

Diagnosi Pla local d'Igualtat de Gènere de Castelldefels (2022-2026)



Índex

1. Metodologia.....	6
1.1. Fases de la metodologia aplicada	6
1.2. Univers de l'estudi	7
1.3. Instruments metodològics emprats	7
2. Context socio-demogràfic de Castelldefels	11
Informació poblacional	11
2.1. Dades sociodemogràfiques	13
3. Compromís i treball previ en igualtat.....	22
3.1. Estructura de l'apartat	22
3.2. Polítiques d'igualtat de gènere que assegurin el compromís en favor de la igualtat de gènere 23	
3.2.1. Estructura política del govern municipal.....	23
3.2.2. Altres estructures municipals.....	25
3.2.3. Estructura d'igualtat.....	25
3.2.4. Instruments de l'Ajuntament	27
3.2.5. Valoració del III Pla d'Igualtat de Gènere de Castelldefels (2018-2021)	31
3.2.6. Principals actuacions de sensibilització en favor de la igualtat de gènere.....	36
3.2.7. Comunicació institucional	38
3.2.8. Pressupostos municipals	39
3.2.9. Pressupostos municipals amb perspectiva de gènere	41
3.2.10. Documents estratègics o de planificació.....	41
3.2.11. Contractació pública.....	43
3.2.12. Anàlisi de gènere i transversalitat de l'enfocament de gènere i interseccional	44
3.2.13. Transparència, rendició de comptes i cultura d'avaluació	44
3.3 Resultat de la certificació SG City 50-50 pel que fa al compromís al treball previ en igualtat. Període juny 2021-juny 2023.....	45
3.3.1 Fortaleses del formulari de l'Autodiagnosi de la certificació SG City50-50	45
3.3.2 Recomanacions a partir del formulari de l'Autodiagnosi	46
3.4 Percepcions sobre les polítiques d'igualtat a partir dels grups de participació i de les enquestes.....	46
3.4.1 Resultats dels grups de participació.....	46
3.4.2 Resultats de l'enquesta dirigida a la ciutadania de Castelldefels	47
3.4.3 Resultats de l'enquesta dirigida al personal de l'Ajuntament de Castelldefels.....	48
3.5 Principals resultats en relació al compromís amb la igualtat	51
3.6 Propostes d'objectius i mesures pel Pla d'acció en l'àmbit del compromís i treball previ en igualtat de gènere	52
4 Acció contra les violències masclistes.....	54
4.1 Estructura de l'apartat	54
4.2 Instruments que assegurin el compromís de l'Ajuntament contra les violències masclistes.....	54
4.2.1 Serveis, actuacions i recursos municipals en l'àmbit de les violències masclistes	55
4.2.2 Serveis, actuacions i recursos comarcals en l'àmbit de les violències masclistes	61

4.2.3	Actuacions i recursos de l'Ajuntament per fer una ciutat més segura des de la mirada de gènere	64
4.3	Resultat de la certificació SG City 50-50 pel que fa a les accions contra les violències masclistes. Període juny 2021- juny 2023	66
4.3.1	Fortaleses del formulari de l'Autodiagnosi de la certificació SG City50-50	66
4.3.2	Recomanacions a partir del formulari de l'Autodiagnosi	67
4.4	Percepcions sobre la prevenció de les violències masclistes a partir dels grups de participació i de les enquestes	67
4.4.1	Resultats dels grups de participació	67
4.4.2	Resultats de l'enquesta dirigida a la ciutadania de Castelldefels	68
4.4.3	Resultats de l'enquesta dirigida al personal de l'Ajuntament de Castelldefels	68
4.5	Principals resultats de la diagnosi pel que fa a les accions contra les violències masclistes	68
4.6	Propostes d'objectius i mesures pel Pla d'acció en l'àmbit de l'acció contra les violències masclistes	70
5.	Drets i qualitat de vida	72
5.1	Estructura de l'apartat:	72
5.2	Estudi sobre les polítiques de cohesió social	72
5.3	Estudi sobre l'ocupació i el mercat laboral a Castelldefels	74
5.4	Estudi sobre la salut afectiva-sexual i reproductiva	76
5.5	Estudi sobre l'esport amb perspectiva de gènere	78
5.6	Estudi sobre mobilitat, urbanisme i habitatge amb perspectiva de gènere	80
5.7	Resultat de la certificació SG City 50-50 pel que fa als drets i qualitat de vida	82
5.7.1.	Fortaleses del formulari de l'Autodiagnosi de la certificació SG City 50-50	82
5.7.2.	Recomanacions a partir del formulari de l'Autodiagnosi	83
5.8.	Percepcions sobre els drets i la qualitat de vida a part dels grups de participació i de les enquestes	83
5.8.1.	Resultats dels grups de participació	83
5.8.2.	Resultats de l'enquesta dirigida a la ciutadania de Castelldefels	84
5.8.3.	Resultats de l'enquesta dirigida al personal de l'Ajuntament de Castelldefels	88
5.9.	Principals resultats de la diagnosi sobre l'exercici dels drets que milloren la qualitat de vida de les persones	90
5.10.	Propostes d'objectius i mesures pel Pla d'acció en l'àmbit de drets i qualitat de vida	92
6.	Coeducació i transmissió d'una cultura igualitària	95
6.1	Estructura de l'apartat	95
6.2	Dades estadístiques sobre educació	95
6.3	Estudi sobre els plans d'educació i actuacions coeducatives dutes a terme des del municipi	97
6.4	El currículum ocult i el Pla educatiu de Castelldefels	100

6.5	Absentisme escolar	103
6.6	Les xarxes socials i la digitalització	104
6.7	Estudi sobre els plans i actuacions pel foment de la cultura amb perspectiva de gènere 108	
6.8	Memòria històrica de les dones	109
6.9	Resultat de la certificació SG City 50-50. Període 2022-2023	110
6.9.1	Fortaleses del formulari de l'Autodiagnosi de la certificació SG City 50-50	110
6.9.2	Recomanacions a partir del formulari de l'Autodiagnosi	110
6.10	Percepcions sobre coeducació i transmissió d'una cultura igualitària a partir dels grups d participació i de les enquestes	111
6.10.1	Resultats dels grups de participació	111
6.10.2	Resultats de l'enquesta dirigida a la ciutadania de Castelldefels	111
6.10.3	Resultats de l'enquesta dirigida al personal de l'Ajuntament de Castelldefels	112
6.11	Resultats de la diagnosi pel que fa a l'exercici de la coeducació i la transmissió d'una cultura igualitària	112
6.12	Propostes d'objectius i mesures pel Pla d'acció en l'àmbit de la coeducació i la transmissió d'una cultura igualitària	113
7.	Reformulació dels treballs i dels usos del temps	115
7.1	Estructura de l'apartat	117
7.2	Instruments de l'Ajuntament per a l'organització social dels usos del temps	118
7.3	El treball en xarxa realitzat per promoure la reforma horària	120
7.4	Política a favor d'usos del temps i reforma horària	121
7.4.1	Campanyes i accions realitzades per conscienciar i sensibilitzar a la ciutadania sobre l'economia de cures.....	121
7.4.2	Accions realitzades per incidir en la millora de les condicions laborals de les dones que treballen al sector de cures	123
7.5	Resultat de la certificació SG City 50-50. Període 2021-2023	126
7.5.1.	Fortaleses del formulari de l'Autodiagnosi de la certificació SG City50-50	126
7.5.2.	Recomanacions a partir del formulari de l'Autodiagnosi	126
7.6	Percepcions sobre les polítiques d'igualtat, a partir grups de participació i de les enquestes	126
7.6.1.	Resultats dels grups de participació	126
7.6.2.	Resultats de l'enquesta dirigida a la ciutadania de Castelldefels	127
7.6.3.	Resultats de l'enquesta dirigida al personal de l'Ajuntament de Castelldefels	128
7.7	Principals resultats de la diagnosi pel que fa a les accions que promouen la reformulació dels treballs i dels usos del temps	128
7.8	Propostes d'objectius i mesures pel Pla d'acció en l'àmbit de reformulació dels treballs i dels usos del temps.	129
8.	Reconeixement del lideratge i participació de les dones	130
8.1.	Estructura de l'apartat	131
8.2.	Lideratge associatiu i participació de les dones a Castelldefels	132

8.3.	Enfortiment del teixit associatiu a favor dels drets humans de les dones.....	132
8.3.1.	Existència d'espais participatius i recursos cedita a les entitats i moviments socials i/o de dones	133
8.3.2.	Accions destinades a enfortir les capacitats organitzatives en temes d'accés a les tecnologies de la informació, participació ciutadana, gestió i lideratge	133
8.4.	Assignació pressupostària a l'enfortiment de les associacions de dones i feministes.....	135
8.5.	Resultat de la certificació SG CITY 50-50. Període 2021-2023	136
8.5.1.	Fortaleses del formulari de l'Autodiagnosi de la certificació SG City50-50	136
8.5.2	Recomanacions a partir del formulari de l'Autodiagnosi	136
8.6	Percepcions sobre el reconeixement del lideratge i participació de les dones, a partir dels grups de participació i de les enquestes	137
8.6.1	Resultats dels grups de participació	137
8.6.2	Resultats de l'enquesta dirigida a la ciutadania de Castelldefels	137
8.6.3	Resultats de l'enquesta dirigida al personal de l'ajuntament de Castelldefels	138
8.7	Principals resultats de la diagnosi pel que fa a les accions que reconeixen el lideratge i la participació de les dones	139
8.8	Propostes d'objectius i mesures pel Pla d'acció en l'àmbit de reconeixement del lideratge i la participació de les dones	139

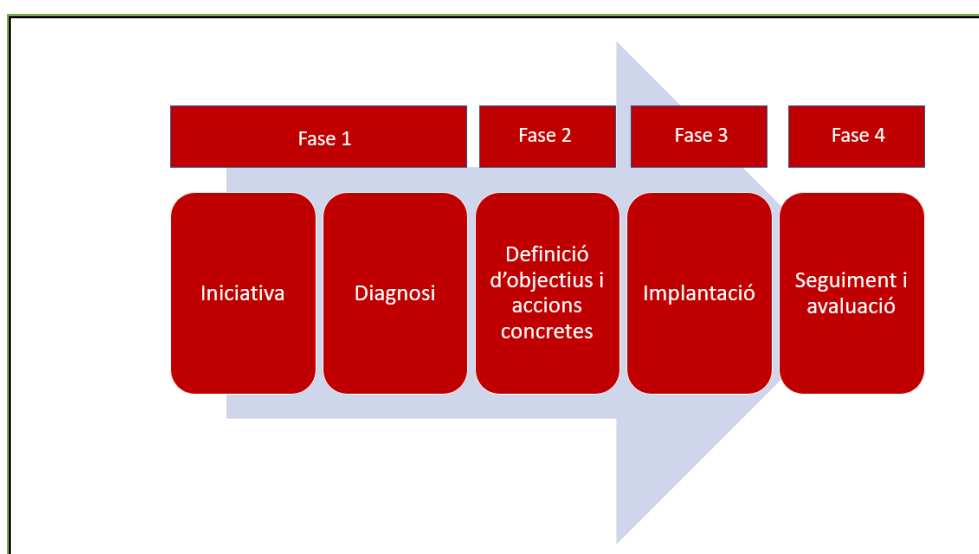
1. Metodologia

1.1. Fases de la metodologia aplicada

Per a la realització de la diagnosi s'ha treballat amb la metodologia desenvolupada per **Coop4equality Projectes d'innovació social**, creada a partir de les recomanacions emeses per l'**Instituto de las Mujeres**, per la **Diputació de Barcelona**, així com de la recerca i col·laboració realitzada amb altres entitats i associacions expertes en l'elaboració de Plans estratègics en favor de la igualtat de gènere.

El desenvolupament d'aquest Pla s'ha treballat a través de la metodologia proposada a les fases 1 i 2 del total de les 4 que suposen la total implantació del Pla.

Les etapes 3 i 4, Implantació i Seguiment i Avaluació, corresponen a l'Ajuntament i la Comissió d'igualtat de seguiment, constituïda per aquest objectiu.



Fase 1: iniciativa i diagnosi

- **Iniciativa:** L'assumpció i materialització del compromís de "l'equip directiu", essencials per iniciar el projecte i executar-lo amb els recursos necessaris.
 - Constitució i formació del Grup de lideratge
- **Diagnosi:** Conèixer la situació en què es troba la igualtat entre homes i dones al municipi, per veure així quines són les necessitats específiques a tractar. Analitzar, a més, la situació de l'Ajuntament en matèria d'igualtat entre dones i homes, i identificar els seus punts forts i les àrees de millora.

Fase 2: Definició d'objectius i mesures

- A partir dels resultats de la diagnosi es definiran els objectius i les mesures que constituïran el Pla d'Igualtat Local. En aquesta fase es definiran també els indicadors que serviran per avaluar cadascuna de les mesures.

Fase 3: Implantació

- Execució del Pla d'Igualtat Local a partir de la implantació de les mesures definides a la fase anterior.

Fase 4: Seguiment i avaluació

- De manera periòdica, i a mesura que les accions es vagin executant, es valorarà el procés d'implantació del Pla, les seves repercussions, l'impacte de cada acció i els resultats obtinguts.
- Els indicadors, prèviament definits, proporcionaran les dades necessàries per realitzar un seguiment correcte.
- Si al llarg d'aquesta fase sorgeixen necessitats no contemplades al Pla d'Igualtat Local inicial, caldrà tenir-les en compte per si s'han d'introduir noves mesures.

1.2. Univers de l'estudi

- L'univers d'estudi determinat és el municipi de Castelldefels.
- Per **l'anàlisi estadística** s'ha tingut en compte tota la població del municipi.
- Per **l'anàlisi de les polítiques públiques de gènere** s'ha incorporat al procés de diagnòstic totes les regidories municipals.
- Per a **l'anàlisi de la transversalitat de gènere en els diversos serveis i departaments del govern municipal** s'han tingut en compte les capacitats i recursos de la pròpia àrea d'igualtat, amb les dades disponibles a través dels plans, programes i/o estudis sobre determinats àmbits o sectors municipals.

1.3. Instruments metodològics emprats

Per elaborar el present diagnòstic s'han emprat les eines metodològiques següents:

- Una anàlisi d'explotació de **dades estadístiques quantitatives de la població**, per conèixer les principals característiques sociodemogràfiques del municipi i de la comarca.
- Una **anàlisi documental de plans, estratègies, pressupostos i altres informacions** d'interès, per conèixer el funcionament estratègic i operatiu del govern, amb la incorporació transversal de l'enfocament de gènere i interseccional.
- El disseny, buidatge i anàlisi d'un **qüestionari a mida dirigit al personal de l'Ajuntament, a entitats i a dones referents del municipi**, per disposar d'una radiografia de l'estat de les polítiques públiques de gènere en l'àmbit municipal.
- La realització de **dos focus grups sobre els àmbits temàtics amb** amb la presència de diverses dones referents del municipi amb l'objectiu d'aproximar-nos a les percepcions sobre els diversos àmbits d'intervenció.
- La realització d'un taller **presencial de participació/formació** al grup de lideratge per aproximar-nos a les percepcions de diversos agents públics clau del municipi, sobre els diversos àmbits d'intervenció.

A continuació es descriu en detall cadascuna de les eines emprades, així com el col·lectiu diana al què s'han dirigit:

ANÀLISI DE SITUACIÓ I: Anàlisi i tractament de dades primàries i secundàries

Objectius	1.- Realitzar una fotografia general de la situació en matèria d'Igualtat de gènere del municipi de Castelldefels. 2.- Realitzar un estudi holístic de com la perspectiva de gènere (PG) s'incorpora de manera transversal en cadascuna de les polítiques municipals.
Descripció	Anàlisi i tractament de les dades municipals i comarcals sobre la situació d'homes i dones d'acord amb els àmbits d'anàlisi estipulats. • Fonts primàries: dades estadístiques en l'àmbit municipal i comarcal. • Fonts secundàries: anàlisi documental de plans, estudis i indicadors dels serveis i àrees estratègiques del municipi pel que fa a les polítiques públiques i l'impacte de gènere que aquestes provoquen.

ANÀLISI DE SITUACIÓ II: Agents estratègics clau del territori

Qüestionari a diverses àrees i serveis del govern municipal

Objectius	1.- Realitzar una aproximació general de les polítiques públiques que es desenvolupen i del grau d'incorporació de la perspectiva de gènere en l'àmbit sectorial, així com l'impacte de gènere d'aquestes polítiques públiques. 2.- Realitzar una aproximació general sobre el grau de capacitat i consciència de gènere de l'equip polític i tècnic de l'Ajuntament.
Descripció	Disseny i enviament per correu electrònic d'un qüestionari a les àrees i serveis municipals, per emmarcar i avaluar la situació i la permeabilitat, per tal d'incorporar la perspectiva de gènere al govern municipal. Disseny i enviament per correu electrònic d'un qüestionari a membres del govern municipal
Àrees i departaments participants	S'ha fet arribar als caps de departament i a càrrecs polítics

IDENTIFICACIÓ DE NECESSITATS I REPTES DE FUTUR: Agents clau i ciutadania

Realització d'una enquesta dirigida a entitats i dones referents de Castelldefels

Objectius	1.- Identificar (i prioritzar) reptes i necessitats municipals en l'àmbit de les polítiques públiques d'igualtat de gènere. 2.- Apropar objectius i metodologia del pla d'igualtat per la ciutadania
Descripció	Disseny i enviament per correu electrònic d'un qüestionari, que per una banda, ens ajudi a aprofundir en el coneixement de les causes i factors que provoquen la situació actual en matèria d'igualtat de gènere, i de l'altra, identificar les principals necessitats i reptes que cal abordar, així com el paper que ha de fer el govern municipal.
Perfil de les persones participants	Entitats i dones referents de Castelldefels.

Realització de dos focus grups sobre els àmbits temàtics amb dones clau del territori.

Objectius	1.- Conèixer les actuals línies de treball desenvolupades des de l'ajuntament. 2.- Identificar (i prioritzar) reptes i necessitats municipals en l'àmbit de les polítiques públiques d'igualtat de gènere. 3.- Generar, canalitzar i vehicular propostes d'intervenció d'àmbit municipal.
Descripció	D'una banda, aprofundir en el coneixement de les causes i factors que provoquen la situació actual en matèria d'igualtat de gènere, i de l'altra, identificar les principals necessitats i reptes que cal abordar, així com el paper que ha de fer el govern municipal. Abans de cada sessió s'ha procedit a realitzar un sessió formativa sobre què són la igualtat i la perspectiva de gènere. El <i>focus Group</i> s'ha orientat al tractament i l'anàlisi dels aspectes següents: - Rols i estereotips a combatre. - Dones als marges. - Drets socials: violències masclistes, salut i apoderament econòmic. - Estratègies de coeducació. - Lideratge de les dones i participació social envers la igualtat de gènere.
Perfil de les persones participants	- Han participat dones de les següents associacions: - Malaika - La Rogeta - Natura i Salut - UE Castelldefels - Castelldefels Hockey Club - Grup de Dones

- Futbol Sala Castelldefels
- Fibrofels
- Xarxa d'Intercanvi de Coneixements

Reunions de la comissió de lideratge

Descripció

La comissió de lideratge s'ha reunit en dues ocasions, amb la intenció de revisar, negociar i acordar les mesures proposades i, quan ha estat necessari, adaptar-les per a la seva bona implementació i seguiment.

Participants a les reunions

Ana Ripoll	Tècnica Superior en Dret, Secretaria
Zeljko Kulic	Director d'Àrea de Serveis Territorials, Àrea de Serveis Territorials
Albert García Edo	Secció de Comunicació i Secció d'Esports
Miguel Ángel Vázquez	Cap de secció de Comunicació i imatge, Turisme i Comerç, Àrea de Turisme Part. Ciutadana i RR Institucionals
Chelo Castro	Cap de Secció de Cultura i Festes, Àrea de Cultura, Festes, Joventut i Polítiques d'Igualtat
Lourdes Armengol	Regidora delegada Règim Interior, Arxiu Municipal i Igualtat, Grup Municipal d'Esquerra Republicana de Catalunya-Acord Municipi
Clara Quirante	Regidora-delegada Joventut, Platges, Omsica i Aeroport, Secció de Cultura i Joventut
Esther Niubó	Regidora-delegada de Presidència, Comunicació Noves Tecnologies, Grup Municipal Partit dels Socialistes de Catalunya-Candidatura
Isabel Cabré	Cap de secció de Polítiques d'Igualtat, Salut i Consum, Secció de Serveis Socials
Ruth Pueyo	Cap UI Serveis Generals i DO, Desenvolupament Organitzatiu i Règim Interior
M ^a Carmen Ruiz	Suport Tècnic Mig, Unitat Intermèdia Compres i Contractació
Anna Dolors Rodríguez	Tècnica Mitjana d'Igualtat, Polítiques d'Igualtat
Marta Macías	Personal Extern
M ^a del Mar Latorre	Esports, Esports

2. Context socio-demogràfic de Castelldefels

Informació poblacional

Castelldefels és un municipi pertanyent a la comarca del Baix Llobregat i a la zona comarcal del Delta del Llobregat i la costa. Limita a l'oest amb Sitges, que pertany a la comarca del Garraf, i al nord-est amb Gavà, amb zones limítrofs que acullen activitats industrials i habitatges.

El terme municipal de Castelldefels ocupa una superfície de 12,87 km², i es troba situat a 3m per sobre del nivell del mar. Està dividit en dues zones morfològicament molt diferenciades: una franja costanera amb dunes i platges i una zona interior que es remunta pels primers desnivells del massís del Garraf.

El municipi es divideix en 5 districtes i 18 barris o urbanitzacions:

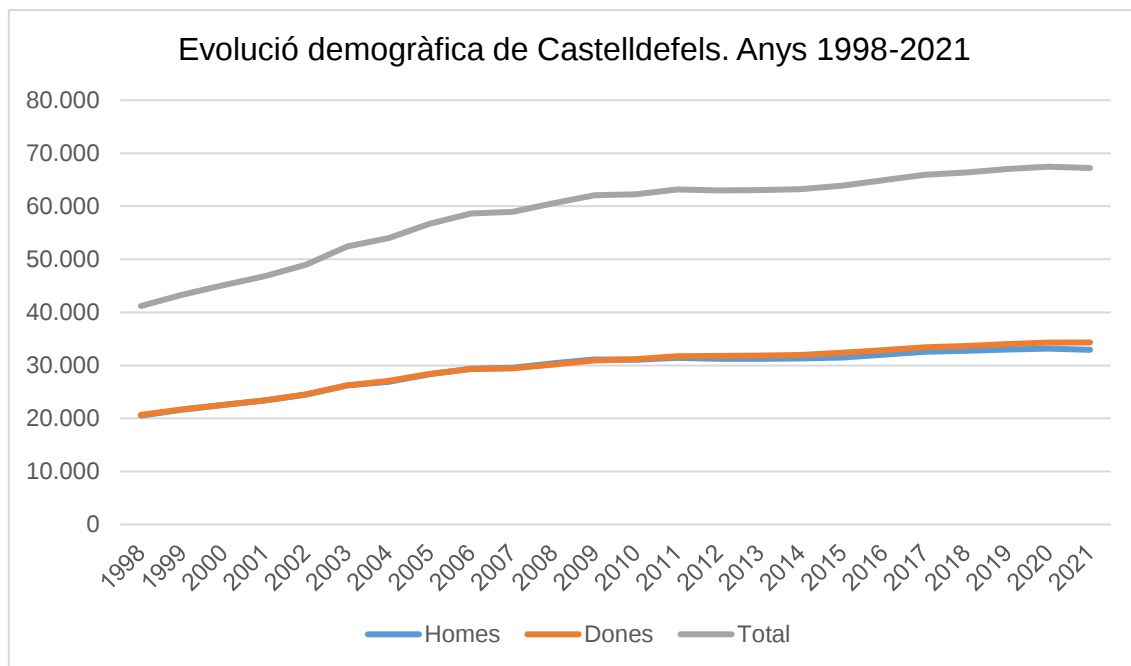
- Baixador
- Bellamar
- Camí Ral
- Can Bou
- Can Roca
- Centre
- El Castell-Poble Vell
- El Poal
- Els Canyars
- Granvia Mar
- La Pineda
- Les Botigues
- Lluminetes
- Mar-i-Sol
- Montmar
- Muntanyeta
- Vista Alegre
- Zona Universitària



A diferència de moltes altres ciutats de Catalunya, Castelldefels no es va estructurar a partir d'un primer nucli d'origen medieval, sinó que ho va fer a partir de la urbanització dels voltants de les masies que hi havia a la zona a mitjans de segle XIX, creant un primer centre urbà als voltants de l'actual Plaça Major al Poble Vell. Si fins ben entrat el segle XX no es va constituir una estructura urbana com a tal, a partir de la construcció de l'autovia l'any 1954 sí que es va iniciar un clar impuls urbanístic motivat en un primer moment pel sorgiment a Barcelona d'una nova classe enriquida que va trobar a Castelldefels un lloc per estiuar o on tenir-hi una segona residència.

