cas de la poca consideració per part de l'Ajuntament a les treballadores familiars que subcontracta: sous indignes, formació inicial i continuada insuficient, absència de suport psicològic a les cuidadores (cuidar-les perquè pugui cuidar), etc.

Per altra banda l'Ajuntament ha de conscienciar famílies i empreses de la dignitat de la dona en el treball i exigir a les empreses subcontractades per realitzar serveis i obres públiques la garantia d'un tracte just i igualitari del seu personal.

Promesa 4: Impulsarem la conciliació laboral i familiar amb la consolidació de propostes com el Banc del Temps.

Diagnosi

Un dels eixos del Pla d'Igualtat, com s'ha dit abans, és la definició d'una nova estructura dels usos del temps que faciliti a les persones conciliar els àmbits familiar, laboral, social i personal. En aquest sentit el Banc del Temps a la ciutat o la campanya "A Sabadell a parts iguals", promouen la conciliació de la feina remunerada, la familiar i la domèstica, i el temps propi com a mesura de justícia i benestar social.

En l'estudi i campanya esmentada es constata que les dones continuen suportant un pes social en la seva vida quotidiana i en la realitat social, tant en el repartiment de tasques com en els usos diferents de la ciutat per part d'homes i dones. També hi ha una manca de coneixement dels recursos i activitats que realitza l'Administració respecte a la igualtat.

La Llei per a la igualtat efectiva entre Dones i Homes aprovada el 22 de març de 2007 a Madrid, contempla aspectes de conciliació i l'Ajuntament de Sabadell n'ha fet difusió a través del Vapor Llonch.

Valoració

Reduir l'impuls de la conciliació laboral i familiar a propostes com el Banc del Temps és, per entendre'ns, com voler matar un elefant amb una pala de matar mosques, perquè una de les principals dificultats en la conciliació de la vida laboral i familiar són els desplaçaments quotidians fora del barri o de la ciutat per anar a treballar. De fet, són majoritàriament les dones les que intenten trobar un

lloc de treball proper al domicili familiar i, quan cal, renunciant a la seva promoció professional.

L'impacte dels desplaçaments quotidians en la conciliació de la vida laboral i personal té tres dimensions. Primerament **el temps dedicat.**, que pot arribar fàcilment a les 2 hores diàries, però que si fos tan sols d'una hora permetria realitzar diàriament alguna activitat com anar al metge, acompanyar a un familiar, realitzar alguna activitat preventiva per la salut o fer alguna gestió administrativa o financera.

En segon lloc, **la rigidesa en la compaginació de tasques** laborals i d'atenció familiar o personal, quan el centre de treball es troba en un barri diferent del que es resideix, pot significar perdre la meitat de la jornada laboral. Mentre que si el centre de treball es troba en el mateix barri de residència, el temps d'absència del lloc de treball es pot reduir fàcilment a una hora. És cert que la flexibilitat horària d'entrar abans i sortir més d'hora, ajuda molt a millorar la conciliació, però en activitats amb un horari rígid com els de les entrevistes escolars o les hores mèdiques, és del tot insuficient. La conciliació encara empitjora més quan el centre de treball es troba en un polígon o parc industrial on no hi ha pràcticament serveis, perquè llavors ja no s'hi poden fer ni activitats de compra de productes bàsics com aliments o una activitat esportiva, sense desplaçar-se a un altre indret o al barri de residència. Per això, és important que encara que el centre de treball no coincideixi amb el lloc de residència, es trobi dins d'un casc urbà on hi ha serveis que faciliten molt la conciliació.

I per últim **l'empobriment de les relacions socials**, atès que els desplaçaments quotidians impedeixen coincidir amb les altres persones del barri on es resideix, aleshores desapareixen els espais ciutadans per compartir les vivències

personals i col·lectives de preocupacions i festivitats, així com l'ajuda mútua, tan necessàries per a la qualitat de vida de la ciutadania.