En un segon moment, als anys seixanta i setanta del segle passat, el creixement urbanístic va venir donat per la immigració peninsular provinent de d'Andalusia (un terç del total), Extremadura, Múrcia i la resta de Catalunya principalment. Així, entre 1950 i 1975 Castelldefels va passar de poc més de 2.000 habitants empadronats a excedir els 24.000.

En anys posteriors el municipi ha seguit creixent amb famílies de Barcelona que han fixat la seva residència a Castelldefels i aollint persones provinents d'altres països, especialment durant la dècada dels anys 2000, en què Espanya es va convertir en un dels principals països receptors de persones migrants a Europa. Tot això ha contribuït a que el municipi arribi -amb dades de 2021- als 67.226 habitants (34.296 dones i 32.930 homes).



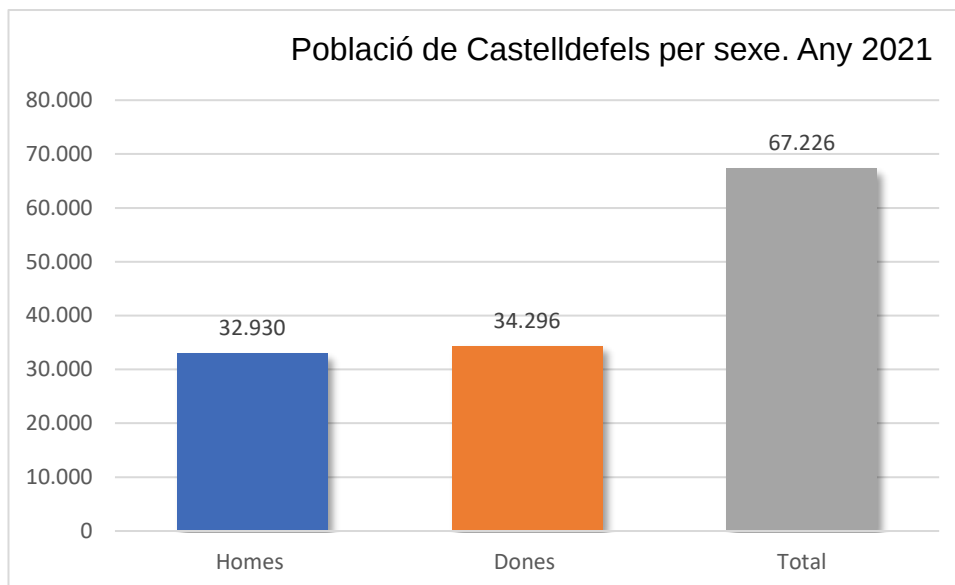
Font: Instituto Nacional de Estadística, Padró Municipal d'Habitants

2.1. Dades sociodemogràfiques¹

Població de Castelldefels per sexe

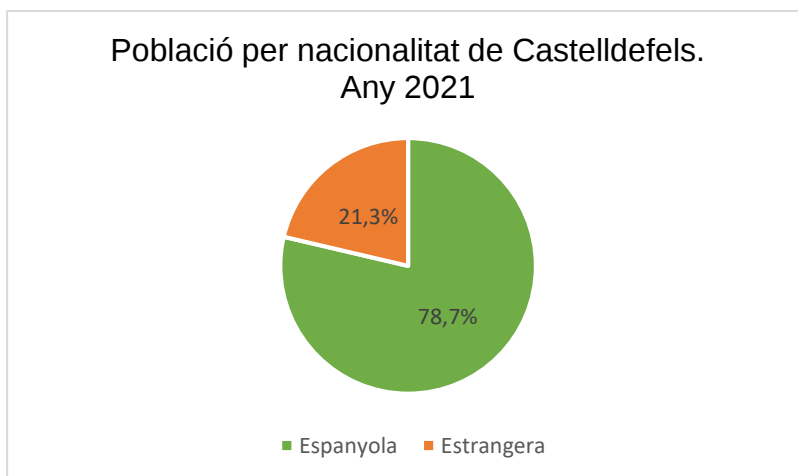
Com ja hem vist, el municipi té una població total al 2021 de 67.226 habitants. Les dones representen el 51,0% de la població de Castelldefels. Aquesta representació de dones i homes va en la línia de la tendència general de Catalunya, en què la representació de la població d'homes és del 49,2% i la de la població de dones és del 50,8%, de manera que es pot considerar que és una distribució habitual dins del territori català. Si ho comparem amb les dades de la comarca del Baix Llobregat les dades són semblants ja que els homes representen el 49,1% del total de la població i les dones representen el 50,9%.

¹ Llevat que s'indiquin fonts d'informació alternatives, totes les dades d'aquesta secció provenen d'IDESCAT (a partir del Padró continu de l'INE per a l'any 2021).



Població per nacionalitat

D'altra banda, si ens fixem en la **nacionalitat** de les persones que resideixen a Castelldefels, podem observar que 14.346 persones tenen nacionalitat estrangera, xifra que representa el 21,2% del total de la població. Això converteix Castelldefels en el 13è al conjunt de Catalunya en nombre de població de nacionalitat estrangera.



Si observem la població amb nacionalitat estrangera segregada per sexe, veurem que les dones representen el 49,7% i els homes el 50,3%. Es tracta per tant d'una situació molt equilibrada, si bé diferent al patró general de la població al municipi, la comarca i Catalunya, on la població de dones és lleugerament superior.

Castelldefels representa una mostra excel·lent dels processos migratoris que s'han viscut a Catalunya i Espanya durant les dècades passades. Com hem vist, és el primer municipi del Baix Llobregat en nombre de població amb nacionalitat estrangera, duplicant gairebé la proporció mitja de població amb nacionalitat estrangera a la comarca del Baix Llobregat, que es situa en l'11%. La variació de la població estrangera respecte l'any 2020 és del 3,74% i en el període 2016-2020 es va registrar una variació del 19,35%.

Val a dir que gairebé la meitat de la població estrangera, el 47,89%, prové de la Unió Europea mentre que el 12,76% prové de la resta d'Europa. Amèrica del Sud és la següent regió amb major proporció de persones estrangeres (el 19,09%), seguida d'Àsia i Oceania (9,81%), Àfrica (6,20%) i Amèrica del Nord i Central (4,23%).

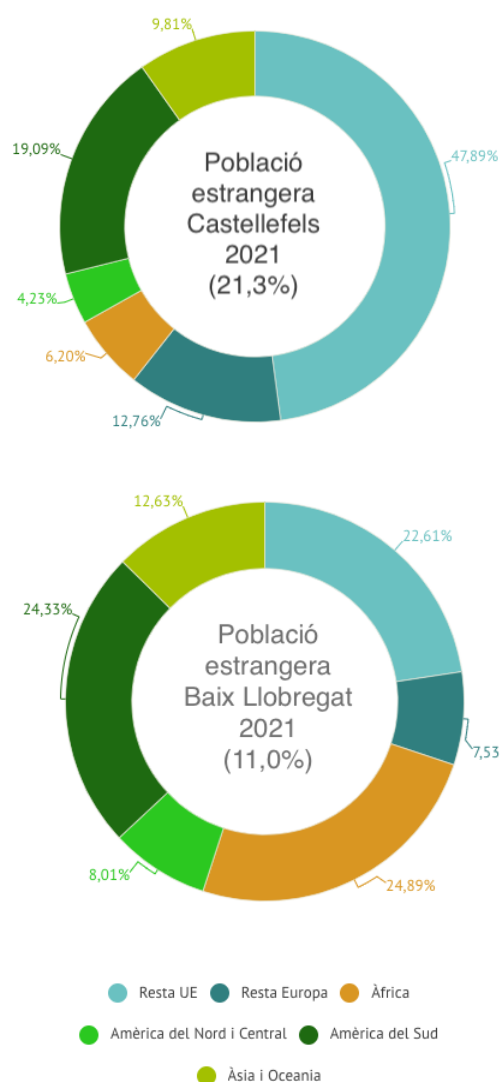
La preponderància de les persones d'origen europeu és diferencial en el cas de Castelldefels, ja que a la comarca les persones estrangeres provinents de la UE es limiten al 22,61% i les de la resta d'Europa al 7,53%. En canvi, al conjunt de la comarca hi ha una major presència de persones estrangeres d'altres regions, i molt especialment d'Àfrica (24,89%) i d'Amèrica del Sud (24,33%).

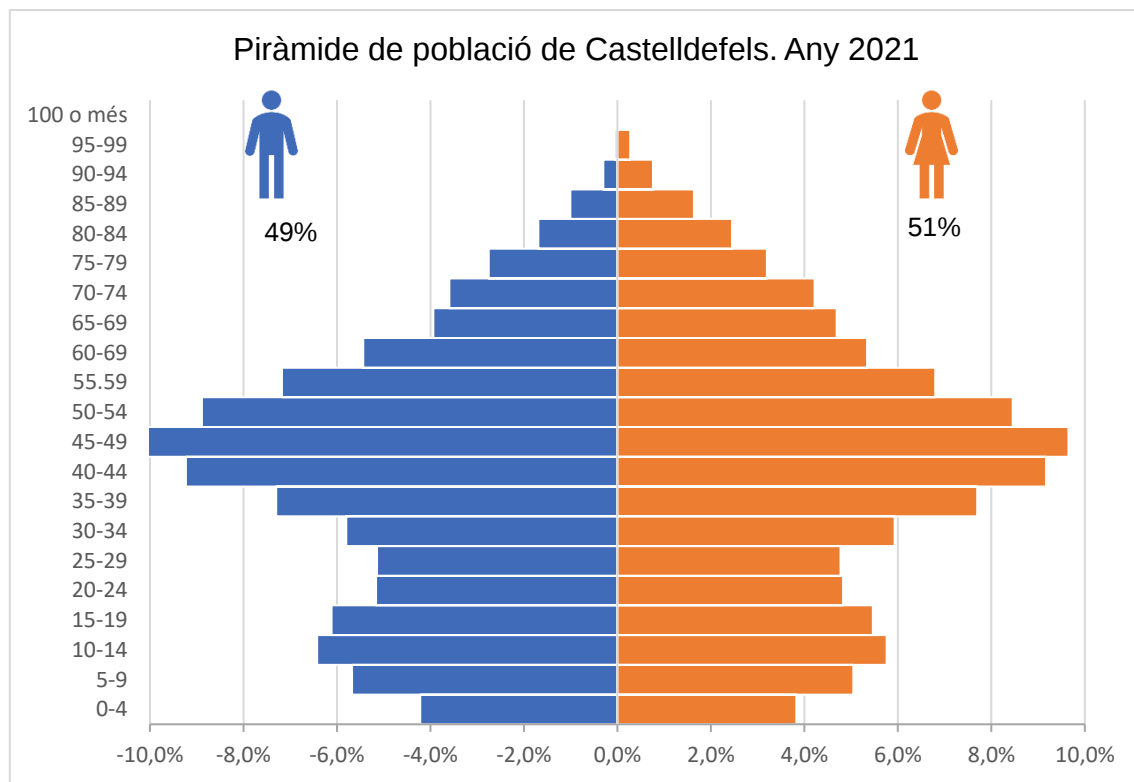
Si observem els països de proveniença de les persones estrangeres de Castelldefels, destaquen Itàlia (amb 1.864 persones empadronades al municipi), Romania (1.493), França (1.145), Alemanya (760), Marroc (687), Argentina (633), Regne Unit (619), Rússia (582) i la Xina (536).

Entre les comunitats estrangeres més feminitzades estan les de Bolívia (on les dones representen el 70% del total de persones empadronades), Paraguai (68%), Ucraïna (64%), Rússia (63%) i Venezuela (62%). Pel costat contrari, les comunitats amb menor proporció de dones són les de Nigèria (0%), Senegal (13%) i Pakistan (26%).

Població per sexe i grups d'edat de Castelldefels

Pel que fa a la distribució de la població per grups d'edat, podem veure que a Castelldefels, l'any 2021, la piràmide poblacional segueix l'estructura de la majoria de piràmides de població que caracteritzen les societats occidentals contemporànies, on ens trobem que la base és més estreta que el cos central, fet que dificultarà el relleu generacional. Cal destacar que en els grups d'edat més avançada, hi ha una major proporció de població de dones que d'homes, que s'explicaria perquè l'esperança de vida entre les dones és més elevada que entre els homes. En la resta de grups, no s'observen diferències significatives.

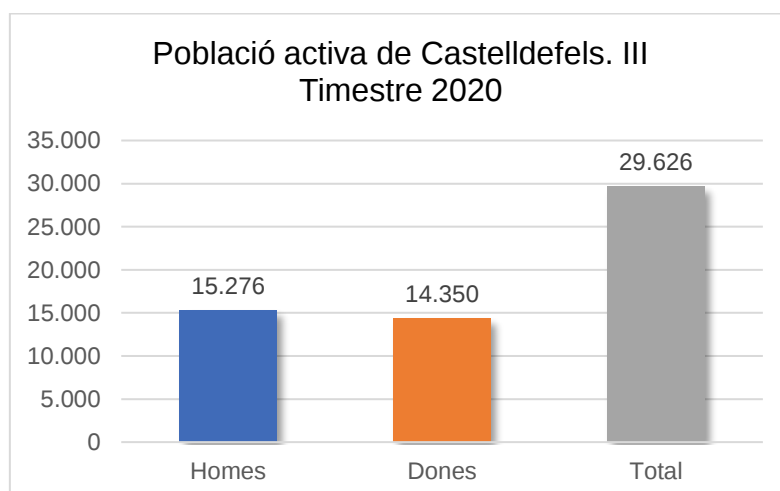




Situació laboral. Població activa

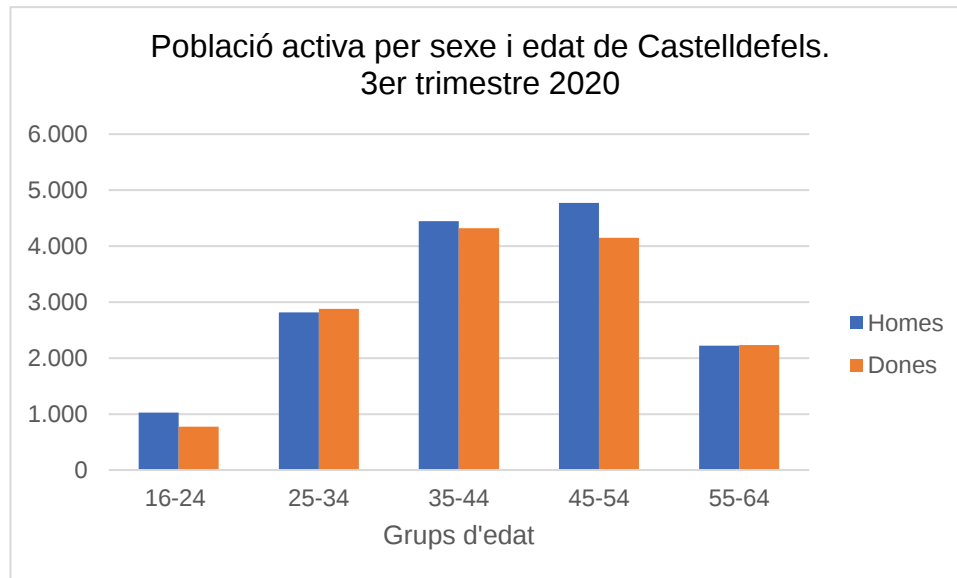
La població activa és entesa com el conjunt de persones que, tenint 16 anys o més, declaren directa o indirectament, mitjançant la inscripció en algun registre administratiu, formar part de la mà d'obra dedicada a la producció de béns i/o serveis (persones ocupades) o que estiguin disponibles per a treballar i buscant un treball remunerat (població aturada).

A Castelldefels les dones representen el 48,4% de la població activa, mentre que els homes en representen el 51,6%. Hi ha una diferència de 3,1% en favor dels homes. La desigualtat entre dones i homes és lleugerament inferior que a Catalunya, on les dades de 2020 indiquen que els homes representen el 52,3% de la població activa i les dones el 47,7%.



Font: Informació Estadística Local. Programa HERMES (Diputació de Barcelona)

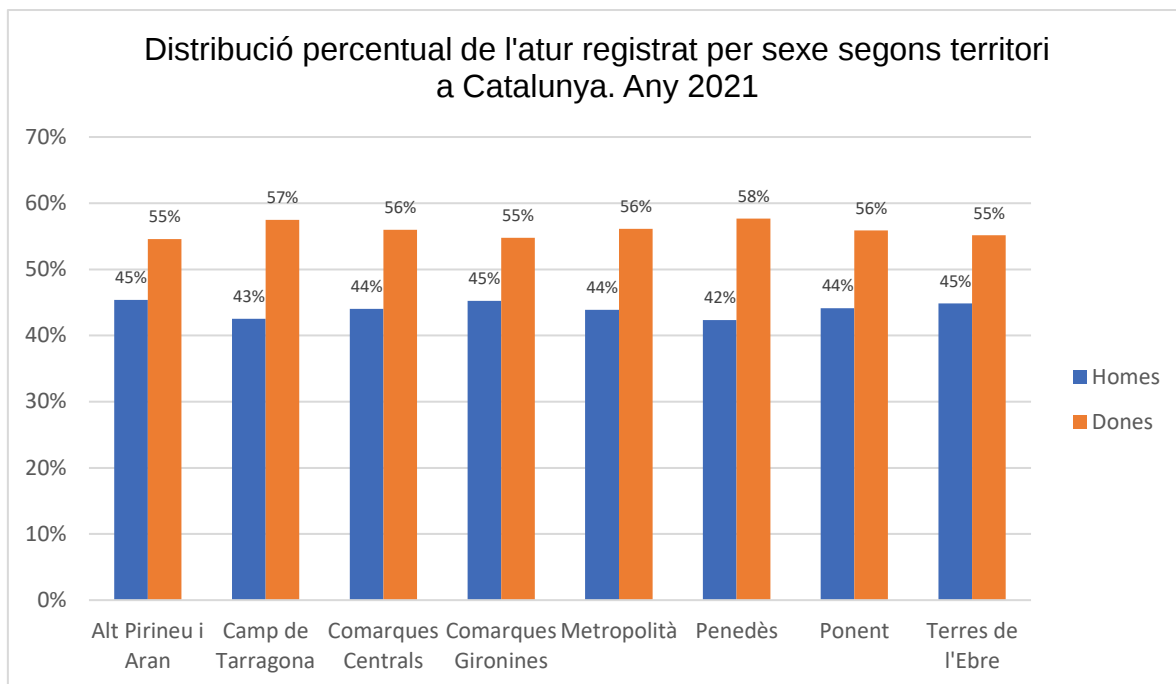
La gràfica següent mostra la població activa, segregada per sexes i per edat. S'observa que el major nombre de població activa, tant en dones com en homes es troba entre 35 i 54 anys. Tanmateix es perceben diferències segons els grups d'edat. En el grup de 16 a 24 anys la proporció d'homes és sensiblement superior degut a que les dones estenen més la seva etapa de formació en els primers anys, abans d'entrar en el mercat de treball. En el següent tram d'edat (de 25 a 34 anys) les dones ja superen en proporció als homes, però a partir dels 35 ja tornen a trobar-se en inferior proporció, coincidint amb l'edat en què incrementen les tasques de cura de fills i persones dependents. Aquestes tasques, que recauen en major proporció sobre les esquenes de les dones, contribueixen sovint a la sortida d'aquestes de la població activa, cosa que no succeeix d'igual forma en el cas dels homes.



Font: Informació Estadística Local. Programa HERMES (Diputació de Barcelona)

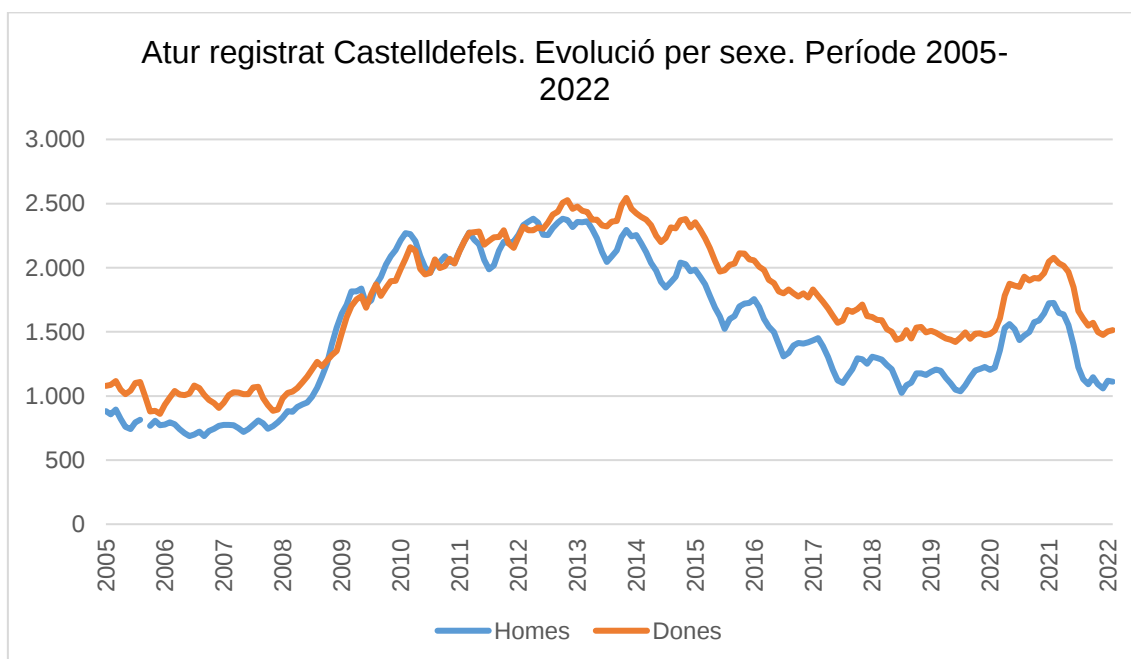
Situació laboral. Atur registrat

De l'atur registrat a **Catalunya**, el 43,9% són homes i el 56,1% són dones. Per territori, l'àmbit territorial que més diferència registra pel que fa a dones i homes aturats és el Penedès amb una diferència de 15,3% punts percentuals entre les dones i homes en situació d'atur, seguit del Camp de Tarragona amb el 14,9%. L'àmbit territorial que menys diferència registra és l'Alt Pirineu i Aran amb una diferència de 9,2% punts. La comarca del Baix Llobregat, on s'observa una diferència de 14,6 punts.



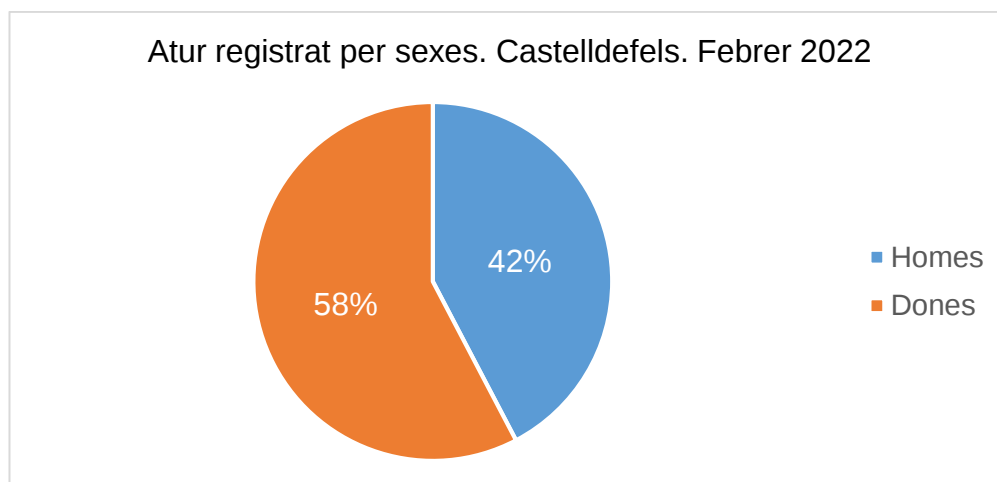
Font: IDESCAT, Departament d'Empresa i Treball. Oficines de Treball de la Generalitat

Si ens fixem en les dades històriques de l'atur registrat a **Castelldefels**, comprovarem que aquesta problemàtica ha afectat més les dones que els homes en els darrers quinze anys, llevat d'alguns moments entre els anys 2009 i 2012, sota els efectes de la gran recessió sorgida arran de la crisi financera de 2008. Observem també que a partir de 2014 es comença a reduir l'atur registrat, i que l'atur femení té un comportament menys estacional que el masculí. Es percep clarament també l'efecte de la Covid-19 i la recuperació durant l'any 2021. Tanmateix, encara no s'ha reduït l'atur fins els nivells previs a 2008, i la diferència entre dones i homes es manté en valors superiors al 15%.