En els desplaçaments quotidians per anar a treballar, l'Ajuntament hi té molt a dir. En primer lloc perquè la despesa en la construcció de vies de comunicació per facilitar l'entrada i sortida diària de vehicles de la ciutat és molt considerable i les molèsties en contaminació atmosfèrica (la més alta de l'Estat espanyol) i acústica a la ciutadania són cada cop més evidents. En segon lloc perquè hauria d'incloure la proximitat de residència entre els criteris de selecció del personal que opta a treballar en el propi Ajuntament i perquè hauria de promoure el mateix entre les empreses de la ciutat. I encara més, hauria de facilitar entre el personal propi i promoure entre les organitzacions que tenen centres de treball a Sabadell i altres poblacions del territori com Administracions Públiques, entitats financeres, supermercats, companyies d'assegurances, empreses de telecomunicacions, etc. que el seu personal pugui canviar a un centre més proper al seu lloc de residència.

Visió crítica

Utilitzar el terme "familiar" en lloc de "personal" en la conciliació pot ser discriminatori, perquè no inclou el temps, ben legítim, dedicat a la pròpia persona. A més, és habitual que quan es parla de conciliació familiar es sobreentengui que aquesta és una qüestió que pertoca principalment a les dones, atribuint així la cura de la família solament a elles. De fet, a les mesures de conciliació que faciliten les organitzacions són pràcticament les dones les que s'hi acaben acollint.

Per altra banda, reduir els desplaçaments entre els llocs de residència i els centres de treball contribueix a la igualtat perquè facilita que els homes puguin participar en la cura de la família.

Quant al conjunt de mesures que s'han posat en funcionament per promoure la conciliació, tal i com s'ha explicat en la valoració de la promesa, acaben essent actuacions fragmentades que no tenen una visió global i coherent, tant pel que fa al personal del propi l'Ajuntament com pel de les organitzacions que treballen a la ciutat.

Altres administracions fora de Catalunya desenvolupen l'anomenat *Pla Concilia per al propi personal*, mentre que aquí continua aplicant-se la Llei 8/2005 de 5 de juliol, clarament insuficient ja que no permet, per exemple:

- Portar els nostres fills al metge o anar a les reunions escolar amb permís remunerat.
- Portar els nostres familiars dependents a proves mèdiques.
- Sobrepassar el límit de 6 anys en la sol·licitud d'excedència per tenir cura d'un fill.
- Gaudir del dret a reducció de jornada per atendre a familiars dependents.

Així doncs, es fa necessari reorganitzar el treball des d'una perspectiva de gènere i poder tenir:

- Una ampliació de permisos de maternitat i una creació de permís de 12 mesos a gaudir indistintament pel pare o la mare.
- Possibilitat de reducció de la jornada per guarda legal de fills fins a 12 anys.
- Borsa d'hores remunerades per poder assistir a visites mèdiques, tractament dels fills i a reunions escolars o per acompanyar a proves mèdiques a familiars fins a segon grau amb dependència.

- Dret a reducció de jornada per atendre a familiars dependents fins a segon grau.
- El fet de tenir cura de les persones dependents i dels menors ha de ser considerat un deure inexcusable i no ha de suposar discriminació per a treballadores i treballadors. Tenir cura de la vida és una responsabilitat col·lectiva i correspon a la societat en el seu conjunt.

Quant a la Xarxa d'Intercanvi de Sabadell, aquesta s'ha suprimit a finals del 2010, sense cap raó ni explicació, justament en el moment de dificultats econòmiques que està passant la ciutadania, i que seria més útil que mai poder disposar de béns i serveis sense haver-los de pagar amb diners. En canvi la resposta de l'equip de govern és la contrària a la convenient, decidint eliminar un espai de trobada i de relació entre persones interessades en intercanviar coneixements, habilitats, experiències i objectes, disposades a oferir i rebre allò que necessitin o vulguin compartir. Era una forma de relació no mercantil en una societat excessivament jerarquitzada, consumista, aïllada i anònima. El temps no es pot canviar, només es pot viure; i les xarxes d'intercanvi, com el banc del temps, consisteixen a promoure una nova forma de participació comunitària que generen no només inclusió sinó també cohesió social, sabent que la diversitat multicultural i intergeneracional és més rica, i que podem viure en un món més humanitzat on cadascú prengui consciència de la seva pròpia utilitat social.

Promesa 5: Avançarem en iniciatives que permetin que les dones accedeixin al món laboral

Diagnosi

Un eix del Programa d'Igualtat és l'accés en igualtat d'oportunitats de les dones en l'àmbit laboral, amb objectius com:

- Proposar iniciatives a col·lectius de dones directives, empresàries i emprenedores per assolir nous àmbits de treball cap a la igualtat.
- Avançar amb noves propostes en la participació de les dones a diferents àmbits com ara les noves tecnologies de la informació i comunicació.
- Projecte Atenea pel lideratge femení a les empreses.

També s'han dut a terme cursos específics per a dones, com el de conductores d'autobús o el prelaboral per a dones immigrants per a facilitar el seu accés a serveis de formació, ocupació i inserció laboral, o un programa d'informació i suport a l'ocupabilitat de les dones.

Es segueix també reconeixent la millor iniciativa empresarial creada per dones en els premis Sabadell Ciutat Emprenedora, per tal de fomentar la igualtat.

Valoració

El Vapor Llonch és l'organisme a qui s'encomana desenvolupar les activitats necessàries per assolir el compliment de la promesa sobre l'accés de les dones al món laboral.

L'Ajuntament de Sabadell dóna suport a la creació de noves empreses a través dels serveis del Vapor Llonch i ha pogut constatar l'augment de dones emprenedores, arribant a un relatiu equilibri: de les 92 empreses que s'ha ajudat

a crear en el primer semestre del 2010, 41 empreses són a càrrec de dones i 51 d'homes, molt més que en anys anteriors.

També cal tenir en compte que per informar sobre els serveis a la ciutadania, l'Ajuntament va escollir contractar persones en atur que fossin dones.

A l'any 2010 han participat 150 dones en activitats formatives o d'ocupació i es detecta un increment de dones que volen posar en marxa la seva pròpia empresa i que es beneficien de l'orientació que dona el Vapor Llonch.

Visió crítica

S'ha detectat una manca de seguiment o acompanyament dels projectes i empreses un cop estan en marxa.

Tot i les actuacions dutes a terme, l'atur femení segueix essent superior al masculí, també en joves, quan la formació i resultats acadèmics acostumen a ser superiors en les noies.

En el curs de conductores d'autobús, és paradoxal que el procés de selecció de dones fos discriminatori des del punt de vista de gènere perquè segons la memòria tècnica, les seleccionades van haver de passar un llarg i dur procés de selecció per poder fer el curs, quan la finalitat era simplement detectar quines dones sol·licitants podien fer un major aprofitament del curs atès que les places eren limitades. Entenem que un llarg i dur procés de selecció pretén que les dones demostrin les seves capacitats en major grau del que s'exigiria en un procés per seleccionar homes.

3 CONCLUSIONS

Amb la promesa d'una **Centre d'Acollida** el Govern Municipal incorre en falsedat en no haver-hi competència per crear-la. Es dedueix que s'aposta per utilitzar aquest enunciat amb la intenció de fer-ne un recurs electoralista per cridar l'atenció, ja que l'expressió "Centre d'Acollida" té molt més efecte en l'ànim dels votants que no pas el d' "habitatge d'emergència"

En canvi la promesa de consolidació del **Centre d'Atenció a la Dona** s'ha complert satisfactòriament atès que disposa d'un equip professional que ofereix tots els serveis requerits per les usuàries.

El **Pla d'Igualtat** no identifica gaires accions concretes i confon les accions amb els objectius. És més aviat un document generalista, que no s'ha adaptat a la singularitat sabadellenca i tracta "les dones" com a col·lectiu, com si fossin un conjunt homogeni. A més, no conté un apartat pressupostari, en el qual es detallin les partides necessàries per abordar les prioritats que s'hi identifiquen, la qual cosa posa en dubte si el pressupost de la regidoria és suficient per portar-lo a la pràctica i, per altra banda, no permet realitzar el seguiment comprovatori de si les partides destinades estan orientades a les prioritats que marca.