Font: Observatori del Treball i del Model Productiu

A l'inici de l'any 2022 les dones representen un 53% de la població aturada, mentre que els homes representen el 47% dels aturats.

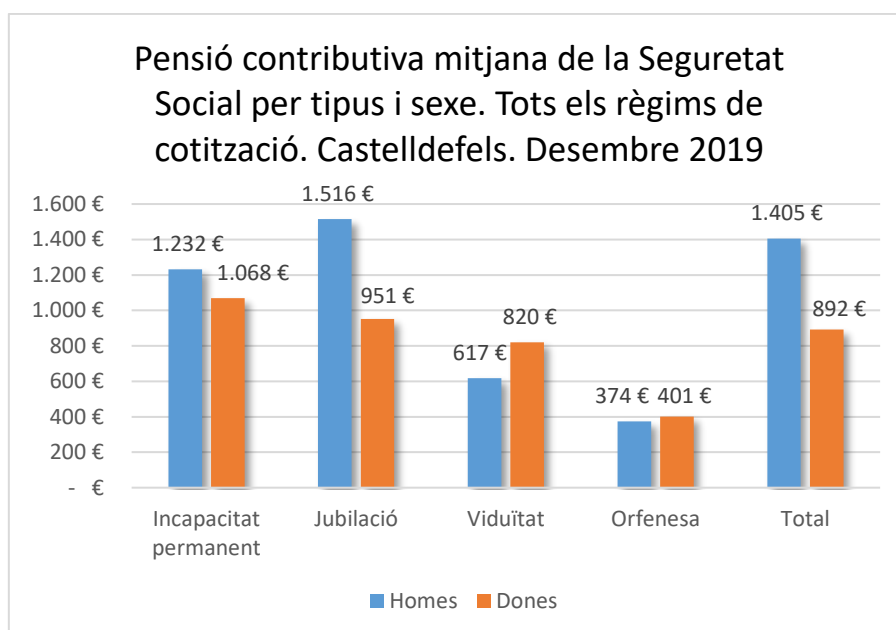


Font: Observatori del Treball i del Model Productiu

Pensions contributives.

Les pensions contributives són l'instrument principal per al sosteniment de la renda de les persones quan deixen de rebre ingressos per motius d'edat o d'incapacitat i són per tant un element clau per a la qualitat de vida i l'autonomia econòmica de dones i homes. Normalment són de durada indefinida i el seu finançament es realitza mitjançant les cotitzacions que l'empresa ocupadora i les persones assegurades abonen a la Tresoreria General de la Seguretat Social. Les principals són les d'incapacitat permanent, jubilació, viduitat i orfenesa.

Si observem les pensions tenint en compte tots els règims (general, de treballadores autònomes, de treballadores del mar, etc.) observarem notòries diferències entre homes i dones pel que fa a la seva quantia mitjana.



Font: IDESCAT, a partir de dades de l'Institut Nacional de la Seguretat Social.

En el cas de les pensions per **incapacitat permanent**, el desembre de 2019 es contabilitzaven a Castelldefels un total de 1.027 prestacions (571 per homes i 456 per dones), amb una dotació mitjana de 1.232€ en el cas dels homes i de 1.027€ en el cas de les dones, la qual cosa implica una bretxa d'ingressos del 13% a favor dels homes.

Les **pensions de jubilació** podrien considerar-se les més importants, ja que són un reflex de la vida laboral de les persones i la base de la seguretat econòmica de les persones, un cop deixen de formar part de la població activa. En aquest cas, hi ha un total de 6.503 pensions reconegudes, 3.883 per homes (el 60%) i 2.620 per dones (el 40%), la qual cosa ja assenyala una realitat molt desigual respecte a la cobertura. Però la desigualtat és encara molt més pronunciada si ens fixem en l'import mig de la pensió, que és de 1.516€ en el cas dels homes i de 951€ en el cas de les dones. Per tant, amb una diferència anual de 6.780€, la bretxa és del 37% a favor dels homes, una xifra lleugerament inferior a la de la comarca, que es situa en el 43%². En qualsevol cas, aquest és un factor primordial de desigualtat entre dones i homes quan les persones finalitzen la seva vida laboral.

Pel que fa a les **pensions de viduïtat**, del total de 2.267 pensions, només 182 corresponen a homes (8%), mentre que 2.085 corresponen a dones (el 92%), una diferència que té a veure en part amb la major esperança de vida de les dones. Amb una mitjana de 820€, les pensions de viduïtat de les dones tenen una dotació mitjana superior en un 33% a la dels homes, que se situa en 617€. No podem obviar tanmateix que la major part dels homes vidus compatibilitzen aquesta prestació amb rendes del treball o amb una altra pensió.

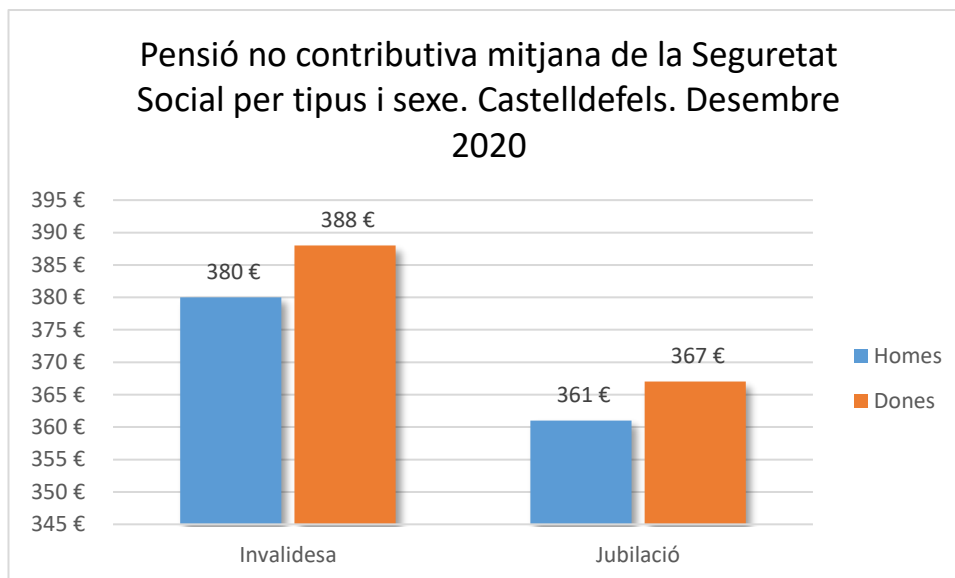
Finalment, la **pensió per orfenesa**, que és la menys significativa en termes numèrics i de dotació, és també la menys desigual. Del total de 347 pensions, 179 corresponen a homes (52%) i 168 a dones (48%). La dotació mitjana és de 374€ en el cas d'homes i de 401€ en el cas de dones. La diferència és del 7% a favor de les dones.

Pensions no contributives.

Les pensions no contributives es concedeixen a aquelles persones que no disposen de prou recursos econòmics i no poden acollir-se a cap cobertura contributiva. Les principals són les pensions no contributives de la Seguretat Social, que inclouen dues modalitats, la d'invalidesa i la de jubilació. La primera la reben les persones majors d'edat amb una discapacitat reconeguda superior al 65%, mentre que la de jubilació és per a les persones que hagin complert els 65 anys. Per obtenir-les cal que la renda sigui inferior a l'import bàsic de la pensió que correspondria a les característiques de la persona que la sol·licita.

Si observem les pensions no contributives observarem que les diferències entre dones i homes no són tan importants, ja que la vida laboral de la persona no intervé en el seu càlcul.

² Veure informe [Les Dones en el Mercat de Treball. La precarietat té nom de dona](#) (Consell Comarcal del Baix Llobregat i Consell de les Dones del Baix Llobregat, 2020).



Font: IDESCAT, a partir de dades del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies.

A Castelldefels s'han reconegut un total de 113 **pensions no contributives d'invalidesa**, de les quals 54 (el 48%) corresponen a dones i 59 (el 52%). La seva dotació és llugereament favorable a les dones, amb una diferència al seu favor del 2%.

Pel que fa a les **pensions no contributives de jubilació**, cal destacar que del total de 311 pensions reconegudes, 224 corresponen a dones (el 72%) i 87 a homes (el 28%). Això és una nova mostra de les desigualtats en el mercat de treball, ja que són clarament majoria les dones que no aconsegueixen cotitzar suficient al llarg de la seva vida laboral com per assegurar-se una pensió contributiva i que han de recórrer a una pensió no contributiva, d'import molt menor, que gairebé no assoleix un terç del salari mitjà interprofessional. La diferència d'ingressos mitjans amb aquest tipus de pensions és també del 2% a favor de les dones.

3. Compromís i treball previ en igualtat

En aquest àmbit, es tracta de comprovar si l'administració local està compromesa a impulsar la igualtat a través de les polítiques locals, amb la plena convicció que això significa incidir en la millora de la cohesió social, el benestar i la qualitat de vida de les persones, així com en el creixement i la sostenibilitat de l'economia de la ciutat.

El compromís amb la igualtat implica la posada en marxa d'accions específiques que permetin millorar la situació de les dones i equilibrar les condicions entre ambdós gèneres i, sobretot, incorporar la perspectiva de gènere a totes les polítiques, en tots els nivells i en totes les etapes, per tal d'evitar la falta de neutralitat de les accions polítiques i promoure un impacte equilibrat i just per a homes i dones. Així, la transversalitat de gènere ha d'estar present en la cultura organitzativa i institucional, esdevenint un mitjà per promoure la participació de les diferents àrees.

3.1. Estructura de l'apartat

- Polítiques d'igualtat de gènere que assegurin el compromís a favor de la igualtat de gènere:
 - Estructura política del govern municipal
 - Altres estructures municipals
 - Estructura d'igualtat
 - Instruments de l'Ajuntament
 - Valoració del III Pla d'Igualtat de Gènere de Castelldefels (2018-2021)
 - Principals actuacions de sensibilització a favor de la igualtat de gènere
 - Comunicació institucional
 - Pressupostos municipals
 - Pressupostos municipals amb perspectiva de gènere
 - Documents estratègics i de planificació
 - Anàlisi de gènere i transversalitat de l'enfocament de gènere i interseccional
 - Transparència, rendició de comptes i cultura d'avaluació
- Resultat certificació SG CITY 50-50. Període 2021-2023
 - Fortaleses del formulari de l'Autodiagnosi.
 - Recomanacions a partir de l'Autodiagnosi.
- Percepcions sobre les polítiques d'igualtat, a partir de:
 - Resultats de les entrevistes
 - Resultats dels grups de participació
 - Resultats de les enquestes
- Principals resultats en relació al compromís amb la igualtat
- Propostes d'objectius i mesures pel Pla d'acció en l'àmbit del compromís i treball previ en igualtat de gènere

3.2. Polítiques d'igualtat de gènere que asseguruen el compromís en favor de la igualtat de gènere

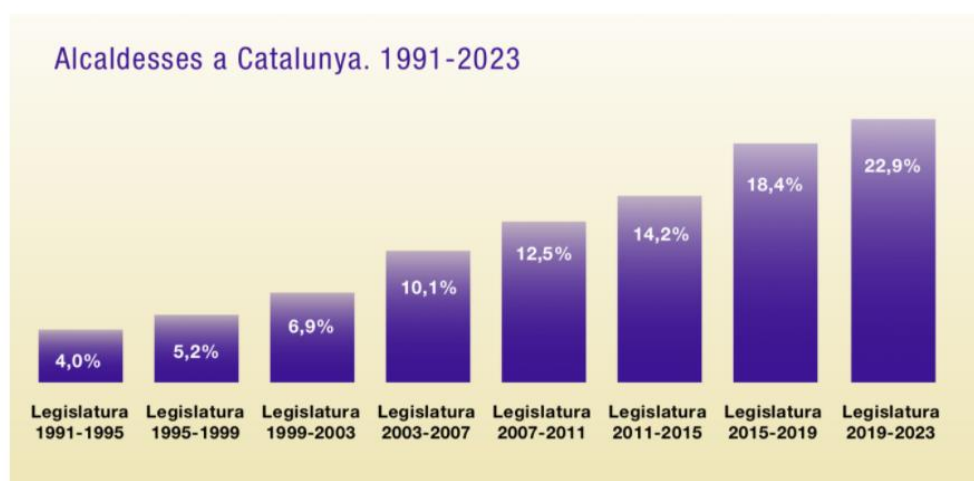
3.2.1. Estructura política del govern municipal

El **Ple Municipal** està integrat per 25 persones. Alcaldia, 7 tinences d'alcaldia i 3 regidors i regidores amb cartera, i 14 regidors i regidores sense cartera.

El partit polític que ostenta l'Alcaldia és el Partit dels Socialistes per Catalunya (PSC), que té un acord de govern amb Esquerra Republicana (ERC), que compta amb quatre regidors i regidores a l'equip de govern. El representant de Junts per Castelldefels al Ple també forma part de l'equip de govern. A l'oposició estan el Partit Popular (PP), amb vuit representants, el Grup Municipal Movem Castelldefels – En Comú – Podem (MOVEM-E), amb tres representants, Ciutadans (C's), amb dos representats. Completa el Ple una regidora independent.

De les 25 persones que conformen el Ple Municipal, 14 són homes i 11 són dones. L'estructura és equilibrada.

L'**Alcaldia** correspon a una dona: Maria Miranda Cuervas. Castelldefels està per tant dintre de la minoria d'ajuntaments a Catalunya que estan encapçalats per una dona en la legislatura 2019-23.



La composició de la **Junta de Govern Local** és de presidenta i 7 vocals. La presidència està ocupada sempre per la persona que ocupa l'Alcaldia, i per tant, en aquest cas està ocupada per una dona. Les vocalies les ocupen tres dones i quatre homes. L'estructura per tant és equilibrada, si tenim en compte que l'Alcaldia està ocupada per una dona.

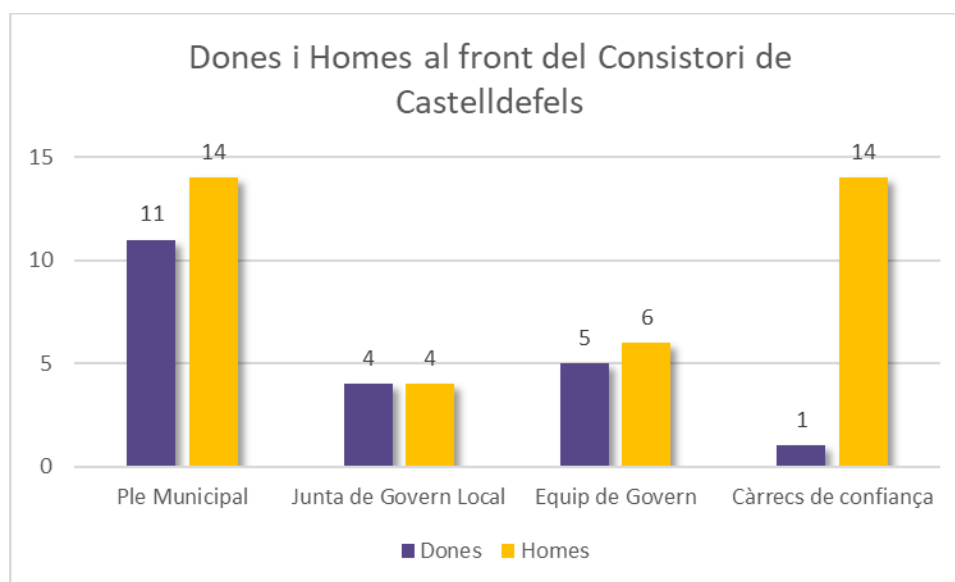
L'**Equip de Govern** està format per 11 persones: Alcaldia, set tinences d'alcaldia i tres regidories. De les 11 persones, 5 són dones i 6 són homes. Estructura equilibrada.

Pel que fa a la titularitat de les competències i si aquestes estan més associades als rols femenins i masculins que el sistema patriarcal intenta ubicar a dones i homes, contestar que l'estructura de l'equip de govern de Castelldefels és força neutre:

- Per un costat l'urbanisme i obres i promoció econòmica que habitualment està liderat per homes, en aquest cas hi ha al front una dona. Si bé, existeix una branca urbanística liderada per un home.
- Pel que hisenda i gestió econòmica segueix sent una àrea ubicada majoritàriament per homes, i en aquest cas també.
- Alcaldessa **Maria Miranda Cuervas**.

- 1r Tinent d'Alcalde, **Jordi Maresma Segarra**, Regidor-delegat d'Educació, Cultura, Festes, Ciutat del Coneixement, Planejament i Urbanitzacions, Medi Ambient i Sostenibilitat.
- 2a Tinenta d'Alcalde, **Esther Niubó Cidoncha**, Regidora-delegada de Presidència, Comunicació, Noves Tecnologies, Serveis Socials i Dependència.
- 3a Tinenta d'Alcalde, **Lourdes Armengol Aymerich**, Regidora-delegada d'Igualtat, Nova Ciutadania, Salut i Consum i Memòria Democràtica.
- 4a Tinenta d'Alcalde, **Eva López Giménez**, Regidora-delegada d'Urbanisme i Obres, Via Pública i Manteniment, Promoció Econòmica, Foment de l'Ocupació i Turisme.
- 5è Tinent d'Alcalde, **Xavier Amate Paz**, Regidor-delegat de Llicències d'Activitat i Disciplina Urbanística, OMSICA i Aeroport, Protecció Civil i Comerç.
- 6a Tinent d'Alcalde, **Jordi Vendrell Amat**, Regidor-delegat d'Hisenda i Gestió Econòmica i Financera, Règim Interior i Arxiu Municipal, Universitats i Habitatge.
- 7è Tinent d'Alcalde, **Jordi Planell Solina**, Regidor-delegat de Governació, Seguretat i Mobilitat.
- **Fernando Cerpa Fernández**, Regidor-delegat d'Esports, Gent Gran i Inspecció Polivalent.
- **Clara Quirante Soriano**, Regidora-delegada de Joventut, Platges, Neteja i Gestió d'Espais Verds i Naturals.
- **Antoni Casas**, Regidor-delegat de Participació Ciutadana, Pau i Solidaritat.

Com a **càrrecs de confiança** consta un gerent general, un director-gerent de serveis ambientals, un director d'àrea de serveis territorials, un cap de gabinet d'alcaldia i un coordinador general. Tots ells són homes. També en la categoria de càrrecs de confiança hi ha 10 persones que figuren com assessores, de les quals nou són homes. D'aquesta forma, del total de 15 càrrecs de confiança només un correspon a una dona. L'estructura en aquest cas és clarament desequilibrada.



3.2.2. Altres estructures municipals

Segons costa, l'Ajuntament a través de l'empresa municipal de Serveis Ambientals de Castelldefels (SAC) coordina i gestiona serveis municipals d'importància estratègica per a la ciutat. Dividits en 4 grans blocs, permeten fer de Castelldefels una ciutat més habitable i més sostenible per a totes i tots; aquests blocs són:

- Àrea de Neteja gestiona la Neteja Viària i la Recollida de Residus.
- Àrea d'Aparcaments gestiona l'estacionament regulat del centre i platja.
- Àrea d'Habitatge, a través de l'Oficina Local d'Habitatge (OLH), gestiona l'atenció al ciutadà en matèria d'habitatge.
- Àrea de Jardineria gestiona els jardins i parcs de Castelldefels

A continuació, en comentem dos dels quatre blocs per la seva importància referent als drets de les dones:

- **Jarfels, S.A. (Serveis Municipals de Jardineria).** Es descriu com una empresa dedicada a la construcció de nous jardins, obra civil i jardineria, instal·lacions de risc, treballs de poda d'arbres, neteja de palmeres i pins, neteja de solars, manteniment de jardins privats, manteniment dels espais verds i arbres viaris del municipi.

No consta en la descripció la necessitat d'incloure la mirada de gènere en la construcció de nous jardins, obra civil i jardineria. No obstant així, en la memòria de l'empresa, any 2021, la carta de l'alcaldeessa menciona l'esforç i el compromís en construir una ciutat alineada als Objectius de Desenvolupament Sostenible, on les persones són els protagonistes. En la carta, l'alcaldeessa també vincula les actuacions de l'empresa amb les actuacions de Oficina Local de l'habitatge, vincle que permet treballar transversalment la idea de construir ciutats més sostenibles i inclusives.

L'equip de direcció està format per tres persones, el gerent i el director de jardineria són dos homes i la persona responsable de RRHH és una dona.

La plantilla està formada per 80 persones de les quals el 87% són homes. I segons es descriu en la memòria es percep la idea de segregació horitzontal en la seva estructura interna.

Les dades de la plantilla exposades en la memòria estan desagregades per sexe pel que fa l'antiguitat, no estan desagregades pel que fa a la contractació o extinció o en referència a la categoria professional. Destaca que no existeix bretxa salarial per raó de sexe.

Pel que fa a la selecció de personal es justifica la no incorporació de dones a la baixa recepció de CV femenins.

En la informació financera i econòmica no consta cap valoració d'impacte de gènere.

- **Oficina Local d'habitatge de Castelldefels (OLH).** La finalitat de l'OLH és oferir a la ciutadania un servei d'informació integral sobre tot allò que estigui relacionat amb l'habitatge a la ciutat, des del lloguer assequible fins a informació sobre la compra o el lloguer d'un habitatge de protecció oficial, passant per la rehabilitació d'immobles o l'assessorament legal, fiscal i tècnic.

Un dels serveis més destacats de l'Oficina Local de l'Habitatge és la Borsa de Mediació de Lloguer Social. Amb aquest servei es posen en contacte llogaters i propietaris. Els propietaris obtenen un seguit de garanties respecte al seu habitatge, mentre els que busquen un pis de lloguer poden trobar en la borsa habitatges a un preu més reduït que el que estan al mercat obert.

3.2.3. Estructura d'igualtat

L'Ajuntament de Castelldefels compta amb una **Àrea de Polítiques d'Igualtat**, que està encapçalada per una responsable política (la 3a tinent d'alcalde, Lourdes Armengol Aymerich) i per una persona responsable de la coordinació tècnica (Isabel Cabré Conesa).

L'Àrea de Polítiques compta amb el **Centre d'Informació i Recursos per a les Dones – Espai Montserrat Roig (CIRD)**, que s'ha consolidat al llarg del temps com a espai de referència de les dones i persones LGTBI del municipi, on s'adrecen tant per rebre assessorament i suport en situacions diverses (violència masclista preferentment), com per participar en cursos formatius en perspectiva de gènere o activitats variades adreçades preferentment a dones i a la comunitat LGTBI del municipi.

L'Àrea d'Igualtat ofereix tant programes i activitats adreçats al conjunt de la població com serveis específics per dones i persones LGTBI. Des del web municipal es destaquen els **serveis** següents:

- Punt d'Informació sobre qualsevol tema relacionat amb la igualtat de gènere i d'orientació i derivació als diferents serveis (d'atenció jurídica, psicològica, social, etc.)
- Servei d'assessoria jurídica per dones que vulguin fer una consulta legal en relació amb àmbits com la violència masclista de qualsevol tipus i en qualsevol àmbit, el dret de família, els conflictes de propietat, drets laborals, conflictes penals, assetjament, maternitat, i qualsevol altra situació en la qual pugui patir discriminació.
- Servei d'atenció psicològica per a dones que pateixen o han patit violència masclista i/o que estan en una situació personal difícil.
- Servei d'atenció integral a les persones LGTBI que hagin patit o estiguin en risc de patir discriminacions i/o agressions per raó de la seva orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere. El servei també dona resposta a consultes per qüestions vinculades a les diversitats sexuals i de gènere del col·lectiu LGTBI i familiars, professionals i/o amistats que hi tinguin vincle.
- Servei d'informació a la diversitat sexual que ofereix serveis d'acollida, informació, orientació i suport individualitzat a homosexuals, bisexuals i transsexuals i a les seves famílies o amistats, i a qualsevol persona que vulgui informació entorn aquests temes.
- Tallers i activitats educatives i culturals dirigides a fomentar els drets de les dones, potenciar la participació de les dones, visibilitzar les desigualtats de gènere i els estereotips sexistes i donar formació en perspectiva de gènere.
- Sensibilització vers la igualtat de gènere a través dels mitjans de comunicació: programa de ràdio, xarxes socials (Facebook), web municipal, la revista "El Castell".

A més, el municipi compta amb dos **òrgans de participació**:

- **Consell Municipal de les Dones** en el que participen les entitats ciutadanes en temes relacionats amb les polítiques d'igualtat.
- **Comissió d'actuació contra la violència de gènere i els maltractaments en l'entorn familiar**, que està formada per serveis públics municipals i d'altres administracions (sanitària, educativa, social, policia...), així com per associacions ciutadanes, per tal de prestar atenció a les víctimes de violència masclista, protegir-ne els drets i prevenir situacions de violència.

Professionals que en formen part:

Segons consta en l'estructura organitzativa del web de l'ajuntament (6 de febrer 2020), la regidoria d'igualtat, salut i consum està formada per 9 persones, de les quals dues tenen dedicació exclusiva en igualtat. Aquestes dues persones són de l'equip funcionariat de l'Ajuntament.

Objectius del servei

Els **objectius** de l'Àrea de Polítiques d'Igualtat, segons consten al web municipal, són els següents:

- Promoure la participació de les dones en la vida pública i social i l'accés a llocs de presa de decisions.
- Lluitar contra la violència masclista en totes les seves formes (violència física, psicològica, sexual i econòmica) i en tots els àmbits (de la parella, familiar, laboral i social o comunitari).
- Promoure la corresponsabilitat i facilitar la conciliació de la vida laboral, familiar i personal de la ciutadania i promoure un repartiment equilibrat de l'ús del temps i de les tasques de la cura de les filles i fills, d'altres persones dependents i de la llar.
- Afavorir la coeducació.
- Fomentar la producció cultural de les dones.
- Fer visibles les desigualtats i discriminacions de gènere en tots els àmbits i contribuir a eliminar-les.
- Promoure la salut de les dones en totes les seves etapes vitals, tenint en compte la perspectiva de gènere
- Prevenir la LGTBIfòbia i garantir el respecte a la dignitat i la plena igualtat de drets de les persones LGTBI.
- Fomentar la creació de grups d'homes per la igualtat.

L'ajuntament, tal i com s'ha indicat anteriorment, té regidoria d'Igualtat, al front de la qual es troba la Sra. Lourdes Armengol Aymerich. La regidoria està integrada a l'Àrea de Drets i Ciutadania, coordinada pel Sr. Jordi Maresma Segarra. No obstant això, la regidoria d'igualtat és una tinença d'alcaldia i per tant membre de la Junta de govern amb vot.

3.2.4. Instruments de l'Ajuntament

Són diversos els acords i documents estratègics que evidencien el compromís del consistori amb les polítiques feministes i la voluntat de promoure la igualtat d'oportunitats entre dones i homes tant a nivell de ciutadania, tant a nivell local, mitjançant els plans d'igualtat per la ciutadania, com a nivell intern, amb els plans d'igualtat adreçats a la plantilla de l'Ajuntament. A més l'Ajuntament ha aprovat un Pla local d'igualtat LGTBI i compta amb el Distintiu per la Igualtat de gènere SG CITY 50-50.

Així, els principals instruments amb els que ha comptat i compta Castelldefels per desenvolupar el principi de la igualtat són els següents:

- Pla Municipal per a la Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes a Castelldefels (2006-2010)
- II Pla local d'igualtat de gènere de Castelldefels (2014-2017)
- Declaració coma a municipi feminista pel Ple de l'Ajuntament en l'any 2018.
- III Pla d'Igualtat de Gènere de Castelldefels (2018-2021)
- I Pla local d'igualtat LGTBI de Castelldefels (2019-2023)
- II Pla d'Igualtat Intern entre Dones i Homes de l'Ajuntament de Castelldefels (2019-2022)
- Distintiu per la Igualtat de gènere SG CITY 50-50 (2021-2023).
- Pla d'Acció Municipal (2019-2023)

La planificació estratègica en igualtat s'inicià a Castelldefels amb el **Pla Municipal per a la Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes a Castelldefels (2006-2010)**, aborda tant la dimensió de les capacitats internes com el de les polítiques en diferents àmbits, establint 10 objectius generals:

1. Adequar l'Administració municipal al principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.
2. Assolir una organització territorial sostenible favorable a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.
3. Incorporar la diversitat entre les persones a les polítiques municipals i al funcionament de la societat.
4. Promoure la integració dels grups en risc o situació d'exclusió social des d'una perspectiva de gènere.
5. Erradicar la violència de gènere a Castelldefels.
6. Promoure la coeducació i la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit educatiu de Castelldefels.
7. Reduir les desigualtats de gènere en el treball.
8. Promoure el desenvolupament personal i comunitari de les dones de Castelldefels.
9. Promoure la conciliació dels temps personal, familiar i laboral.
10. Millorar la salut de les dones en totes les etapes del seu cicle vital.

El document definia objectius específics i accions concretes. Definia també les regidories, les àrees i els serveis municipals implicats. En canvi, no concretava cap temporalitat per dur a terme les accions plantejades. Pel que fa al pressupost, es va preveure l'adjudicació dels recursos necessaris i disponibles pel desenvolupament, i concretament:

- Dotant l'Àrea de Polítiques d'Igualtat dels recursos humans i pressupostaris necessaris, per a que pugui realitzar el seguiment, impuls, coordinació i lideratge de la implementació del Pla.
- Assignant Partides pressupostàries a totes les àrees de l'Ajuntament per dur a terme accions relacionades amb les polítiques de gènere i igualtat d'oportunitats.
- Adjudicant a les persones encarregades de fer el seguiment i avaluació del Pla dels temps de dedicació necessaris per fer aquestes funcions.

El document demostra per tant un avançat interès i compromís per les polítiques d'Igualtat, per part de l'Ajuntament de Castelldefels, que es pot remuntar a l'any 2002, amb la creació de la regidoria de Polítiques d'Igualtat.

Amb posterioritat (2011) es va aprovar el primer Pla d'Igualtat de caràcter intern i el **II Pla local d'Igualtat de Gènere (2014-2017)** que contempla alguns dels canvis normatius que van tenir lloc des de 2005. Concretament, la revisió del model competencial de les administracions locals i les normes de contenció pressupostària ("Llei Montoro"). Aquest Pla establí set eixos estratègics amb línies d'actuació i accions concretes associades, que demostren una notable continuïtat amb el Pla de 2005:

- Eix 1: Impuls a les polítiques de gènere.
- Eix 2: Recursos per combatre la violència de gènere.
- Eix 3: Participació de les dones en la vida política, social i cultural.
- Eix 4: Repartiment del treball i usos del temps.
- Eix 5: Coeducació, formació i producció cultural.
- Eix 6: Disseny de la ciutat des d'una perspectiva de gènere.
- Eix 7: Promoció de la salut de les dones.

La introducció de l'urbanisme amb perspectiva de gènere va ser una de les novetats respecte al Pla anterior. A nivell metodològic, aquí sí que es va definir un calendari per dur a terme les accions i alguns indicadors per fer seguiment de la implementació del Pla. A més es van

concretar les figures responsables de l'execució de cadascuna de les accions, així com les possibles fonts de finançament de les mateixes.

El III Pla d'Igualtat de Gènere de Castelldefels (2018-2021) es marca l'objectiu de ser “un pla realista, pràctic i abastable. I en segon lloc, que sigui fàcilment avaluable i fiscalitzable”, argumentant que l'enfocament dels dos darrers plans havia estat “volgudament ambiciós amb objectius amplis, però alhora inconcrets. Això feia que la seva efectivitat fos difícil d'avaluar i, sovint, qüestionable”. D'aquesta forma, el nou pla pretén introduir un enfocament més pragmàtic, amb línies d'intervenció ajustades al pressupost del municipi i a les capacitats reals per actuar. Quinze anys després d'haver-se posat en marxa la regidoria de Polítiques d'Igualtat, el document estableix la conveniència del gradualisme i de fer “petits canvis que sumats en faran un de gran”, per evitar la frustració que comporta la formulació de plans difícilment realitzables.

Es defineixen quatre estructures per impulsar i fer seguiment del Pla:

- **Comissió de Seguiment:** la conformen les persones tècniques representants de totes les seccions i unitats implicades en la implementació del Pla d'Igualtat de Gènere. Té l'objectiu de desenvolupar les accions que corresponen a cada una de les línies estratègiques del Pla, fer-ne el seguiment i l'avaluació corresponent. Es reunirà, com a mínim, un cop l'any en una sessió de valoració de les accions realitzades i de deliberació sobre la pertinença de les accions a desenvolupar el següent any.
- **Comissió Política:** la conformen totes regidories de l'Ajuntament. Té l'objectiu d'assumir el compromís per a la implementació del Pla, marcar les línies estratègiques d'aquest i aprovar un Pla de Treball Anual. Assumeix el compromís de dotar el Pla dels recursos tècnics i econòmics necessaris per a la seva implementació efectiva.
- **Grup Motor:** el conformen la secció de Polítiques d'Igualtat, que ocupa la figura de coordinació, les seccions d'Educació i Promoció Econòmica, i les unitats intermèdies de Cultura i Joventut i Salut i Consum així com la Policia Local. El Grup Motor és l'òrgan clau per garantir tant l'elaboració com la implementació del Pla. Realitza el disseny, l'anàlisi, la coordinació, el seguiment i l'avaluació del Pla d'Igualtat. Cada any té l'encàrrec d'elaborar un Pla de Treball Anual que serà presentat a la Comissió de Seguiment i a la Comissió Política per a la seva validació i aprovació.
- **Taules de treball:** estan formades per personal tècnic municipal i altres agents del territori. La responsabilitat d'implementar les accions que conformen el Pla d'Igualtat recau sobre les Taules de Treball que es constitueixen de forma expressa per cada acció.

A nivell metodològic, el Pla estableix el principi de concretar les línies d'acció a través de plans de treball anuals, que són aprovats per la Comissió Política i avaluats cada any. Al final del període de vigència està previst dur a terme una avaluació global del III Pla. Un altre aspecte destacat del III Pla és que s'alinea de forma més clara entorn a les àrees municipals, per tal afavorir l'assumpció de responsabilitats per part d'elles i la planificació. Concretament es defineixen les següents línies estratègiques d'intervenció:

1. Transversalitat de les polítiques de gènere
2. Educació i Formació
3. Treballs i ocupació
4. Benestar Social
5. Cultura, associacionisme i esports
6. Salut
7. Urbanisme, mobilitat i seguretat

8. Violències Masclistes

El **I Pla Local d'Igualtat LGTBI (2019-2023)**, per la seva banda, es dirigeix a garantir els drets de persones lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals, i a l'eradicació de l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia. Tracta doncs de desenvolupar un marc de referència que orienti els continguts i les actuacions del conjunt de l'organització municipal en matèria de diversitat afectivosexual i de gènere. Les estructures d'impuls i seguiment del Pla són paral·leles a les del III Pla d'Igualtat de Gènere: Comissió de Seguiment, Comissió Política i Grup Motor. A banda d'això, i de que el III Pla d'Igualtat de Gènere treballa des d'una perspectiva interseccional que té compte qüestions com la orientació sexual, el cert és que no s'havia fet anteriorment un abordatge tan estratègic a favor de la igualtat de LGTBI, que inclou diagnòstic de situació i definició d'un Pla d'Acció amb accions concretes, indicadors, calendari i persones responsables.

A nivell intern, el **II Pla d'Igualtat Intern entre dones i homes (2019-2022)** vigent estableix els següents objectius següents:

1. Posar la Igualtat a l'agenda interna de l'Ajuntament de forma transversal en totes les àrees i departaments
2. Mantenir l'accés en igualtat d'oportunitats en tots els processos de selecció que es porten a termini.
3. Garantir que totes les persones treballadores reben formació en igualtat d'oportunitats
4. Garantir la igualtat retributiva en tots els nivells i grups professionals
5. Aconseguir millorar l'equilibri entre sexes en totes les àrees i departaments
6. Facilitar la conciliació de vida laboral i familiar de totes les persones, impulsant la corresponsabilitat.
7. Garantir que existeixen les eines i mesures per evitar qualsevol tipus d'assetjament
9. Garantir que totes les persones disposen de eines per contribuir a la millora de la seva salut i benestar.
10. Assegurar un ús inclusiu del llenguatge i la imatge que transmet l'ajuntament en totes les seves comunicacions.

De la mateixa forma que als plans anteriorment revisats, les accions del Pla identifiquen persones responsables, indicadors, planificació i recursos econòmics. Pel que fa al pressupost de les accions, el cost màxim de les mateixes s'estima en 13.000€.

Altres processos i fites que es poden destacar com a antecedents històrics del Pla d'Igualtat intern són els següents:

- Auditoria de gènere (2003-2004)
- Diagnosi CEF del nivell de conciliació de l'organització i mesures de millora a aplicar (2004)
- I Fase. Estudi Pla de Ciutat "Castelldefels: una ciutat cap a la conciliació" (2004)
- II Fase. Pla estratègic de conciliació. Propostes i recomanacions (2005)
- Experiència pilot de Teletreball "Racionalitzant els usos del temps" (2006)
- Concessió a l'Ajuntament de Castelldefels del Segell d'Igualtat d'Oportunitats Baix Llobregat (2010)
- Primer Pla d'Igualtat 2011-2014
- Declaració pel Ple de l'Ajuntament com a ciutat feminista en l'any 2018,

L'Ajuntament de Castelldefels compta també amb el **Distintiu per la Igualtat de gènere SG CITY 50-50**, obtingut el mes de juliol de 2021 i que -a partir d'una autodiagnosi prèvia- defineix compromisos a implementar en dos anys, amb la possibilitat de prorrogar un any més la seva implementació abans de que sigui avaluat el compliment dels compromisos i renovat el Distintiu.

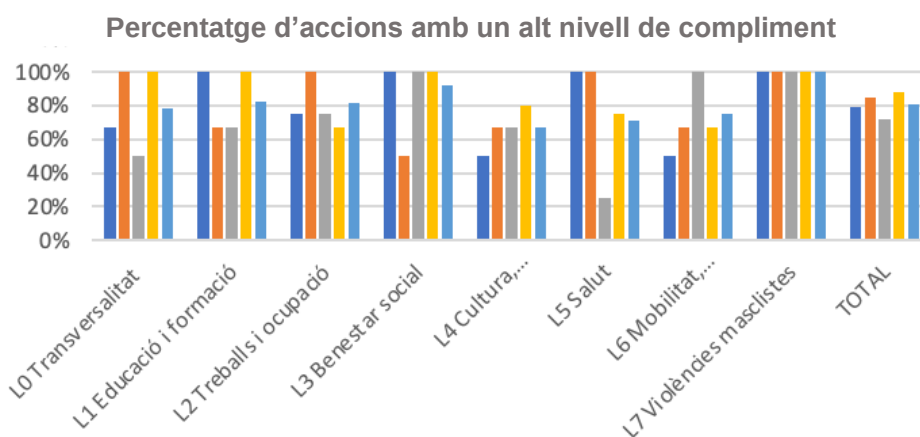
Els compromisos assumits per l'Ajuntament a través del Pla de Compromís van ser 74, repartits de la següent manera:

- Àrea 1. Lideratge, gestió interna i capacitats: 28 accions.
- Àrea 2. Promoció dels drets de les dones: 19 accions.
- Àrea 3. Promoció d'un entorn lliure de violències i discriminacions: 27 accions.

Cal dir finalment que **Pla d'Acció Municipal (2019-2023)**, el primer que es realitza amb un procés participatiu obert al conjunt de la ciutadania, també reconeix explícitament el compromís amb "Castelldefels, ciutat feminista". Tanmateix, la pandèmia de la Covid-19 va impossibilitar completar el procés participatiu i es va dur a terme un **Acord de ciutat** per respondre als reptes més immediats generats per la crisi, que contempla eixos estratègics i diverses mesures per promoure la igualtat i els drets de les dones.

3.2.5. Valoració del III Pla d'Igualtat de Gènere de Castelldefels (2018-2021)

El III Pla d'Igualtat de Gènere s'ha implementat a través de quatre plans de treball anuals que s'han avaluat successivament al principi del període següent d'implementació. A falta de que al 2022 es dugui a terme l'avaluació conjunta del Pla, podem fer una valoració de les accions que han presentat un alt nivell de compliment.



Observem
119 mesu

■ 2018-19 ■ 2019-20 ■ 2020-21 ■ 2021 ■ TOTAL

96 de les
acció. Sota

aquest criteri, el nivell general d'execució del III Pla podria situar-se en el 81%.

Si observem la progressió al llarg del temps observem que el nivell d'execució més baix es va registrar l'annualitat 2020-21(72%), a causa de les dificultats sorgides arran de la pandèmia de la Covid-19. El nivell més alt es va donar l'any 2021 (88%), en part per l'efecte acumulatiu dels anys anteriors.

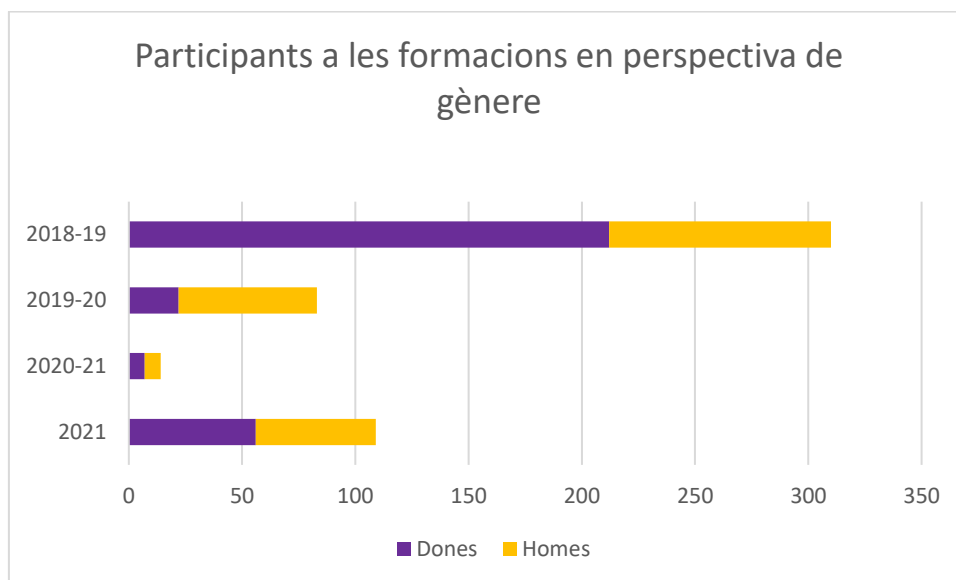
Les línies amb un nivell d'execució superior han estat la de benestar social (L3) i lluita contra les violències masclistes (L7), mentre que les que han mostrat majors dificultats són la de cultura, associacionisme i esports (L4), salut (L5) i mobilitat, urbanisme i seguretat (L6).

Algunes de les principals fortaleeses i reptes que s'han pogut identificar de forma temptativa en base a la documentació disponible són els següents:

4.2 Transversalitat de les polítiques de gènere

Fortaleeses:

- Existeix un clar impuls per comunicar de forma inclusiva i segregar dades per sexe. S'ha adoptat un manual de comunicació inclusiva i li la variable sexe ja està introduïda als registres municipals de forma general.
- El compromís d'algunes àrees i el suport de projectes d'entitats supramunicipals com l'Àrea Metropolitana de Barcelona pot contribuir a reforçar aquesta tasca.
- S'ha dut a terme una important tasca formativa al llarg de les quatre anualitats, sumant un total de 516 inscripcions a les mateixes, amb el 58% de dones i el 42% d'homes³, i amb la destacada participació d'un gran nombre d'àrees i unitats de gestió municipal a la primera anualitat. La satisfacció mitja de les persones participants a les quatre anualitats és molt alta (entorn a 8 sobre 10).



- Castelldefels ha obtingut el Distintiu SG CITY 50-50, que l'acredita com a Ciutat feminista davant de la ciutadania pel seu nivell de compromís per promoure la igualtat entre dones i homes i que afavoreix la implicació de totes les àrees de l'Ajuntament en la transversalització del gènere.

Reptes:

- La majoria dels formularis de l'Ajuntament encara no compten amb la variable sexe.
- L'opció "No binària o altres" encara no s'ha començat a implantar als registres o formularis.
- Mantenir una alta participació a les formacions, procurant un equilibri de dones i homes i implicant a totes les àrees i nivells professionals i polítics de l'Ajuntament.

4.2 Educació i Formació

Fortaleses:

- Si bé no s'han pogut dur a terme totes les activitats lúdiques que s'havien planificat a causa de la pandèmia, s'han dut a terme un nombre important d'elles.
- Existeix un clar compromís per motivar les noies cap a branques d'estudis científics i tècnics, que es mobilitza a través de diverses línies d'acció i en col·laboració amb altres agents rellevants com l'UPC.

³ L'anualitat 2020-21 no disposa de dades desagregades per sexe, s'ha inferit una participació al 50% de dones i homes, tenint en compte que en aquesta anualitat el nombre de formacions va ser molt baix i que per tant aquesta inferència no té molt poder de distorsionar el còmput general.

- S'ha desplegat un ampli ventall d'accions coeducatives, de prevenció de les violències masclistes i de respecte a la diversitat sexual, afectiva, d'identitat i expressió de gènere, arribant a prop de 6.000 infants i joves.
- S'està donant acompanyament als centres educatius i oferint xerrades a les comunitats educatives que estan rebent una molt bona valoració (9 sobre 10).

Reptes:

- La situació sanitària provocada per la Covid-19 no ha permès dur a terme la formació de monitors i monitores en igualtat de gènere.
- Aconseguir una major participació de nois en les activitats del Programa Municipal d'Activitats Extraescolars, ja que la que s'ha registrat és inferior al 40%.

4.2 Treballs i ocupació

Fortaleses:

- S'ha dut a terme una tasca de revisar i adaptar l'oferta de formació ocupacional per evitar duplicitats i saber com dones i homes estan accedint als diferents recursos existents.
- L'Ajuntament és pioner en la promoció d'unes bones condicions laborals per a les persones que fan treball domèstic i de cura, i en la gestió d'una borsa de treball de persones que s'ofereixen per realitzar aquestes tasques.
- S'ha comptat amb la participació de dones estrangeres que realitzen tasques domèstiques i de cura per conèixer la seva situació i identificar les seves necessitats, i aquestes han valorat molt positivament l'assessorament individual que han rebut.
- La unitat de Promoció econòmica manté una línia de relació amb el teixit productiu a través del Centre de Suport a l'Economia de "La Guaita" per promoure polítiques d'igualtat a les empreses (plans d'igualtat o altres accions específiques, en funció de la grandària i característiques de les empreses).

Reptes:

- L'oferta de formació ocupacional és molt dinàmica fet que dificulta tenir actualitzat el mapa formatiu a la web. Cal fer adaptacions per automatitzar l'actualització de la informació.

4.2 Benestar Social

Fortaleses:

- L'Ajuntament és pioner en l'establiment d'un programa de Mesures Alternatives a la Sanció Econòmica (MASE), que permet el desenvolupament d'actuacions restauratives i reeducatives en substitució de les sancions econòmiques.
- L'Ajuntament actua per mediar en conflictes (veïnals, familiars, escolars, comercials, etc.) i ho fa en benefici especialment de les dones, que són les que en major proporció recorren a aquesta figura (aproximadament el 53%). El nivell de satisfacció de les persones usuàries és molt alt (8 sobre 10).

Reptes

- La intervenció comunitària amb dones de diferents nacionalitats a través de cercles de cohesió s'ha vist impedida per la pandèmia i experimentarà dificultats per adaptar-se a un nou context en el que les formes de relació s'han vist fortament alterades.

4.2 Cultura, associacionisme i esports

Fortaleses:

- La biblioteca municipal, en les activitats de la qual hi participen dones majoritàriament, pot ser un excel·lent espai per promoure la participació de les dones en la definició de les polítiques municipals en l'àmbit de la cultura.