S'ha fet un esforç important en **sensibilització** però els avenços són mínims si no s'acompanyen d'accions exemplificants i si les actuacions públiques van en sentit contrari, com és el cas de la poca consideració per part de l'Ajuntament a les treballadores familiars que subcontracta. Seria convenient que es centressin els esforços per canviar conductes en el propi Ajuntament, atès que les bones pràctiques d'igualtat dona-home tant a nivell intern (personal propi) com extern (proveïdors) millorarien la situació de moltes ciutadanes i alhora serien un referent molt potent en la cadena de transmissió de la igualtat a tota la ciutadania. En aquest sentit, una molt bona pràctica interna seria oferir a tot el

personal poder-se traslladar a una Administració Municipal més propera al seu domicili, i una d'externa consistiria a exigir a les empreses subcontractades per realitzar serveis i obres públiques, la garantia d'un tracte just i igualitari del seu personal.

Utilitzar el terme "familiar" en lloc de "personal" en la **conciliació** pot ser discriminatori, perquè no inclou el temps dedicat a la pròpia persona i sovint pressuposa que la conciliació és una qüestió que pertoca principalment a les dones. Per altra banda, reduir els desplaçaments entre els llocs de residència i els centres de treball contribueix a la igualtat perquè facilita que els homes puguin participar en la cura de la família. Quant al conjunt de mesures que s'han posat en funcionament per promoure la conciliació, aquestes acaben essent actuacions fragmentades que no tenen una visió global i coherent, tant pel que fa al personal del propi l'Ajuntament com pel de les organitzacions que treballen a la ciutat. A més, altres Administracions de fora de Catalunya desenvolupen l'anomenat *Pla Concilia*, mentre que aquí continua aplicant-se la Llei 8/2005 de 5 de juliol, clarament sobrepassat per la Llei per a la igualtat de 2007 que impulsa l'anomenat Pla. Quant a la Xarxa d'Intercanvi de Sabadell, aquesta s'ha suprimit a finals del 2010, sense cap raó ni explicació, justament en el moment de dificultats econòmiques que està passant la ciutadania, i que seria més útil que mai poder disposar de béns i serveis sense haver-los de pagar amb diners, i menyspreant altres beneficis d'aquestes iniciatives per a la cohesió social, la qualitat de vida i el medi ambient.

Pel que fa a l'**accés de les dones al món laboral**, s'ha detectat una manca de seguiment o acompanyament dels projectes i empreses un cop estan en marxa, l'atur femení segueix essent superior al masculí, i es dedueix que el procés de selecció de dones per al curs de conducció d'autobusos va ser discriminatori en ser més exigent que si s'hagués fet per seleccionar homes.

4 FONTS D'INFORMACIÓ

Contactes anònims: Persones implicades i preocupades per l'àmbit de la participació ciutadana.

Òrgans Municipals:

Actes dels Plens Municipals, de les Juntes de Govern, Consell de Ciutat, Consells de Districte...

Consideracions i aportacions de l'Entesa per Sabadell respecte del Pla Municipal per a la Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes

Documentació:

Memòria Tècnica 2007 "Programa d'Igualtat Dona.Home" Ajuntament de Sabadell.

Memòria Tècnica 2008 "Programa d'Igualtat Dona.Home" Ajuntament de Sabadell.

Pla de Treball 2009 "Programa d'Igualtat Dona.Home" Ajuntament de Sabadell.

Comunicat sobre la conciliació laboral-familiar a la Diputació. Secció sindical de la CGT

<http://xarxasbd.blogspot.com>

<http://www.vaporllonch.net/vaporllonc>

Llobet Abizanda, Montserrat (2008). "*Indicadors de Responsabilitat Social de les Organitzacions*" RECERCAT – Dipòsit de la Recerca de Catalunya: www.recercat.net

Llobet Abizanda, Montserrat (2010). "*Indicadors de Responsabilitat Social per sortir de la crisi*" Comunicació presentada en la I Jornada ACCID "Millorar la gestió per sortir enfortits de la crisi" el 28 de maig a Sabadell.