- Des del Casal de Joves existeix un fort compromís per treballar amb perspectiva de gènere. El fet de ser un espai molt masculinitzat, mentre això no es corregeix, ofereix l'oportunitat de treballar aspectes tòxics de la masculinitat, microviolències, etc.
- S'ha obert camí en la visibilització de l'esport femení i treballat perquè a la concessió de subvencions a entitats esportives es tingui en compte la implicació femenina als equips directius i les fitxes federatives femenines en les entitats.
- S'està treballant per incorporar la perspectiva de gènere en el teixit associatiu, amb formacions i incentius per accedir a subvencions municipals.
- El Consell de la Infància és un espai excel·lent per vehicular la participació de la infància a les polítiques municipals i la perspectiva de gènere.

Reptes:

- Aconseguir un major equilibri en la participació de nois i noies al Casal de joves, ja que la participació de noies es s'ha mantingut en el 20% aproximadament, al llarg de les quatre anualitats.
- Les activitats esportives poden millorar el seus registres de participants per assegurar una recollida de dades segregades per sexe. La d'esports és un àrea en la que tradicionalment operen molts estereotips i biaixos, raó per la qual és molt important conèixer l'accés de dones i homes, nenes i nens, als serveis.
- No s'ha pogut facilitar un espai de trobada per entitats amb alta participació de dones.

4.2 Salut

Fortaleses:

- Tot i que el projecte d'intervenció es va veure interromput a causa de la pandèmia, el COMSalut ha mostrat el seu interès en incorporar el treball comunitari amb cuidadores informals, majoritàriament dones.
- S'ha aconseguit ampliar la proposta de tallers de sexualitat i afectivitat adaptats a les diferents edats, necessitats i moments vitals de les dones, a més de reactivar la Comissió d'Educació per la Salut i consolidar la seva participació a COMSalut.
- El Pla Local de Salut representa una magnífica oportunitat per incorporar la perspectiva de gènere en els processos per fer de Castelldefels un entorn que promogui la salut.

Reptes:

- L'Àrea municipal de Salut i Consum té externalitzat part del seu servei, fet que no permet la incorporació de dades segregades per sexe.

4.2 Urbanisme, mobilitat i seguretat

Fortaleses:

- S'han dut a terme formacions sobre urbanisme amb perspectiva de gènere i sobre seguretat amb perspectiva de gènere i LGTBI. En aquesta darrera formació hi ha participat un gran nombre de participants (83) amb una participació majoritària d'homes (74%).
- S'estan duent a terme tallers als centres educatius per desenvolupar la coresponsabilitat sobre els espais públics amb perspectiva de gènere.
- S'ha dut formació específica per incloure la perspectiva de gènere en el protocol d'abordatge de les violències sexuals.
- S'ha introduït un canvi de normativa que ha permès la reserva de places en les convocatòries d'incorporació de personal només per a dones.

Reptes:

- La participació d'homes en les formacions sobre urbanisme amb perspectiva de gènere ha estat molt baixa (14%).

- Malgrat la campanya de sensibilització realitzada per motivar la presència de dones a la convocatòries d'oposició pública del cos de policia local, les dones incorporades en les oposicions per al cos de la Policia Local han estat 2 de 7 (el 29%).

4.2 Violències Masclistes

Fortaleses:

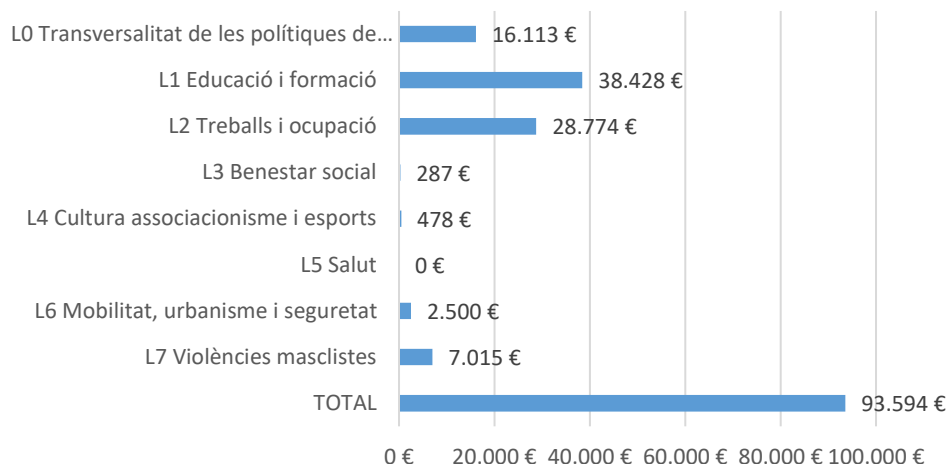
- L'àmbit de la lluita contra les violències masclistes és el que ha obtingut un major nivell d'acompliment dels seus objectius al llarg de totes les anualitats i de forma global.
- L'Ajuntament compta amb un protocol específic d'actuació davant les violències masclistes a l'espai públic i s'ha adherit al protocol de seguretat de la Generalitat, amb un annex d'actuació en espais d'oci i privats. S'han dut a terme accions formatives internes i externes que han arribat a un total de 77 persones (28 dones i 49 homes), incloent la Policia Local.
- S'ha dut a terme un mapeig participatiu de les zones que es perceben com a insegures per a les dones de la ciutat.
- S'ha dotat les festes majors amb Punts Liles per prevenir i actuar contra les violències masclistes i LGTBIfòbiques.
- L'equip del SIAD ha incorporat i consolidat una professional especialista en violència masclista per realitzar tasques d'acollida de dones que s'hi apropen o venen derivades d'altres serveis, així com primeres atencions i derivació.
- S'ha aconseguit un bon nivell de coordinació amb Policia Local i Mossos d'Esquadra per atendre dones en situació de violència masclista.
- El municipi compta amb l'Espai Montserrat Roig com a centre d'informació i recursos per dones i persones LGTBI.

Reptes:

- Donar més a conèixer el SIAD a la població de Castelldefels, adaptada als diferents col·lectius, a través de diferents canals i suports.
- Arribar a dones joves 16 a 30 anys i parar atenció a noves formes i àmbits on es donen violències masclistes, més enllà del familiar.

En termes de **recursos humans i financers**, el III Pla s'ha dut a terme amb el pressupost ordinari i el personal propi, llevat el cas excepcional d'algunes accions que han requerit la contractació de serveis professionals externs i el desembors d'un pressupost addicional, fins a un total de 93.594€ desglossats de la forma següent:

PRESSUPOST ADDICIONAL



Tal i com es desprèn de la gràfica anterior, les línies estratègiques que han requerit una major inversió de pressupost addicional han estat la de transversalitat (L0), Educació i formació (L1) i Treballs i ocupació (L2).

3.2.6. Principals actuacions de sensibilització en favor de la igualtat de gènere

Castelldefels és un municipi que es declara obertament feminista i que ho fa efectiu mitjançant la **Declaració de municipi feminista** en sessió del ple de 27 de setembre de 2018 on assumeix com a propi el **Decàleg per a la Construcció de Ciutats Feministes**, un compromís que obliga a anar adquirint progressivament mesures i recursos, que facin efectives les polítiques feministes i d'equitat, en tots els àmbits del propi Ajuntament.

Cal destacar els esforços que han dut a terme les institucions públiques a Castelldefels per tal de garantir la igualtat de gènere. Des del CIRD – Espai Montserrat Roig i l'Àrea de Polítiques d'Igualtat es realitzen campanyes i activitats de prevenció envers les violències masclistes i per la promoció de la igualtat d'oportunitats per a dones i homes, vetllant per la no discriminació per raó de sexe, orientació afectiva-sexual o d'identitat/expressió de gènere.

Cada any es realitzen un gran nombre de campanyes a favor de la igualtat i contra les violències masclistes, des de diferents àmbits d'actuació. Així doncs ens trobem amb campanyes en l'àmbit de l'educació, a favor de la participació de les dones i la seva presència en el camp de la ciència i la tecnologia, campanyes de prevenció de les violències masclistes i contra la LGTBI-fòbia; de promoció de la salut de les dones, l'esport femení i la creació cultural, etc.

Destaca també l'activitat del **Consell Municipal de les Dones**, que des de l'any 2014 s'ha reunit una mitja de cinc vegades l'any, llevat de l'any 2020 en que per efectes de la Covid-19 es va poder reunir només dues vegades.

A continuació es detallen algunes de les campanyes realitzades en els últims mesos a favor de la igualtat i dels drets de les persones LGTBI:

- Programacions amb perspectiva de gènere (diades commemoratives):
 - o Commemoració del dia de la visibilitat lèsbica el 26 d'abril.
 - o Commemoració del dia de la visibilitat trans el 31 de març.
 - o XXXVIII Jornades de les dones en ocasió del Dia internacional de les Dones, del 7 al 14 de març de 2022.

- Commemoració del Dia Internacional contra la LGTBI-fòbia a l'esport el 19 de febrer.
 - Commemoració del Dia Internacional de la Nena i la Dona a la Ciència amb activitats diverses en col·laboració amb Escola Gaudí i la UPC, l'11 de febrer.
 - Commemoració del Dia Internacional de la Tolerància Zero amb la Mutilació Genital Femenina el 6 de febrer.
 - Commemoració del Dia mundial contra la Sida el 1 de desembre.
 - XIX Jornades del Dia Internacional per l'Erradicació de la Violència envers les Dones i les Nenes, el 25 de novembre i Campanya "Imparables" contra les violències masclistes.
 - Commemoració del Dia de la Visibilitat Intersex el 25 d'octubre.
 - Octubre Trans per celebrar el dia per la Despatologització Trans, el penúltim dissabte d'octubre.
 - Commemoració del Dia Internacional de Lluita contra el Càncer de Mama, el 19 d'octubre.
 - Commemoració del Dia per a la Despenalització i Legalització de l'Avortament, el 28 de setembre.
 - Commemoració del Dia de la Visibilitat Bisexual, el 23 de setembre.
 - Commemoració del Dia de Salut Sexual, el 4 de setembre.
 - Commemoració del Dia Internacional de l'Orgull Gai i LGTBI, el 28 de juny, i declaració de Municipi de Llibertat LGTBIQ
 - Commemoració del Dia Internacional per a l'Educació No Sexista, el 21 de juny.
 - Commemoració del Dia Internacional per a l'Eliminació de la Violència Sexual en Conflictes, el 19 de juny.
 - Activitats vinculades al Dia Internacional d'Acció per a la Salut de les Dones, el 28 de maig.
 - Commemoració del Dia Internacional contra la LGTBI-fòbia, el 17 de maig, amb intervencions urbanístiques i altres activitats.
- Atorgament del Distintiu per la igualtat de gènere SG CITY 50-50.
 - Programacions de sensibilització i apoderament:
 - Itineraris per descobrir dones il·lustres que han donat nom als carrers de la ciutat.
 - Concurs de curts d'igualtat i usos del temps.
 - Trobada de puntaires.
 - Taller "Com liderar la meua vida" d'autoconeixement i desenvolupament personal.
 - Tertúlies amb Veus de dones sobre límits intrafamiliars, resolució de conflictes i el rol de la cuidadora familiar.
 - Tallers de promoció de la salut i l'expressió corporal (sòl pelvià, biodansa, artteràpia, mindfulness i meditació...) i presentació d'estudi sobre atenció sanitària en la menopausa i el climateri.
 - Tallers i xerrades per promoure l'ocupació de les dones (LinkedIn, taula rodona "enginyeria en femení", sobre igualtat de gènere a l'empresa, sobre la reforma laboral...).
 - Tallers sobre dones pioneres en la dansa.
 - Jornades "Dones que inspiren".
 - Cicle "Dones i jazz" organitzada per la biblioteca.
 - Punt Lila per una festa major i festes populars lliures de violències masclistes.
 - Tallers d'autodefensa.
 - Concurs de presentacions "Digue-hi la teua i transforma", concurs de presentacions contra la violència de gènere.

3.2.7. Comunicació institucional

El principi d'igualtat implica que els mitjans de comunicació municipals han de fer visibles les dones, vetllar per assolir una representació de dones i homes als mitjans, evitar la publicitat sexista i aprofitar els recursos existents en favor de la comunicació igualitària.

En aquest àmbit destaquem que l'Ajuntament forma part de l'**Observatori de les Dones en els mitjans de comunicació**, una iniciativa pionera a Catalunya, que va començar l'any 2000 per iniciativa de cinc Consells de Dones del Baix Llobregat (Castelldefels, Sant Boi de Llobregat, Esplugues de Llobregat, Sant Feliu de Llobregat i Sant Joan Despí) i Drac Màgic, Cooperativa Promotora de mitjans Audiovisuals, amb l'objectiu de dinamitzar el debat públic sobre el paper dels mitjans en la superació d'arquetips de gènere. Aquesta adhesió s'emmarca en el compromís de govern municipal per la igualtat, per treballar en xarxa entre ajuntaments i permetre tenir recursos per seguir treballant per a l'erradicació dels estereotips de gènere.

Com a part de l'Observatori, l'Ajuntament de Castelldefels disposa d'eines elaborades participativament per a promoure una comunicació no sexista, així com el decàleg per millorar la representació de les dones en els mitjans de comunicació. També com a part de l'Observatori, s'ha sumat a la declaració contra del tractament que alguns mitjans de comunicació apliquen a la informació relacionada amb els assassinats masclistes, denunciant pràctiques que envaeixen la intimitat de les persones (per exemple, les familiars de les víctimes), així com la manca de rigor, respecte, o l'ús injustificat de dades i detalls personals.

Des del web s'enllaça a diversos recursos i **Guies d'usos no sexistes de la llengua**, si bé no se n'identifica cap elaborada pel propi Ajuntament de Castelldefels. No obstant això, a la intranet i de consulta interna hi ha una càpsula de llenguatge no sexista que inclou com a referència les eines elaborades per l'Ajuntament de Barcelona: <https://ajuntament.barcelona.cat/bcnantimasclista/ca/prevenir-i-actuar/guia-de-llenguatge-no-sexista>

D'altra banda, l'Ajuntament té la capacitat suficient per reconèixer la **publicitat sexista** i en conseqüència pot emetre informes per retirar publicitat en els mitjans de comunicació del municipi que al seu criteri atemptin contra el principi d'igualtat i no discriminació.

Algunes de les principals eines de comunicació amb les que compta l'Ajuntament són la publicació **El Castell** (en versió digital i física, amb 27.000 impressions que es distribueixen gratuïtament a totes les llars), l'emissora municipal **Radio Castelldefels (98.0.FM)** que ha aconseguit 40 anys d'emissions, la plataforma audiovisual a través d'Internet **CastelldefelsTV.org** i dos canals informatius a través d'aplicacions mòbils de **missatgeria instantània** (WhatsApp i Telegram).

En **xarxes socials**, També és destacable el perfil que té l'Espai Montserrat Roig a Facebook, des del qual informa de les activitats impulsades des de l'espai o relacionades amb la igualtat i els drets de les dones i les persones LGTBI.

Tots els suports i canals s'utilitzen per reivindicar els drets humans de les dones i donar a conèixer les diferents activitats que realitza l'Ajuntament a favor de la igualtat de gènere.

Mitja de comunicació	Web
Revista El Castell	www.elcastell.org
Radio Castelldefels	www.radiocastelldefels.org/
CastelldefelsTV.org	castelldefelstv.org
Canal informatiu WhastApp	https://www.castelldefels.org/ca/doc_generica.asp?dogid=2423
Canal informatiu Telegram	https://t.me/AjCastelldefels

Perfil de l'Espai Montserrat Roig a Facebook	https://www.facebook.com/EspaiMontserratRoig/
Facebook ciutat	https://www.facebook.com/ajuntamentdecastelldefels/
Twitter	https://twitter.com/AjCastelldefels
Instagram	https://www.instagram.com/ajuntamentdecastelldefels/

Des de l'anàlisi d'aquest mitjans, s'observa per exemple a la revista El Castell (maig 2022) que de les 15 opinions, articles o testimonis, 6 corresponen a dones i 9 a homes. El llenguatge utilitzat és majoritàriament inclusiu i no es fa un tractament sexista de les imatges. En el número analitzat les notícies tractades versen en un alt percentatge sobre comerç, turisme i innovació, però també hi ha espais dedicats a la cura i l'atenció de les persones.

Pel que fa a Radio Castelldefels, s'observa en la secció de Programes que els lideratges dels programes són masculins (12 programes liderats per homes, 4 per dones i 2 mixtos sobre esports). No s'identifica cap programa específic sobre igualtat o per ressaltar el paper social, cultural i econòmic de les dones. Crida l'atenció que un programa liderat per cinc dones sobre literatura infantil s'anomeni "El Club dels experts", ja que això tendeix a reforçar l'estereotip de que l'expertesa es troba habitualment en els homes.

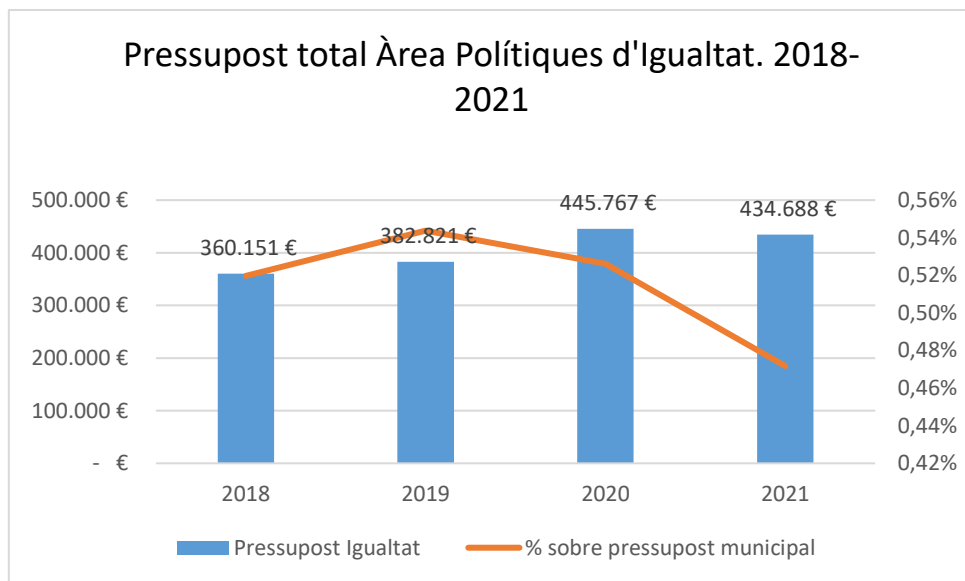
Pel que fa a la plataforma audiovisual a través d'Internet CastelldefelsTV.org destaca que aquesta conté la secció específica "Castelldefels, Ciutat Feminista" per divulgar continguts relacionats amb la igualtat entre dones i homes o que contribueixen a ressaltar el paper social, econòmic i cultural de les dones. Una altra de les seccions, anomenada FAN Castelldefels, en la que s'entrevista a alguna persona rellevant del municipi, conté 17 programes dedicats a homes i 13 a dones. El mitjà s'ha adherit a la campanya #T'ho estàs perdent per visibilitzar l'esport femení, juntament amb els altres mitjans municipals.

3.2.8. Pressupostos municipals

El pressupost total de l'Ajuntament de Castelldefels per 2021 va ser de 92.140.937,58€, que representa un 8,75% més que l'any anterior. La despesa per habitant es situa en 1.365,9€, que està per sobre de la mitjana dels Ajuntaments del Baix Llobregat (1.202,5€), però per sota dels de la província de Barcelona (1.409,6€) i de Catalunya (1.411€).

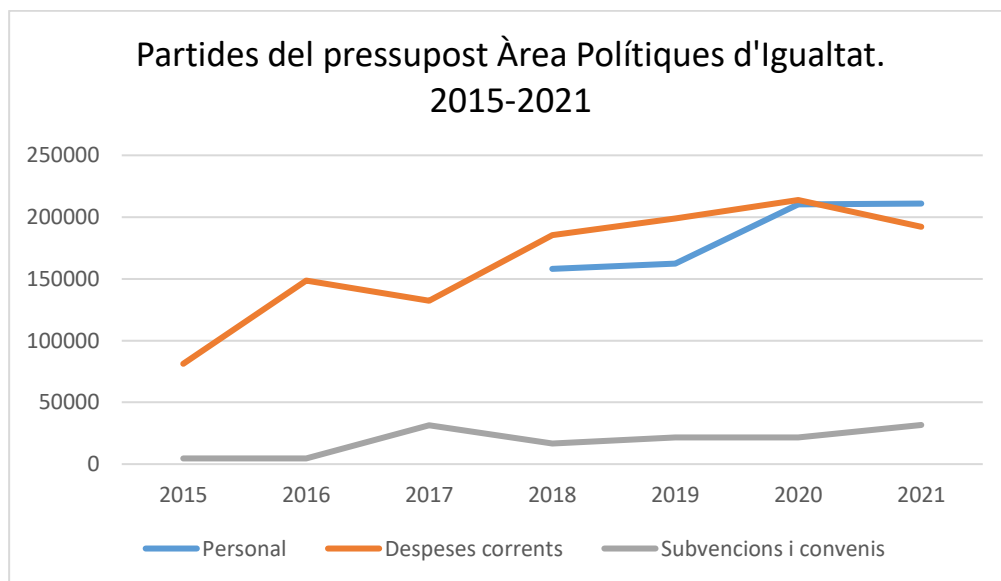
Pel que fa a l'Àrea de Polítiques d'Igualtat, el pressupost es situà l'any 2021 en 434.688€, xifra que representa un 0,47% del pressupost total de l'administració municipal.

Observant l'evolució pressupostària des de 2018 veiem que la dotació per Igualtat ha anat creixent en els darrers anys a excepció del 2021. Si en canvi observem l'evolució del percentatge sobre el pressupost total observem que el descens es va produir ja en l'exercici 2020, malgrat que en termes absoluts el pressupost va veure's incrementat.



Font: elaboració pròpia a partir de dades proporcionades per l'Ajuntament

Si parem atenció al desglossament d'aquest pressupost podem comprovar que les dues partides principals són les destinades a cobrir despeses de personal i despeses corrents. Han seguit una trajectòria ascendent llevat l'any 2021 en el cas de les despeses corrents. Existeix també una partida per subvencions i convenis que es incrementar de forma notòria l'any 2017.



Font: elaboració pròpia a partir de dades proporcionades per l'Ajuntament⁴

Cal assenyalar que els exercicis pressupostaris de 2020 i 2021 han dedicat una part important de les seves línies estratègiques a afrontar les urgències i les conseqüències socials i econòmiques derivades de la Covid-19. D'altra banda, constatem que no hi ha una partida o diverses partides de perspectiva de gènere en les diverses àrees o departaments més enllà de l'àrea de polítiques. El fet de no visibilitzar altres partides no exclou que altres regidories no incorporin la perspectiva de gènere o que no duguin a terme accions que milloren la vida de les dones (salut, educació, ocupació, serveis socials...).

⁴ No s'ha pogut obtenir dades de personal prèvies a 2018.

Pel que fa als compromisos assumits en la certificació SG City 50-50, l'Ajuntament preveu:

- Disposar d'àrea o unitat de gènere dins de l'estructura organitzativa de l'ajuntament per garantir la perspectiva de gènere de forma transversal en les polítiques públiques municipals. L'àrea o unitat està situada a l'organigrama, té autoritat tècnica per coordinar les diverses àrees i té definides les seves funcions i mecanismes de seguiment. (Acció nº 9)
- Assignar un percentatge anual del pressupost a l'àrea o unitat d'igualtat de gènere. (Acció nº 10)

3.2.9. Pressupostos municipals amb perspectiva de gènere

Per poder avançar en la transversalitat de la perspectiva de gènere en la política local cal observar com es planifiquen i es preveuen els pressupostos municipals. Aquests s'entenen com el document financer que recull el pla econòmic de l'administració pública per al període que compren un exercici econòmic (despeses i ingressos).

Els pressupostos municipals són la principal eina on el govern recull les seves prioritats polítiques i materialitza els seus objectius econòmics. Hem d'entendre doncs que el pressupost i la igualtat de gènere són un binomi indiscutible i que en cap cas es els pressupostos es poden entendre con neutres al gènere. Alhora, els pressupostos són una eina d'avaluació en tant en permet fer uns seguiment del compliment dels compromisos adquirits en matèria d'igualtat de gènere.

Els pressupostos amb perspectiva de gènere trenquen amb la idea de la sectorialitat de la igualtat i fan realitat la mirada de gènere holística en totes les competències municipals. Convé advertir, que el mainstreaming (transversalitat) de gènere significa l'aplicació de les polítiques d'igualtat en les polítiques generals. Es concreta, com el seu nom indica, a través de la transversalitat, introduint la igualtat en totes les fases de la intervenció pública, perquè s'entén que els diferents programes han d'incorporar mesures a favor de la igualtat, a fi d'evitar biaixos o discriminacions en les polítiques generals que hagin de ser corregits posteriorment.

El repte és re-orientar el pressupost públic per tal que incorpori les necessitats i preferències, tant de les dones com dels homes, tenint present la diversitat i desigualtats existents.

Pel que fa als pressupostos municipals de Castelldefels no s'ha evidenciat la incorporació de la perspectiva de gènere i interseccional. Tanmateix, en cadascuna de les àrees que s'analitzaran al llarg de la diagnosi es preveu incidir més profundament sobre l'ús de les eines bàsiques que faciliten la incorporació de la perspectiva de gènere, com són els informes d'impacte de gènere. Un anàlisi correcte sobre com s'incorpora la perspectiva de gènere en els pressupostos es realitza sobre els diferents programes pressupostaris i no sobre el conjunt del pressupost.

En tot cas els pressupostos amb perspectiva de gènere no són pressupostos separats per a dones. No impliquen únicament l'anàlisi d'aquelles àrees de despesa o ingressos que estan associades a programes o polítiques dirigides a dones. No persegueix una distribució de la despesa / càrrega impositiva del 50% per a dones i homes. I no implica necessàriament un increment en la despesa pública.

3.2.10. Documents estratègics o de planificació

El Plans d'Acció Municipal (PAM) es defineixen com la carta de navegació per marcar el rumb de l'acció de govern. Des del web corporatiu, l'Ajuntament ret comptes del **PAM 2015-2019** que s'estructura en quatre grans àrees:

1. Castelldefels, una ciutat com tu.
2. Reactivació econòmica i foment de l'ocupació.
3. Espai públic i medi ambient.
4. Govern obert i transparent.

Els objectius més directament relacionats amb la igualtat i els drets de les dones s'indiquen a continuació (amb el grau d'assoliment indicat entre parèntesi⁵):

- Fer projectes de sensibilització sobre gènere als instituts per tal d'evitar els rols negatius de d'assetjament o violència i avançar en la coeducació (73%).
- Accions de millora de l'ocupabilitat per a dones en risc d'exclusió social (100%).
- Potenciar l'educació sobre diversitat sexual, sobre igualtat de gènere i combatre l'assetjament i la marginació a les escoles (87%).
- Recuperació de la policia assistencial, per fer front a la violència de gènere (100%).
- Potenciar les polítiques d'igualtat i de lluita contra la violència de gènere (91%).
- Recuperar i millorar el protocol de violència i la dotació del Servei d'Atenció Psicològica per a dones i nens víctimes (65%).
- Creació d'un centre de formació i recursos a les polítiques d'igualtat i d'atenció a les dones (65%).
- Ampliació del personal tècnic especialitzat en la lluita contra la violència de gènere (65%).
- Implementació del Pla municipal per la Igualtat d'oportunitats entre dones i homes (85%).
- Promoure la participació de les dones en la vida política i social, i l'accés a llocs de presa de decisions (65%).
- Fomentar la creació de grups d'homes per la igualtat (0%).

El **PAM 2019-2023** va engegar el procés participatiu per a la seva elaboració a principis de 2020, però aquest va quedar totalment aturat a causa de la Covid-19. L'Ajuntament va reaccionar ràpidament i el mateix estiu de 2020 va aprovar un **Acord de Ciutat** per superar la crisi derivada per la pandèmia que definia cinc àmbits prioritaris d'acció (amb els seus corresponents eixos estratègics i mesures a implementar):

1. La reactivació econòmica.
2. La recuperació social.
3. Transformació i impuls digital.
4. Ciutat educadora.
5. Nou model urbà sostenible.

Les mesures més directament vinculades a la igualtat i els drets de les dones s'indiquen a continuació:

Dins l'àmbit de reactivació econòmica

- Incloure la visió de gènere en els diversos dispositius i programes d'inserció laboral.
- Itineraris ocupacionals que incloguin diverses actuacions adaptades a les necessitats de les persones en atur, especialment les que suporten més dificultats: joves, dones i persones més grans de 55 anys, entre d'altres.

Dins l'àmbit de recuperació social

⁵ Des del web municipal no s'indica de quina forma s'ha calculat el nivell d'assoliment dels diferents objectius del PAM.

- Reforçar les mesures de protecció respecte a la violència masclista.
- Incloure, en les licitacions públiques, com a requisit, que les empreses licitadores tinguin plans d'Igualtat. Que els Plecs de Condicions punteïn expressament a empreses que acreditin debats interns per erradicar rols de gènere.
- Reforçar el SIAD de Castelldefels com a recurs d'acollida per a la detecció de les necessitats de les dones en contextos de vulnerabilitat (monoparentals, dones immigrants, dones en situació de violència i altres casuístiques).
- Continuar prestant, com s'ha fet durant el confinament, el servei d'atenció integral LGTBI de Castelldefels, per a l'assessorament amb tràmits, acompanyament psicosocial i informació sobre diversitat sexual i de gènere.

En la resta d'àmbits i eixos estratègics no s'observa la mirada de gènere.

Val a dir que la situació d'excepció provocada per la pandèmia i les mesures per fer-li front no van impedir que l'Acord de ciutat s'elaborés amb una gran participació d'entitats i col·lectius, incloent la del Consell de les Dones.

3.2.11. Contractació pública

Malgrat que l'Acord de Ciutat estableix com a objectiu la introducció de clàusules que promoguin la igualtat de les empreses contractants, els plecs de condicions no inclouen aquest tipus de clàusules en la majoria dels plecs de condicions analitzats. En cap d'ells s'estableix el requisit explícit de que les empreses licitadores comptin amb plans d'igualtat o acreditin mesures per erradicar els rols de gènere.

Per exemple, a les condicions d'un contracte menor pel servei de producció d'un magazine matinal esportiu els diumenges al matí per Ràdio Castelldefels que inclogui totes les tasques tècniques i periodístiques per dur-lo a terme, incloent la retransmissió televisiva per CastelldefelsTV, no s'especifica la necessitat de donar visibilitat de l'esport femení. Tampoc es fa un ús inclusiu del llenguatge en el moment de descriure les necessitats de recursos humans ni s'estableixen criteris de paritat en la composició dels equips, fet que contribueix a la visió de l'esport com una activitat eminentment masculina.

De forma similar, en la major part de les licitacions, es perd l'ocasió d'introduir la mirada de gènere, malgrat que gairebé sempre és pertinent.

En alguns processos de contractació s'introdueix com a criteri de desempat que les empreses "incloguin mesures de caràcter social i laboral que afavoreixin la igualtat d'oportunitats entre dones i homes". És el cas del contracte de servei de suport a l'èxit educatiu per a l'alumnat dels centres educatius d'Educació Secundària de Castelldefels, que a més inclou entre els seus criteris avaluable que les activitats programades siguin coeducatives i que les entitats o empreses comptin amb formació continuada, especialment en l'àmbit de la coeducació i l'atenció a la diversitat.

Un altre exemple en positiu és el del Servei de neteja dels edificis, locals i dependències municipals de Castelldefels. A més de tenir el mateix criteri de desempat que en l'anterior cas s'estableixen condicions especials d'execució que obliguen a complir amb clàusules socials relatives a la igualtat de gènere i la conciliació:

En tota la documentació, publicitat, imatge o material que han d'aportar les empreses licitadores, o que siguin necessaris per a l'execució del contracte, deurà fer-se un ús no sexista del llenguatge, evitar qualsevol imatge discriminatòria de les dones o estereotips sexistes i fomentar amb valors d'igualtat la presència equilibrada, la diversitat i la

coresponsabilitat. L'empresa contractista ha d'incorporar la perspectiva de gènere i evitar els elements de discriminació sexista de l'ús del llenguatge i de la imatge.

Conciliació vida personal i/o familiar L'empresa contractista i, si escau, la subcontractista, ha d'establir mesures que afavoreixin la conciliació de la vida personal i/o familiar de les persones treballadores adscrites a l'execució d'aquest contracte. L'empresa contractista vindrà obligat a facilitar a l'òrgan de contractació qualsevol informació o documentació que li sigui requerida per acreditar el compliment de la condicions b) i c). De no respectar aquestes condicions o de no facilitar la informació s'imposarà una penalitat que es correspongui amb una infracció greu.

Aquests són doncs alguns exemples de com es podrien estendre de forma més general clàusules i condicions que promoguin la igualtat efectiva entre dones i homes a través de la relació amb tercers, una eina summament important que les administracions municipals tenen al seu abast.

3.2.12. Anàlisi de gènere i transversalitat de l'enfocament de gènere i interseccional

En general no s'han trobat dades o informes amb l'enfocament interseccional. No obstant això, no vol dir que certs departaments o àrees no l'apliquin.

3.2.13. Transparència, rendició de comptes i cultura d'avaluació

En compliment de la Llei 19/2014, del 29 de desembre, de Transparència, accés a la informació pública i bon govern, el Ple de l'Ajuntament va aprovar el 27 de febrer de 2020 un Codi Ètic que defineix els principis que han de guiar l'actuació dels alts càrrecs de l'Ajuntament de Castelldefels i les normes de conducta que se'n deriven, així com les mecanismes de control intern i el règim sancionador en cas d'incompliment.

Inspirat en el model de codi de conducta dels alts càrrecs de l'Administració local de la Xarxa de Governants Transparents de Catalunya (XGTC), el Codi incorpora el principi d'igualtat, amb la finalitat de "garantir la igualtat de tracte de totes les persones, evitant tota discriminació per raó de naixement, origen racial o ètnic, identitat de gènere, sexe, orientació sexual, religió o conviccions, opinió, discapacitat, edat o qualsevol altre circumstància, i actuant amb objectivitat i sense prejudicis ni favoritismes". La transparència i la rendició de comptes són també principis del Codi Ètic.

En termes d'informació general, l'Ajuntament manté un alt nivell de transparència i informació pública i dades obertes a través del seu web i de la plataforma de Govern Obert gestionada pel Consorci Administració Oberta de Catalunya⁶. Això li ha valgut la màxima puntuació del Segell Infoparticipa, que analitza diferents dimensions de la comunicació pública local.

D'altra banda, i dins l'àmbit concret de les polítiques d'igualtat, cal dir que aquestes compten amb una secció pròpia a la pàgina web de la corporació, a l'àrea d'atenció a la ciutadania. Des d'aquest espai, l'Ajuntament fa públics els seus compromisos envers la ciutadania de Castelldefels, definint clarament els objectius polítics i de servei pel que fa a igualtat d'oportunitats entre dones i homes i a la igualtat i no discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.

⁶ <https://seu-e.cat/es/web/castelldefels>

Per mesurar el compliment i el seguiment dels compromisos s'han definit indicadors que s'actualitzen en base trimestral o anual, segons els cas.

Els informes sobre l'evolució dels indicadors es publiquen anualment des de 2016.

Les polítiques d'igualtat compten amb la seva pròpia bateria d'indicadors. Dels 26 indicadors recollits en l'informe de 2021 pel que fa a l'àrea d'igualtat, 17 són de cobertura, 9 de procés i 2 de resultat. Si bé la interpretació de l'informe no és del tot clara en alguns punts, es desprèn del mateix un alt compliment dels objectius proposats, ja que el 76% dels indicadors indiquen l'assoliment o superació de les fites proposades.

A banda de la carta de serveis, on es detallen els mencionats objectius i indicadors, la secció dedicada a les polítiques d'igualtat posa a disposició de la ciutadania un ampli catàleg de recursos vinculats a l'àrea:

- Serveis en context COVID: Informació i atenció del SIAD (Servei d'Informació i Atenció a les Dones) i Punt SAI -LGTBI.
- Ciutat feminista i LGTBI: plans estratègics.
- Notícies de polítiques d'igualtat.
- Programes i activitats.
- Centre d'Informació i Recursos per a Dones (CIRD).
- Violència contra les dones.
- Foto galeries. Galeria d'imatges de les diferents activitats de les Polítiques d'Igualtat.
- Audiovisuals. Vídeos documentals de Polítiques d'Igualtat.
- Consell Municipal de les Dones.
- Documents d'Interès.
- Violències sexuals en espais d'oci: Protocols d'actuació davant les violències sexuals i LGTBI-fòbiques en espais d'oci.
- Enllaços d'interès.

Totes les seccions estan dotades de contingut rellevant i estan actualitzades amb major o menor mesura. Les seccions que estan més aparentment inactives són les de fotografia i audiovisuals.

3.3 Resultat de la certificació SG City 50-50 pel que fa al compromís al treball previ en igualtat. Període juny 2021-juny 2023

3.3.1 Fortaleses del formulari de l'Autodiagnosi de la certificació SG City50-50⁷

- Es disposa d'un Pla de Polítiques d'Igualtat de Gènere amb criteris de coherència i d'eficàcia. (Criteri nº 1).
- Es disposa d'un Pla d'Igualtat de dones i homes del Sector Públic (PI) amb criteris de coherència i eficàcia. (Criteri nº 2).
- L'ajuntament disposa d'un Pla d'Actuació en matèria de Serveis Socials. (Criteri nº 3).
- El Pla d'Actuació Local en matèria de Serveis Socials promou pràctiques que consoliden polítiques integrals de la ciutat. (Criteri nº 4).
- L'ajuntament disposa d'una Àrea o Unitat d'Igualtat de Gènere que garanteix la transversalitat de la perspectiva de gènere en les polítiques municipals. (Criteri nº5).

⁷ Respostes satisfactòries

- El govern local disposa de mecanismes i mesures per garantir el principi d'igualtat de tracte i oportunitats en tots els òrgans i espais de decisió de govern. (Criteri nº 6).
- El govern local disposa d'un Pla de Formació per al personal polític i de servei. (Criteri nº 16).
- La composició dels càrrecs públics del govern local té un percentatge d'homes ≤ del 60%. (Criteri nº 18).
- L'ajuntament disposa de mesures sobre la política de contractació per promoure la incorporació de dones en àrees o departaments en els quals està poc representada. (Criteri nº 20).

3.3.2 Recomanacions a partir del formulari de l'Autodiagnosi⁸

- Analitzar si les mesures i actuacions són pertinents al gènere i en funció del resultat es mesura l'impacte de gènere. (Acció 15 PC)
- Disposar d'una diagnosi general i actualitzada de situació de la ciutat per identificar àmbits prioritaris d'actuació, tot incorporant la metodologia de l'anàlisi de gènere, de drets humans i interseccionals. (Acció 28 PC)
- Obtindre d'informació sobre problemàtiques sectorials específiques de la ciutat amb dades estadístiques des d'una anàlisi de gènere, drets humans i enfocament interseccional. (Acció 29 PC)
- Elaborar informes d'impacte de gènere sobre determinades polítiques municipals. (Acció 30 PC)
- Disposar d'informació socioeconòmica dins de l'àmbit municipal sobre les desigualtats causades per les discriminacions interseccionals. (Acció 31 PC)
- Impulsar plans específics adreçats a persones que pateixen discriminacions interseccionals. (Acció 32 PC)
- Disposar d'una línia de treball de caràcter social adreçada a determinats col·lectius. (Acció 33 PC)
- Destinar un percentatge del pressupost municipal al principi d'igualtat i no discriminació. (Acció 34 PC)
- Incorporar la perspectiva de gènere en el pressupost municipal. (Acció 35 PC)
- Incloure objectius d'igualtat de gènere al seu pressupost. (Acció 36 PC)
- Les regidories estableixen un % de les seves partides pressupostàries per promoure la igualtat de gènere i desglossen la seva execució. (Acció 37 PC)
- Avaluar l'impacte i adequació del pla de formació sobre la base de les funcions exercides, els programes i les polítiques en aplicació. (Acció 39 PC)

3.4 Percepcions sobre les polítiques d'igualtat a partir dels grups de participació i de les enquestes

3.4.1 Resultats dels grups de participació

A continuació es destaquen algunes de les idees-força extretes dels grups de participació:

- La implicació del govern municipal és palpable, no només en el espai de participació i amb les activitats diverses a favor de les dones, sinó que també ho és en la preocupació de voler incloure el feminisme en àmbits on abans era impensable. Com per exemple amb l'urbanisme, o en la seguretat.

⁸ Accions recomanades del Pla de Compromís.

- Canviar els comportaments o les sinergies del sistema patriarcal no és fàcil i per així cal que l'Ajuntament sigui tenaç i persistent en combatre'l.
- Crear espais de debat i diàleg acceleren el canvi.
- On més costa de fer els seguiment és en els resultats de les accions o de les polítiques engegades.

3.4.2 Resultats de l'enquesta dirigida a la ciutadania de Castelldefels

Els següents apartats corresponen a les respostes dels ítems 5, 6, 7, 8, 9, 34, 37, 46, 47, 48, 49, 50 de l'enquesta.

Les puntuacions poden oscil·lar entre 1 i 4. Es considera negativa la puntuació obtinguda en 1, equidistant en 2, i positiva o molt positiva entre 3 i 4.

Creuen les persones que han respost a l'enquesta que l'Ajuntament té en compte la igualtat d'oportunitats entre dones i homes?

El 72% de les persones consideren que l'Ajuntament sí té en compte la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, mentre que el 20% ho consideren de manera molt positiva. El 2% és equidistant amb la seva resposta. No hi ha una valoració negativa.

Coneixen l'existència de la Llei Orgànica 3/2007 per la igualtat efectiva de dones i homes?

El 32% respon que coneix bé la llei, el 24% coneix la llei pel damunt, i 44% reconeix que el seu coneixement és insuficient.

Un Pla d'Igualtat és una estratègia per aconseguir la igualtat efectiva d'oportunitats entre homes i dones, mitjançant una sèrie de mesures concretes. Sabies que l'Ajuntament ja ha elaborat 3 plans d'igualtat per la ciutadania?

Un 76% de les persones diuen no conèixer l'existència dels plans anteriors, enfront d'un 24% que sí que els coneixen.

Com responen a la pregunta de si volen plantejar alguna qüestió sobre la igualtat d'oportunitats a l'Ajuntament de Castelldefels, sabria on dirigir-se?

La majoria de les enquestades han respost que sabrien on dirigir-se per a plantejar alguna qüestió, amb un 76%, mentre que un 24% no ho sabia.

Davant de si considera necessari que l'Ajuntament a les seves comunicacions faci ús d'un llenguatge igualitari i inclusiu?

La majoria de les enquestades consideren necessari o molt necessari el llenguatge igualitari i inclusiu des de l'Ajuntament, amb un 79,17%. Un 12,5% es mostra equidistant al respecte. Cal dir que hi ha un 8,33% que no ho considera necessari.

Davant de la pregunta de si consideren necessari fomentar el desenvolupament d'activitats que promoguin el debat social entorn a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes?

Un 88% considera que és necessari o molt necessari fomentar activitats que promoguin el debat social. Un 8% es troba equidistant.

Davant de la pregunta de si consideren necessari que el govern local promou la perspectiva de gènere i el llenguatge inclusiu en els mitjans de comunicació locals?

El 76% de les persones enquestades considera que sí que és necessari aquesta promoció del llenguatge inclusiu en els mitjans de comunicació. Un 24% no ho considera necessari.

Davant de la pregunta de si consideren necessari que el pla d'igualtat per la ciutadania tingui assignat un percentatge del pressupost local per la seva execució?

El 87,5% considera necessari o molt necessari l'assignació de pressupost local al pla d'igualtat. Un 8,33% es mostra equidistant.

Davant de la pregunta de si coneixen l'existència d'una àrea/unitat de gènere dins l'estructura organitzativa de l'Ajuntament per garantir la perspectiva de gènere de forma transversal a les polítiques públiques municipals?

La majoria diu conèixer l'existència de l'àrea de gènere, amb un 68%. Tanmateix, cal parar atenció al 32% que ha seleccionat "no ho sé/no contesta" com a resposta. No s'ha registrat una resposta negativa.

Davant de la pregunta de si creuen que el govern local integra la perspectiva de gènere en el seu Pla d'Acció Municipal (PAM)?

El 52% ha respost "no ho sé/no contesta", enfront d'un 44% que considera que sí s'integra la perspectiva de gènere en el PAM.

Davant de la pregunta de si consideren necessari o important que el govern local conegui els diferents impactes que poden tenir les polítiques municipals en homes i dones?

La totalitat de les dones enquestades van respondre que és necessari que el govern local conegui els diferents impactes en homes i dones.

Davant de la pregunta de si estaria d'acord en que el govern local incorporés la perspectiva de gènere en el seu pressupost municipal?

Un 68% estaria molt d'acord en la incorporació de la perspectiva de gènere en el pressupost municipal. Cal remarcar que un 8% no estaria d'acord.

3.4.3 Resultats de l'enquesta dirigida al personal de l'Ajuntament de Castelldefels

Els següents apartats corresponen a les respostes dels ítems 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16, 17, 18, 21, 22, 23, 24 i 26 de l'enquesta.

Les puntuacions poden oscil·lar entre 1 i 4. Es considera negativa la puntuació obtinguda en 1, equidistant en 2, i positiva o molt positiva entre 3 i 4.

Davant de la pregunta de si consideren que l'Ajuntament té en compte la igualtat d'oportunitats de dones i homes en les seves polítiques municipals?

El 56,25% considera que l'Ajuntament té bastant en compte la igualtat d'oportunitats de dones i homes. Un 25% considera que molt, mentre que un altre 15,63% considera que poc.

Davant de la pregunta de si l'Ajuntament té en compte la igualtat d'oportunitats de dones i homes en l'àrea on treballen?

La majoria ha respost que l'Ajuntament té bastant en compte la igualtat d'oportunitats de dones i homes en l'àrea on treballen, amb un 59,38%. Un 28,13% considera que molt, i només un 6,25% considera que poc.

Davant de la pregunta de si coneixen la normativa relativa a la igualtat efectiva de dones i homes?

El 38,71% de les persones que han respost a l'enquesta diuen no conèixer la normativa relativa a la igualtat efectiva de dones i homes. Un altre 32,26% afirma conèixer la normativa de Catalunya, i un 16,13%, la nacional i la internacional.

Davant de la pregunta de si volguessin plantejar alguna qüestió sobre la igualtat d'oportunitats a l'Ajuntament, sabia com fer-ho?

La majoria de les persones que han respost l'enquesta assenyalen que sabrien com plantejar alguna qüestió sobre la igualtat d'oportunitats a l'Ajuntament, amb un 78.13%, enfront d'un 21.88% que no ho sabia.

Davant de la pregunta de si volguessin plantejar alguna qüestió sobre la igualtat d'oportunitats en l'àrea on treballen, sabrien com fer-ho?

La majoria esmenta que sí sabia com plantejar alguna qüestió sobre la igualtat d'oportunitats en l'àrea on treballen, amb un 87,5% del total. Un 12,5% considera que no ho sabia.

Davant de la pregunta de si consideren que les persones que formen part de l'àrea on treballen han rebut formació suficient per detectar si s'està incorporant prou bé la perspectiva de gènere?

Un 59,38% considera que s'ha rebut bastant formació per detectar si s'està incorporant prou bé la perspectiva de gènere, enfront d'un 18,75% que ha respost "poc". Només un 12,5% ho considera com "molt", mentre que un 9,38% va respondre "gens".

Davant de la pregunta de si consideren que a l'àrea on treballen s'impulsa acabar amb els rols i estereotips de gènere?

La visió general és positiva, amb un 71,88% que considera que a l'àrea on treballen s'impulsa "bastant" i "molt" acabar amb els rols i estereotips de gènere. No obstant això, hi ha un 25% que ha respost "poc".

Davant de la pregunta de si les dades amb les que treballen estan desagregades per sexe?

No hi ha una diferenciació particular entre les persones que van respondre "sí" o "no" a si les dades amb les que treballen estan desagregades per sexe: un 51,61% esmenta que sí es fa, enfront d'un 48,39% que ho valora negativament.

Davant de la pregunta de si en els últims dos anys s'han realitzat diagnòstics amb perspectiva de gènere en l'àrea on treballen?