Llobet Abizanda, Montserrat (2011). "*Per començar, un únic Indicador de Responsabilitat Social per sortir de la crisi*". Comunicació presentada en el IV Congrés Català de Comptabilitat i Direcció, organitzat per l'ACCID el 26 i 27 de maig a Barcelona.

Prensa:

AvuiSabadell

8-3-10 "Un terç de les usuàries del Centre de la Dona reben ajut del psicòleg" pàg. 2

Diari de Sabadell

22-4-08 "Las mujeres en paro son las más interesadas en los microcréditos" Y.R.

06-11-08 "El plan para la igualdad entre hombres y mujeres se aprueba por unanimidad" J.A.

24-10-09 "Visió androcèntrica del món" Marta Farrés.

03-11-09 "De la ciutadania a la 'cuidadania'" Concepció Domènech, pàg. 16.

07-11-09 "Presentan el proyecto 'Dones al volant, dones treballant'" Redacció.

10-11-09 "Treballant per la igualtat" Marta Farrés.

31-10-09 "La concejalía de Igualtat Dona – Home conmemora su décimo aniversario. Vídeo sobre el trabajo a favor de la mujer." Yolanda Rico.

03-03-10 "Els grups municipals acorden promoure la igualtat dona - home" Elisabeth Álvarez. pàg. 6.

06-03-10 "Medio millar de mujeres piden ayuda cada año. Durante el año pasado el CAD abrió 550 expedientes." E. Álvarez i Á. Holgado, Pàg.2.

11-03-10 "El recursos d'Igualtat Dona-Home creixen un 24% el 2010. Elisabeth Álvarez. pàg. 7.

30-3-10 "Una mica més sobre la Igualtat..." (Cal un estalvi dels recursos municipals per destinar-los a polítiques d'igualtat), Lourdes Ciuró, pàg. 12.

31-3-10 "El Pla Municipal d'Igualtat ha començat el 70% de les accions". Elisabeth Álvarez. pàg. 6.

24-11-10 "Una decena de actos conmemoran el día contra el maltrato a la mujer" Yolanda Rico

25-11-10 "Aumentan las consultas jurídicas en el Centre d'Atenció de la Dona" Yolanda Rico

02-12-10 "Una exposición invita a reflexionar sobre la imagen de la mujer" Y.R.

29-10-09 "Deu anys de totes i tots. El programa d'Igualtat Dona – Home de Sabadell celebra el desè aniversari amb un balanç de la feina feta." Emili Agulló, pàg. 40.

Sabadell Press

10-11-2008 "Aprovat per unanimitat el primer Pla d'Igualtat de la ciutat" M^a Angeles Martín.

El Punt

31-10-09 "Les obres del FEIL a Sabadell han donat feina a 864 desocupats durant una mitjana de 50 dies" (98% són homes), Emili Agulló.

5 COMISSIÓ DE SEGUIMENT

Conxita Domènech: llicenciada en història, mestratge en història de la dona per la UB i professora de llengua catalana, d'història i de filosofia.

Montserrat Llobet: economista d'empresa i doctorant en sociologia a la UAB, especialitzada en responsabilitat social de les organitzacions.

Feliu Madaula: enginyer tècnic agrícola, tècnic a l'àrea d'espais naturals de la Diputació de Barcelona i membre actiu de diverses entitats socials de Sabadell.

Oriol Garriga: enginyer tècnic jubilat i membre actiu de diverses entitats socials de Sabadell.

Teresa Tutusaus: assistent social jubilada, expresidenta de l'Associació d'Assistents Socials Sabadell-Terrassa i membre de l'equip fundador de Salut Mental Sabadell.

Frederic Torras: professor mercantil jubilat.

Fita Martínez: mestressa de casa i membre actiu de diferents entitats culturals i esportives de Sabadell.