El 46,67% de les persones que van respondre l'enquesta afirma que s'han fet entre 1 i 4 diagnòstics amb perspectiva de gènere en l'àrea on treballen. Tanmateix, la resta de persones es divideix per igual entre respondre "cap" i "desconec de què es tracta", amb un 26% cadascun.

Davant de la pregunta de si creuen que en l'àrea on treballen els pressupostos tenen inclosa la perspectiva de gènere?

La majoria de les persones que han respost l'enquesta creuen que els pressupostos de l'àrea on treballen no tenen inclosa la perspectiva de gènere, amb un 58.06%, mentre que un 41,94% ho valora positivament.

Davant de la pregunta de si consideren que les persones responsables de gestionar el pressupost de l'àrea on treballen té en compte les relacions desiguals de poder entre dones i homes?

Hi ha un equilibri entre les persones que van respondre "poc" i "bastant" a la pregunta de si consideren que les persones responsables de gestionar el pressupost de l'àrea on treballen té en compte les relacions desiguals de poder entre dones i homes, amb un 37,5% cadascun. Per altra banda, un 15.63% ha respost "gens".

Davant de la pregunta de si consideren necessari promoure un equip dins de l'Ajuntament que impulsi de manera coordinada la transversalitat de la perspectiva de gènere de forma holística en totes les competències municipals?

La majoria considera molt necessari i necessari promoure un equip dins de l'Ajuntament que impulsi de manera coordinada la transversalitat de la perspectiva de gènere, amb un 87,51%. Un 12.5% va respondre "poc".

Davant de la pregunta de si consideren necessari que el Pla d'Igualtat per la Ciutadania tingui assignat un percentatge del pressupost local per la seva execució?

La majoria considera molt necessari i necessari que el Pla d'Igualtat per la Ciutadania tingui assignat un percentatge del pressupost local per la seva execució, representant un 87,51% del total. El 9.38% va respondre "poc", mentre que només una persona ha respost que no és necessari.

Davant de la pregunta de si creuen que el govern local integra la perspectiva de gènere en el seu Pla d'Acció Municipal (PAM)?

El 53,13% de les persones que han respost l'enquesta creuen que sí s'integra la perspectiva de gènere en el Pla d'Acció Municipal (PAM). Un 31,25% assenyala no saber-ho, i un 15,63% considera que no s'integra.

Davant de la pregunta de si consideren necessari o important que el govern local conegui els diferents impactes que poden tenir les polítiques municipals en homes i dones?

La totalitat de les persones que han respost l'enquesta sí consideren necessari/important que el govern local conegui els diferents impactes que poden tenir les polítiques municipals en homes i dones.

Davant de la pregunta de si estarien d'acord en que el govern local incorporés la perspectiva de gènere en el seu pressupost municipal?

El 59.38% estaria molt d'acord en que el govern local incorporés la perspectiva de gènere en el seu pressupost municipal, enfront d'un 34.38% que estaria d'acord. 1 persona ha respost "en desacord" i 1 altra "totalment en desacord", sent globalment el 6,26% del total.

Davant de la pregunta de quines necessitats o mesures concretes creuen que s'haurien d'adoptar en les polítiques municipals de Castelldefels per tal de promoure una autèntica igualtat d'oportunitats entre dones i homes? (en relació a l'àmbit):

- *Aplicar la perspectiva de gènere als pressupostos municipals.*
- *Incrementar pressupost per polítiques igualtat.*
- *Incorporar valors feministes i perspectiva de gènere de manera transversal, a través de la col·laboració i més cooperació entre àrees.*
- Sinceritat en l'aplicació de les polítiques d'igualtat, on el compromís polític es vegi reflectit en accions de totes les àrees de l'ajuntament. S'exemplifica esmentant: "Com les polítiques medi ambientals, es requereix del treball de totes les àrees de l'ajuntament".
- Més conscienciació per part de la majoria de partits polítics.

Suggeriments/comentaris fets a l'enquesta en relació a l'àmbit:

- *Crec que des de les competències de l'Ajuntament no es pot arribar molt lluny en aquest àmbit.*

- És molt necessària la paritat a òrgans de decisió i la cura en el llenguatge que es fa servir (tant verbal com no verbal).
- Espero que la Igualtat sigui un fet i no una proposta. Que totes les dones i homes siguin tractats iguals a l'Ajuntament. Que en el comitè de direcció la representació sigui igualitària.
- Establir mecanismes per garantir que les persones treballadores a l'ajuntament tinguin formació i siguin conscients de la diversitat i la igualtat de les persones, sobretot en llocs directius, i si no és el cas obligar a formació.

3.5 Principals resultats en relació al compromís amb la igualtat

Punts positius:

- Compromís polític per la igualtat, que es concreta en iniciatives, programes i decisions polítiques que així ho corroboren. Procés d'elaboració del IV Pla d'Igualtat i obtenció del Distintiu municipal per la igualtat SG CITY 50-50.
- Els plans d'acció municipal i l'Acord de Ciutat reconeixen la necessitat de garantir la igualtat, assegurar la cohesió social i fomentar la solidaritat. Principis i accions que es concreten en àmbits tan essencials com les polítiques socials i de suport a les famílies.
- Lideratge polític favorable a la igualtat de gènere.
- Existència d'estructures d'igualtat. Àrea d'igualtat equipada en recursos humans i pressupostos.
- Equip tècnic d'Igualtat altament qualificat i compromès.
- Es disposa d'una partida pressupostària dedicada a polítiques d'igualtat i LGTBI.
- Es realitzen campanyes de sensibilització dirigides a la ciutadania a favor dels drets humans de les dones que són potenciades a través de diferents canals de comunicació que permeten arribar a molts segments de la població.
- S'ha adoptat un manual de comunicació no sexista i en general es practica una comunicació inclusiva.
- La formació en igualtat ha arribat a una part important de la plantilla.
- Castelldefels ha obtingut el Distintiu SG CITY 50-50, que contribueix a impulsar processos de millora en polítiques d'igualtat.
- Es disposa de Pla d'igualtat intern.
- L'administració municipal està compromesa amb la transparència i dona mostra de tenir molt incorporada la cultura d'avaluació, comptant a més amb recursos per fer efectiva la rendició de comptes.

Punts de millora:

- Ampliar els instruments bàsics per poder incorporar la perspectiva de gènere: incorporar la variable "sexe" als formularis, reflectir variables interseccionals en els diferents registres (i especialment en el de Serveis Socials) i comptar amb informes d'impacte de gènere i avaluacions.
- Incorporar la perspectiva de gènere en els pressupostos municipals i reflectir les despeses de transversalitat i els programes amb atenció especial a les dones que es puguin dur a terme des de qualsevol àrea.
- Generalitzar l'aplicació de la perspectiva de gènere en els processos de licitació, través de clàusules socials i criteris de valoració i concurrència.
- Augmentar la consciència de gènere en els equips municipals, procurant un equilibri de dones i homes en els processos formatius, implicant a totes les àrees i nivells professionals i polítics de l'Ajuntament.

- Augmentar l'aplicació transversal de la perspectiva de gènere en les diferents competències municipals.
- Incorporar indicadors de resultat en les eines de seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat i procurar un format d'informe accessible a la ciutadania.
- Crear un instrument reconegut en l'organigrama de l'ajuntament que asseguri la transversalitat de la perspectiva de gènere i faciliti la coordinació i coherència interna.
- Donar més protagonisme a l'enfocament interseccional.

3.6 Propostes d'objectius i mesures pel Pla d'acció en l'àmbit del compromís i treball previ en igualtat de gènere

Incorporar la transversalitat de gènere com a instrument per fer efectiu el principi d'igualtat:

1. Assignar eines i recursos a la Regidoria d'igualtat. (Acció nº 9 i nº 10 del PC9).
2. Dissenyar un model de com incloure la perspectiva de gènere en la planificació de cada àrea a partir de l'anàlisi dels indicadors amb perspectiva de gènere.
3. Complir amb la normativa vigent pel que fa a l'obligació de treballar amb dades desagregades per sexe, d'elaborar informes d'impacte de gènere i d'aplicar transversalment l'enfocament de gènere i interseccional. (Accions nº 19, 29, 30, 31, 32 del PC).
4. Assignar un percentatge anual del pressupost a la transversalitat de la perspectiva gènere a les polítiques de gènere. (Acció nº 8 del PC).

Desplegar els mecanismes necessaris per garantir la correcta implementació, seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat i de la certificació SG City 50-50

5. Crear i mantenir instruments que vetllin pel seguiment i avaluació del Pla Municipal d'Igualtat i de la certificació SG City 50-50.
6. Fixar un percentatge anual del pressupost municipal al desenvolupament del present Pla. (Acció nº3 del PC).

Establir la igualtat efectiva entre dones i homes com una línia política bàsica del govern municipal:

7. Incloure el Pla d'Actuació Municipal (PAM) l'enfocament de gènere, drets humans i l'enfocament interseccional.

Pel que fa al compromís operatiu del govern municipal:

8. Elaborar un estudi socioeconòmic sobre les desigualtats causades per les discriminacions interseccionals.
9. Crear un sistema d'informació sobre problemàtiques sectorials específiques de la ciutat amb dades estadístiques des d'una anàlisi de gènere, dels drets humans i amb un enfocament d'interseccionalitats.
10. Mantenir i revisar la incorporar les clàusules socials i de gènere a la contractació municipal.

⁹ Pla de compromís de l'Ajuntament de Castelldefels – Certificació SG City 50-50

Consolidar el projecte de Pressupostos Municipals amb Perspectiva de gènere:

11. Crear la Unitat de coordinació dels Pressupostos amb Perspectiva de Gènere.
12. Impartir formació sobre la incorporació de la perspectiva de gènere en l'elaboració i gestió dels pressupostos municipals.
13. Dissenyar un sistema d'indicadors per a l'elaboració de la Memòria d'impacte de gènere.
14. Introduir l'informe d'impacte de gènere per a l'aprovació del pressupost.

Capacitar i formar els equips:

15. Revisar el Pla de Formació per Incorporar la Perspectiva de Gènere a les actuacions municipals. (Acció 39 del PC)
16. Mantenir de manera sostinguda en el temps la formació de l'equip polític i tècnic de l'Ajuntament en perspectiva de gènere. (Acció nº 38 del PC).
17. Mantenir de manera sostinguda en el temps la formació d'aquells equips que per la seva especificitat requereixen una capacitat específica en igualtat.

Pel que fa a l'augment de la consciència ciutadana:

18. Seguir mantenint la comunicació institucional amb perspectiva de gènere en els actuals.
19. Mantenir les aliances amb mitjans i canals de comunicació del municipi.

4 Acció contra les violències masclistes

En aquest àmbit s'analitza el compromís de l'Ajuntament a desenvolupar un paper actiu en la lluita contra les violències masclistes, promovent en el marc de les seves competències, les mesures adients per la seva erradicació.

Un compromís coherent amb el mandat de la Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, que propugna la responsabilitat dels poders públics i la necessitat d'intervenir de manera integral. Això significa desenvolupar mesures de prevenció i sensibilització social, de detecció de la problemàtica, i d'atenció i recuperació de les dones que la pateixen i dels seus infants.

Per tal de desenvolupar aquesta intervenció integral, les actuacions s'han de basar en un model de treball en xarxa que requereix eines i estratègies de coordinació i cooperació entre els diferents serveis, institucions i agents socials per tal d'abordar les violències masclistes de manera efectiva i evitant la doble victimització de les dones.

4.1 Estructura de l'apartat

- Instruments que assegurin el compromís contra les violències masclistes:
 - Serveis, actuacions i recursos municipals en l'àmbit de les violències masclistes.
 - Serveis, actuacions i recursos del Consell Comarcal en l'àmbit de les violències masclistes.
 - Actuacions i recursos de l'Ajuntament per fer una ciutat més segura des de la mirada de gènere.
- Resultat certificació SG CITY 50-50. Període 2021-2023
 - Fortaleses del formulari de l'Autodiagnosi.
 - Recomanacions a partir de l'Autodiagnosi
- Percepcions sobre la prevenció de les violències masclistes:
 - Resultats de les entrevistes.
 - Resultats del grup de participació.
 - Resultat de les enquestes.
- Principals resultats de la diagnosi pel que fa a l'acció contra les violències masclistes.
- Propostes d'objectius i mesures pel Pla d'acció en l'àmbit de l'acció contra les violències masclistes.

4.2 Instruments que assegurin el compromís de l'Ajuntament contra les violències masclistes

Entenem per violència masclista la violència que s'exerceix contra les dones com a manifestació de la discriminació i de la situació de desigualtat en el marc d'un sistema de relacions de poder dels homes sobre les dones i que, produïda per mitjans físics, econòmics o psicològics, incloses les amenaces, les intimidacions i les coaccions, tingui com a resultat un dany o un patiment físic, sexual, psicològic o econòmic, tant si es produeix en l'àmbit públic com en l'àmbit privat.

4.2.1 Serveis, actuacions i recursos municipals en l'àmbit de les violències masclistes

El 25 de novembre de 2002 l'Ajuntament de Castelldefels va signar, juntament amb altres administracions, serveis públics i entitats ciutadanes, un **protocol** i un **circuit d'actuació** per tal d'atendre dones víctimes de violència masclista, per protegir els seus drets i prevenir situacions de violència. D'aquesta forma, l'any 2003 s'obrí la primera oficina d'atenció a dones que havien estat víctimes de violència de gènere a la policia local, fent de Castelldefels un dels primers municipis de Catalunya en implantar de serveis d'atenció a dones en situació de violència masclista.

Cal dir que el protocol i el circuit d'actuació són instruments en evolució que necessitin adaptar-se a noves realitats i als canvis normatius; per aquesta raó es va posar en marxa una Comissió encarregada de vetllar per l'actualització i millora continuada del protocol.

Una de les principals **actualitzacions del Protocol i el Circuit d'actuació** es dugué a terme l'any 2019 amb els objectius següents:

- Millorar la definició dels serveis, la seva forma d'intervenció i les seves relacions.
- Revisar el circuit d'actuació i adequar-lo a les noves circumstàncies.
- Facilitar un circuit d'intervenció en situacions d'urgència i que necessiten una resposta immediata.
- Propiciar que l'equip de professionals d'aquest circuit assoleixi la formació adient per treballar amb aquest col·lectiu i les seves necessitats específiques.
- Potenciar l'establiment de mecanismes de direcció, revisió i avaluació del circuit.

L'any 2022 es va aprovar una nova revisió, orientada sobretot a reflectir els darrers canvis normatius, materialitzant-se això en alguns canvis com els següents:

- Incorporació de noves formes i àmbits de violència derivats de la Llei 17/2020 que modifica la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.
- Incorporació dels compromisos assumits per l'Ajuntament, fruit del Conveni entre aquest i el Departament d'Interior de la Generalitat de Catalunya, d'adhesió al Protocol de seguretat contra les violències sexuals en entorns d'oci (2021).
- Definició de la resposta a possibles feminicidis que tinguin lloc al municipi d'una forma coordinada, d'acord amb l'aprovació de la resolució d'alcaldia del Protocol de Dol en cas de Feminicidi a la ciutat de Castelldefels (2021).
- Incorporació d'una guia d'actuació davant les violències sexuals als espais d'oci públics i privats, d'acord amb el Protocol aprovat mitjançant resolució d'alcaldia (2021).

Eixos d'actuació

El Circuit d'actuació contra la violència de gènere parteix del convenciment que el fenomen de la violència requereix un tractament a diferents nivells i des de diferents àmbits. La finalitat d'aquest circuit és crear un model d'actuació, sumant esforços i optimitzant recursos, per prevenir i actuar coordinadament davant dels maltractaments i ser a la vegada un recurs per mantenir la qualitat en la detecció i atenció a les dones víctimes de violències masclistes.

Els diferents nivells o eixos d'actuació en el que intervenen els diferents organismes i agents són els següents:

1. **Sensibilització:** programació i realització d'activitats de prevenció i de campanyes de sensibilització que contribueixin a generar canvis a l'imaginari social que permetin avançar cap a l'erradicació de la violència masclista.
2. **Prevenció:** accions encaminades a reduir els factors de risc i a no consentir cap forma de violència.
3. **Detecció:** posada en funcionament de diferents instruments teòrics i tècnics que permeten identificar i fer visible la problemàtica de la violència masclista.
4. **Atenció:** acollida, acompanyament, intervenció i seguiment dels casos perquè la persona pugui superar les situacions i conseqüències generades per la situació de violència, tot garantint la seguretat i facilitant tota la informació necessària sobre els recursos i procediments existents per resoldre la situació.
5. **Reparació:** mesures jurídiques, econòmiques, socials, laborals, educatives, sanitàries o d'altres que contribueixen al restabliment dels àmbits de la vida danyats per la situació de violència viscuda.
6. **Recuperació:** procés acompanyat pel qual es van restablint els àmbits danyats per la situació de violència viscuda, amb una durada que depèn del dany patit, la cronicitat de l'abús i la resiliència de cadascuna de les persones afectades.

Àmbits i agents d'actuació contra la violència de gènere

El model d'actuació del Circuit implica un gran nivell de coordinació entre els diferents agents implicats i l'establiment de protocols clars i actualitzats per a cadascun d'ells. **A nivell d'atenció** a les dones que estan en situació de violència masclista, els principals agents implicats són els següents:

Cossos de seguretat:

- Policia local
- Mossos d'Esquadra

Polítiques d'igualtat:

- Serveis de primera acollida d'urgència (SPAU), que actuen des de les dependències dels cossos de seguretat.
- Servei d'Informació i atenció de a les Dones (SIAD)
- Punts lila, per donar informació i atenció envers les agressions sexistes i LGTBI-fòbiques en espais d'oci

Serveis Socials:

- Equips bàsics d'atenció primària
- Serveis d'atenció a les famílies (SAF)

Àmbit sanitari:

- CAP Castell
- CASAP Can Bou
- Hospital de Viladecans
- Centre de salut mental d'adults (CSMA)
- Centre d'Atenció i Seguiment

Àmbit jurídic:

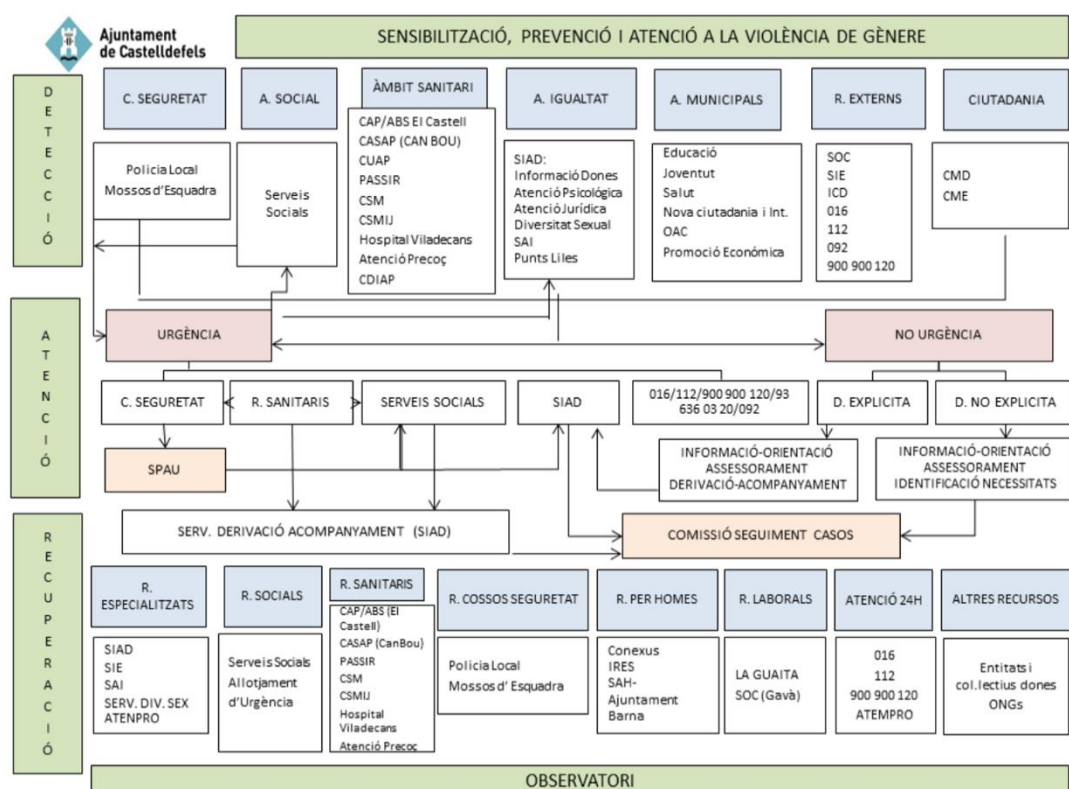
- Jutjat de Gavà num. 1 – Jutjat de violència sobre les dones (VIDO)
- Oficina d'Assistència a la Víctima del Delicte (OAVD)
- Ministeri fiscal
- Clínica medicoforense

Altres serveis especialitzats:

- Servei d'Intervenció Especialitzada (SIE) del Baix Llobregat
- Servei d'Atenció Integral (SAI-LGTBI) de Castelldefels
- Servei per a la diversitat sexual i la identitat de gènere

Si ampliem el focus a **altres nivells d'intervenció** (com la sensibilització, la detecció, la prevenció o la recuperació) trobarem que hi ha implicats encara més àmbits i agents municipals al Circuit: educació, joventut, salut, nova ciutadania i interculturalitat, oficina d'atenció a la ciutadania i promoció econòmica, entre d'altres.

Diagrama del Circuit d'actuació contra la violència de gènere:



El SIAD de Castelldefels

Dediquem una especial atenció al Servei d'Informació i atenció de a les Dones (SIAD), que és un agent molt rellevant del Circuit i que depèn directament de l'Àrea de Polítiques d'Igualtat. Es tracta d'un servei dirigit a les dones que pretén potenciar els processos d'autonomia, superar situacions de desigualtat i donar resposta a les demandes d'informació i atenció que hi puguin haver, incloses les relacionades amb la violència de gènere. L'equip del SIAD està format per cinc persones: una tècnica d'atenció social, una advocada, dues psicòlogues de dones i una psicòloga infantojuvenil. Aquest equip treballa a l'Espai Montserrat Roig, inaugurat l'any 2016, que acull també del Centre d'Informació i Recursos per a les Dones – CIRD (en funcionament des de l'any 2005) i el Servei d'Atenció Integral (Punt SAI-LGTBI) per atendre a les persones del col·lectiu LGTBI.

Un dels principis de l'atenció és la coordinació i el bescanvi d'informació entre recursos i serveis, per tal d'evitar la repetició d'entrevistes i la doble victimització. Per això una pràctica que s'introdueix en alguns casos és la realització de visites conjuntes amb les professionals del SIAD. D'altra banda, qualsevol de les tècniques del SIAD ha d'avaluar la percepció del risc en

el primer contacte amb la dona, per tal d'activar els recursos de protecció que siguin necessaris. En funció d'això, i sempre amb el consentiment de la víctima, es podrà contactar amb la Policia Assistencial perquè valorin la conveniència d'implementar mesures de protecció policial i allotjament d'urgència. En cas de que la víctima no vulgui denunciar però es detecti l'existència de menors, es coordinarà amb la resta de serveis del Circuit, per valorar si procedeix actuar d'ofici per protegir els menors. Les mesures de protecció i seguiment tenen la possibilitat de continuar amb l'àrea de Serveis Socials, en particular amb el Servei de Atenció Individual i Familiar (SAIF), mitjançant un pla de treball especialitzat i la gestió de recursos adreçada a la millora del benestar de vida de les dones.

Des del SIAD en tot moment es proporciona serveis d'assessoria jurídica i d'atenció psicològica, que actua fonamentalment a nivell individual però també de forma grupal. Existeix també el Programa Acompanyades per atendre psicològicament a infants i joves de famílies on es donen o s'han donat situacions de violència. La detecció d'aquestes persones es dona a través de les atencions que des del SIAD s'han ofert a les mares.

Veiem a continuació algunes dades sobre les actuacions del SIAD, considerant els serveis jurídics, psicològics, LGTBI, i suport:

Des del 2017 al 2021 s'han atès 3046 persones, tenint el seu major pic d'atenció l'any 2018, amb 30% del total de persones ateses en els 5 anys comptabilitzats.

Si bé cal remarcar que la major proporció de les persones ateses són dones, amb un percentatge major al 90% en cada any, també han hagut homes atesos pel SIAD, els quals van arribar a representar el 0,88% durant el 2018.

Pel que fa a les persones estrangeres ateses, aquestes representen de mitjana el 34,86% del total de persones ateses. Cal destacar que en el 2020 va tenir un nombre encara més significatiu amb 43,04%.

Si observem les franges d'edat de les dones ateses, veiem que les dones de 30 a 45 anys són les que més acudeixen, amb una mitjana d'atenció del 41,89%, seguides per les dones de 46 a 65 anys, amb una mitjana de 35,66%. En total, aquests dos grups d'edat representen un 77,5% de les dones ateses pel SIAD.

De mitjana, el nombre de dones usuàries en situació de violència masclista del 2017 al 2021 han sigut 282,6, arribant al major nombre en 2019 amb 329.

La manifestació de violència amb major proporció és la agressió, amb un 41% de mitjana. Pel que fa a les formes de violència, la psicològica i la física són les més sofertes, amb un 68,13% i 33,07% de mitjana respectivament.

La parella és l'àmbit de violència més present, amb un 73% de mitjana, seguit de l'àmbit familiar, amb un 22,60%, i l'àmbit social o comunitari, amb un 10,09%.

A partir de 2021 es té l'indicador del percentatge de dones estrangeres que pateixen violència masclista, arribant a un 47% en aquest any.

S'ha de prendre en compte el fet que la mitjana de casos coordinats en relació al total de persones ateses pel SIAD és d'un 4,54%, a més que la despesa corrent del SIAD per habitant és de 1,82€. A l'any 2017, la despesa es trobava en 1,97€, per la qual cosa es fa evident la baixada del pressupost per habitant en un 7.6% en un període de cinc anys.

Ara, pel que fa a la assessoria psicològica del mateix període de temps, el nombre total de visites ateses pel servei d'atenció psicològica SIAD, sigui presencial, telefònic i correu electrònic, fou de 5350. El mitjà d'atenció més utilitzat per a la atenció ha sigut el presencial.

Tanmateix, observant només el nombre total de persones ateses pel servei d'atenció psicològica SIAD, el nombre ha sigut de 1350 persones en aquests cinc anys. El nombre total de persones estrangeres ateses dins del servei és de 416, representant el 30,81% del total. Si bé de mitjana s'han atès a 83,2 persones estrangeres per any, en el 2021 es va comptar amb el major nombre registrat fins el moment, amb 107.

Si es fa el desglossament de les persones ateses d'acord al seu nivell d'estudis, observem que les persones que acudeixen tenen en general un nivell d'estudis bàsics i mitjans, aquest darrer representant el 42,41% del total. L'anàlisi d'acord a l'estat civil ens mostra que la majoria de les persones es troben separat/des o casat/des, tenint major pes la primera categoria esmentada.

Un indicador molt important és la mitjana de temps d'espera per a la primera visita d'atenció psicològica. De mitjana del 2017 al 2021, es compta amb un temps d'espera de 17 dies laborals. L'any 2017 eren 10 dies laborals, augmentant fins als 20.90 en el 2021, tot i que en el 2020 eren 11.35 dies.

Segons les entrevistes mantingudes, un dels objectius de l'Àrea de Polítiques d'Igualtat pel que fa al SIAD és donar més a conèixer el servei a la població de Castelldefels, adaptant la comunicació als diferents col·lectius, a través de diferents canals i suports. Es considera particularment important arribar a dones joves de 16 a 30 anys i parlar d'atenció a noves formes i àmbits on es donen violències masclistes, més enllà del familiar.

Referents del Circuit

El Circuit compta amb una figura política referent que és la responsable del circuit (Lourdes Armengol, Regidora-delegada d'Igualtat, Nova Ciutadania, Salut i Consum i Memòria Democràtica) També amb responsables referents dels diferents àmbits implicats i amb la figura d'una coordinadora (Isabel Cabré. Cap de Polítiques d'Igualtat i Salut i referent del SIAD).

A més, existeix una Comissió de seguiment de casos per treballar sobre aquells que presenten una especial dificultat en què és necessària la implicació de diferents professionals i la Comissió tècnica que vetlla per mantenir el Circuit i el Protocol actualitzats. La Comissió, coordinada per la tècnica referent del SIAD, es reuneix bimensualment i bianualment realitzen dues reunions, una d'avaluació anual per introduir millores i una altra dedicada a formació de professionals que participen la comissió.

Altres actuacions i projectes del municipi vinculats a la lluita contra la violència masclista:

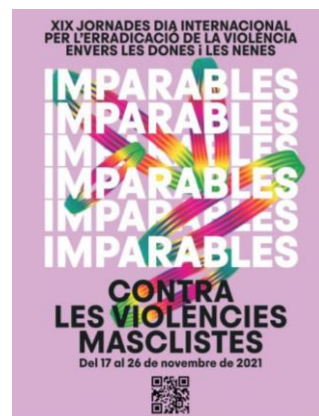
Destaquem a continuació alguns exemples d'actuacions i projectes liderats des de l'Ajuntament per actuar contra la violència de gènere a diferents nivells.

Àmbit sensibilització i prevenció

El consistori de manera regular du a terme distintes campanyes i actuacions de sensibilització i prevenció de les violències adreçades a la ciutadania. En molts casos emmarcades en reivindicacions internacionals, com poden ser el 8M o el 25N, però no de manera exclusiva, donat que són diverses les propostes de sensibilització i formació que es duen a terme durant l'any.

Jornades de les dones (8M). En commemoració del Dia internacional de les Dones cada any s'organitzen les Jornades de les dones durant una setmana. Aquestes jornades, que al 2022 han celebrat la seva 38^a edició, inclouen xerrades o accions que poden abordar aspectes relacionats amb la violència masclista.

Jornades per erradicar la violència masclista (25N). Sota el lema "Imparables contra el masclisme i la LGTBI-fòbia" l'any 2021 Castelldefels va celebrar les seves XIX Jornades per erradicar la violència masclista, en commemoració del Dia Internacional de l'eliminació de la violència contra les dones. Un dels objectius fou donar a conèixer el nou Protocol d'actuació davant les violències sexuals als espais d'oci i arribar a nous públics, especialment al més jove, fent ús d'un llenguatge més proper. Entre les moltes activitats organitzades, destaquen el concurs de presentacions "Digues-hi la teva i transforma" per joves de 14 a 18 anys, els tallers de prevenció als centres educatius, la campanya de sensibilització a entitats i comerços, els tallers d'autodefensa, una xerrada sobre violència obstètrica i la presentació de la Plataforma de Castelldefels d'homes per la igualtat i contra la violència de gènere.



Punts Lila. Tenint en compte que moltes de les agressions sexuals es donen en llocs d'oci, en els darrers anys l'Ajuntament ha instal·lat Punts Lila, per donar informació i atenció envers les agressions sexistes i LGTBI-fòbiques en espais d'oci. Per tant, més enllà del seu component de sensibilització i prevenció, tenen també un paper molt important per detectar i actuar front a agressions sexistes o LGTBI-fòbiques, en coordinació amb tots els agents implicats, especialment amb els cossos de seguretat i el personal municipal a càrrec de la festa o actuació. L'actuació dels Punts Lila es realitza a través d'agents preventius que treballen en parelles itinerants i que concentren la seva intervenció a la Revetlla de Sant Joan, en juny; a la Festa Major d'Estiu, en agost, i a la Festa Major d'Hivern, en novembre.

Es van desplegar Punts Lila en cinc llocs: L'Avinguda dels Banys, per al primer esdeveniment; la Plaça Teresa Claramunt, el Can Vinader, i El Castell, per a les dates del segon; i la pista poliesportiva de Can Roca, per a les dates del tercer. Es va comptar amb la participació d'un total de 10 agents per als tres esdeveniments, sent la Revetlla de Sant Joan el de major proporció, amb 6 agents. Si bé les agents realitzen un rol de sensibilització la major part del temps, s'observa una formació sòlida de les agents preventives per adreçar les situacions de violència sexual o LGTBI-fòbica.

En tots els tres esdeveniments, l'interès de les dones ha sigut molt més present enfront dels homes: les dones van representar el 69% del total. Cal destacar que es va registrar cap persona amb una identitat no binària. La majoria de persones que demanen informació són joves menors de 25 anys, sent el 40% del total, i a més el 81% del total del col·lectiu de les dones.

Per altra banda, considerant dones i homes, les persones menors de 25 anys van ser les més sensibilitzades i informades, en haver sigut el 55.95% del total. És interessant identificar que, si bé les activitats en les que es van gestionar els Punts Lila en la seva globalitat són adreçats a l'oci nocturn, va haver-hi un nombre important de dones majors de 65 anys, representant un 9% dintre del col·lectiu de dones. Per tant, ens mostra un grup invariablement invisibilitzat a la nostra societat actual, i al qual hauria de parlar més atenció.

Marxes exploratòries amb perspectiva de gènere. Les marxes exploratòries iniciades a Castelldefels l'any 2019 són una metodologia teòrica i pràctica per aplicar la perspectiva de gènere als espais urbans i a les percepcions sobre la seguretat a la ciutat. Aquestes auditories participatives estan inspirades per sis principis:

- Senyalització: saber on ets i on vas.
- Visibilitat: veure i ser vista.
- La concurrència de les persones: escoltar i ser escoltada.
- Vigilància formal i accés a l'ajuda: poder escapar i obtenir auxili.
- La planificació i manteniment dels llocs: viure en un ambient net i acollidor.
- La participació de la comunitat: actuar en conjunt.

Els resultats de les marxes exploratòries es detallen més endavant, a l'apartat corresponent a la seguretat a la ciutat amb perspectiva de gènere.

Àmbit reparació i recuperació

Més enllà de les ajudes directes a dones víctimes de violència de gènere, relacionades sobre tot amb l'allotjament d'urgència i l'habitatge, es preveu la implicació de diferents àrees en els àmbits de la reparació i la recuperació, sent una de les més importants la de promoció econòmica i ocupació:

Projecte Ponts per a l'ocupació¹⁰. El municipi i l'entitat Creu Roja han mantingut un Conveni marc de col·laboració en matèria de foment de l'ocupació des del 2016, dins del qual es va desenvolupar el projecte de la Creu Roja "Ponts per a l'ocupació" al municipi. Aquest projecte té com a objectiu oferir itineraris personalitzats d'activació i ocupabilitat per dones allunyades del mercat laboral, principalment dones víctimes de violència de gènere, majors de 45 anys, en atur de llarga durada i dones migrades.

Es pot assegurar que el projecte va estar actiu al 2019, període durant el qual les participants eren derivades de Serveis Socials, La Guaita o Punts de Suport a la Família de Creu Roja cap la Creu Roja Castelldefels. Igualment, l'Ajuntament es va comprometre a atorgar el 49,9% de les despeses generades pel projecte.

No es troba evidència de la seva continuïtat a Castelldefels. Tanmateix, la web de la Creu Roja esmenta el desenvolupament d'un projecte anomenat "Ponts cap l'ocupació: itineraris per la igualtat"¹¹ a diferents ciutats de l'estat espanyol, Castelldefels entre elles.

Recuperació per a dones a través de l'àmbit esportiu. Com a mesures de recuperació per a dones que estan patint o han viscut situacions de violències masclistes, les dones ateses al SIAD poden beneficiar-se de certes activitats esportives. En primer lloc, el SIAD proposa dones usuàries per realitzar la pràctica esportiva a una entitat esportiva municipal. S'acorda un dia de matriculació, a partir del qual la usuària ja té accés a les instal·lacions i activitat seleccionada. Posteriorment, es fa un seguiment conjunt entre el SIAD i l'entitat esportiva sobre l'ús de les dones usuàries a tots dos serveis.

4.2.2 Serveis, actuacions i recursos comarcals en l'àmbit de les violències masclistes

Recursos i propostes de l'àmbit metropolità per a l'atenció i la intervenció en situacions de violència:

¹⁰

<https://www.castelldefels.org/ca/hemeroteca.asp?id=14046&total=&pr=193&ul=200&SelMes=12&SelAny=2019>

¹¹ <https://www2.cruzroja.es/-/puentes-hacia-el-empleo-itinerarios-por-la-igualdad>

Observatori de Gènere Metropolità¹²

Creat l'any 2021, l'Observatori dona suport als governs locals i supramunicipals per a l'obtenció de dades, estadístiques i indicadors sobre la desigualtat de gènere en els diferents àmbits de la societat.

Les principals funcions de l'observatori són al voltant de la recollida d'informació, la centralització de les dades i la seva habilitació per a tothom en diferents nivells d'anàlisi dels municipis metropolitans. D'aquesta manera, a més de fomentar la recerca, proporciona les bases pel desenvolupament de rutes clau de polítiques públiques en la matèria.

Fins al moment, s'ha difós a la web el projecte de recerca i visualització de dades oberts "Dones i mercat de treball", el qual té com a promotors l'Agència de Desenvolupament Econòmic de l'AMB i el Consell Comarcal del Baix Llobregat.

Programa Deméter - AMB¹³

L'Agència de Transparència de l'AMB va crear el programa l'any 2017 com una eina que implementi la perspectiva de gènere en les polítiques de transparència i en els projectes d'innovació en el bon govern.

Un dels principals objectius del programa és integrar el gènere en totes les dades recollides i analitzades, fomentant la transparència en la visualització i l'accés a les dades. Amb això, es té un panorama més complet de la realitat i es pot identificar amb major facilitat on es troben les desigualtats de gènere i en quin grau. En complement, el programa Deméter genera una avaluació de l'impacte en la igualtat de gènere en l'àmbit metropolità.

S'ha de assenyalar que també s'esmenta com a objectiu l'establiment de mesures efectives de protecció davant l'assetjament sexual i per raó de sexe.

L'Ajuntament de Castelldefels compta amb l'adhesió al programa.

Recursos i propostes del Consell Comarcal per a l'atenció i la intervenció en situacions de violència:

- SIAD del Consell Comarcal del Baix Llobregat
- Observatori Comarcal del Baix Llobregat
- Pla Transversal de Polítiques feministes del Baix Llobregat 2021-2025
- Línia d'atenció a les dones en situació de violència masclista
- Servei d'Intervenció Especialitzada del Baix Llobregat (SIE)
- SAI Baix Llobregat

SIAD del Consell Comarcal del Baix Llobregat

El SIAD del Consell facilita atenció psicològica i jurídica a les dones dels 15 municipis de menys de 20.000 habitants de la comarca, en tres punts d'atenció, Abrera, Sant Feliu de Llobregat i Corbera de Llobregat, per tal de donar cobertura territorial, donada la dispersió geogràfica.

¹² <https://www.elbaixllobregat.cat/observatori/igualtat-observatori-de-g%C3%A8nere-metropolit%C3%A0/observatori-de-g%C3%A8nere-metropolit%C3%A0>

¹³ <https://transparencia.amb.cat/es/web/bon-govern/programa-demeter>

Les dades d'atenció del servei durant el 2021, des de principis d'any, és de 288 dones ateses, 207 d'elles per violència masclista. S'han dut a terme 598 actuacions i es constata que hi ha un mes de llista d'espera per accedir al servei i poder rebre atenció psicològica i jurídica. En aquest sentit, el Consell ha sol·licitat més finançament per poder incrementar les hores d'atenció de les professionals i poder oferir un recurs de qualitat.

Des del servei s'ha exposat també la problemàtica que pateix la comarca de no disposar d'un Servei d'Intervenció Especialitzat (SIE) a la zona nord del territori, fet que fa que els casos de violència masclista de la zona nord, donada la limitada dotació de mitjans del SIAD d'Abrera, s'hagin d'acabar assumint des del SIAD comarcal. En aquest sentit s'ha sol·licitat també l'obertura d'un SIE a la zona nord de la comarca, o bé dotar de més mitjans al SIAD comarcal, per tal de poder donar una bona cobertura a totes les zones del territori.

Observatori Comarcal del Baix Llobregat

Trimestralment, l'Observatori edita un informe de violència contra les dones amb les dades dels partits judicials del Baix Llobregat que publica l'*Observatorio contra la Violencia Doméstica y de Género del Consejo General del Poder Judicial*.

A més a més, anualment publica un informe amb totes les dades disponibles sobre la violència envers les dones, les quals són extretes de les Oficines d'Atenció a les Víctimes, de l'Observatori de la Igualtat de Gènere de l'Institut Català de les Dones, del Departament d'Interior de Generalitat de Catalunya, del *Portal Estadístico de Violencia*, de les xifres de feminicidis, entre d'altres fonts d'informació.

Algunes dades del segon trimestre de 2021 són:

- En el segon trimestre de 2021 els partits judicials del Baix Llobregat van registrar 532 denúncies, el 77% de les quals van ser rebudes per atestat policial amb denúncia de la pròpia víctima de violència masclista, el 16% per intervenció directa policial i el 4% per informe de lesions.
- El nombre d'assumptes penals d'ingrés directe registrat durant el trimestre va ser de 751, representant el 11% del total del conjunt de Catalunya. Es van registrar 24 faltes i 567 delictes als partits judicials del Baix Llobregat. Les lesions i maltractaments han estat els delictes més registrats (el 77% del total de delictes).

Pla Transversal de Polítiques feministes del Baix Llobregat 2021-2025¹⁴

La diagnosi del Pla contempla una descripció de l'informe anual de violència contra les dones de l'any 2019. Segons fa constar, les denúncies per violència masclista al Baix Llobregat es van reduir en un 6%, amb 2.158 denúncies interposades.

Línia d'atenció a les dones en situació de violència masclista

És un servei d'atenció telefònica permanent (24 hores al dia, 7 dies a la setmana) contra la violència masclista. Disposa de professionals, advocades i psicòlogues que poden contactar amb serveis d'emergència, si és necessari. Les persones que accedeixen al servei poden adreçar-s'hi en 124 llengües. Al Baix Llobregat es van rebre 677 trucades durant el 2019. Això suposa una mitjana de 56 trucades mensuals i representen el 6,7% del total de trucades rebudes a tot Catalunya (10.706).

Servei d'Intervenció Especialitzada del Baix Llobregat (SIE)

¹⁴ https://www.elbaixllobregat.cat/sites/default/files/arxius/pla_transversal_feminismes_2021_2023.pdf

Servei que ofereix informació i atenció a les dones que han patit o pateixen processos de violència masclista i acompanyament en el seu procés de recuperació, així com pels seus fills i filles a càrrec, potenciant els programes específics i integrals de prevenció, assistència i reparació.

SAI Llobregat

El Servei d'Atenció Integral Baix Llobregat és un servei adreçat principalment a les persones LGBTI dels municipis de menys de 20.000 habitants de la comarca del Baix Llobregat, i de tots aquells municipis que no disposin d'un Servei d'Atenció Integral municipal.

4.2.3 Actuacions i recursos de l'Ajuntament per fer una ciutat més segura des de la mirada de gènere

L'Ajuntament realitza actuacions per fer de Castelldefels una ciutat cívica, amb iniciatives encaminades a promoure el respecte pel manteniment de l'entorn urbà, la convivència a l'espai públic i dels usos de l'habitatge (especialment en relació a l'habitatge d'ús turístic).

Si bé no hi ha constància de que el municipi compti amb un Pla de seguretat o un pla d'urbanisme que incorpori mesures per fer dels carrers espais més segurs per les dones, sí que destaquen les **marxes exploratòries** realitzades l'any 2019, per incorporar la mirada de les dones als usos i espais de la ciutat, parant una especial atenció molt especial a la seva percepció de la seguretat de l'entorn¹⁵.

Es va realitzar un procés que va incloure un estudi previ amb treball transversal entre àrees municipals (via pública, mobilitat, comunicació, policia local i igualtat), la realització de les marxes exploratòries amb la participació de dones de la ciutat, la realització d'un taller per elaborar propostes i la presentació d'un informe final.

Les marxes exploratòries es van realitzar per les zones següents:

1. Nucli urbà: pl. Joan XXIII, poliesportiu Can Vinader, La Guaita, poliesportiu Can Roca, IES Mediterrània, pl. Església i pl. Estació.
2. Zona de la platja: pl. Estació, campus UPC, pg. Marítim fins zona al voltant de la discoteca Jarana i passarel·la passeig Marítim.
3. Barris de Montmar, Baixador, Bellamar i Poal: zona baixador, estació de tren de Castelldefels, platja, col·legi Gaudí, recorregut des de l'autopista fins a zona centres educatius.

Les **principals demandes** sorgides a partir de les marxes exploratòries foren les següents:

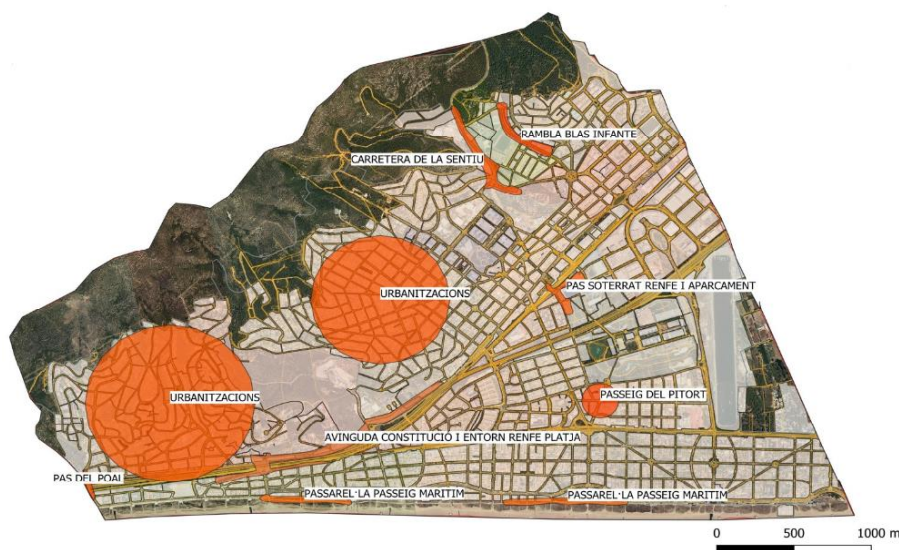
- *Entorn senyalitzat*: Establir parades a demanda en algunes línies d'autobús quan es fosc. Millorar, o en alguns casos, instal·lar senyalització en l'entorn de darrera de l'estació (la senyalització actual és per a la circulació de cotxes). Mantenir i actualitzar nomenclàtor. Continuïtat de circulació dels carrils bicis.
- *Entorn visible*: Donar més visibilitat a la ubicació i la presència del grup de dones en l'àmbit comunitari. Retallar arbustos en alguns espais. Establir un pla de poda que

¹⁵ Aquesta experiència va tenir un precedent al 2011 al barri de Vistalegre, on es va fer una intervenció territorial de barri per promoure la igualtat a diferents nivells ([Vistalegre per la Igualtat](#)).

contempli valoracions respecte a la reducció de la il·luminació a la via pública i a la ubicació dels fanals. Atendre la vida de la gent gran, augmentant el nombre de bancs a l'espai públic. Disposar de més rutes de transport públic. Instal·lar lluminàries en el pont de Bellamar. Instal·lar miralls en els dos sentits de la circulació i millorar la il·luminació en els passos sota la via del tren. Posar il·luminació als voltants de les entrades del campus UPC, i dels aparcament i els camins que condueixen als barris i a la zona de platja. Donar continuïtat als Punts Liles. Proposta de Punts Liles com un servei de confiança als barris, per fer-ne ús, independentment del barri on visquis.

- *Entorn vital:* Augmentar el servei d'autobús, tipus llançadora per fer parades a equipaments importants com els centres educatius. Revisar i millorar el pas soterrani que dona continuïtat a l'Avinguda dels Banys perquè és molt solitari. Treballar amb el SIEP la sensibilització de temes de gènere i donar informació dels circuits d'atenció. Participació del SIEP alhora de decidir ubicacions de Punts Lila i de redactar protocols d'abordatge de les violències masclistes en els entorns d'oci.
- *Entorn vigilat:* Posar més il·luminació a l'emplaçament i als voltants del Pavelló Esportiu de Can Vinader. A les zones dels barris de muntanya atendre l'aïllament. Diversificar els mitjans per poder demanar auxili i augmentar la presència policial i la instal·lació de càmeres de vigilància.
- *Entorn equipat:* Equipar amb bancs i mobiliari urbà l'espai d'espera darrera l'estació de Renfe, a l'Antic Camí Real de València. A la Carretera de la Sentiu equipar els accessos a l'Institut amb més parades d'autobús i més il·luminació a La Sentiu i al Carrer Ma Aurèlia Campmany. Millorar el transport urbà, per exemple amb un bus de barri. Des dels barris de muntanya s'assenyala que cal augmentar els horaris de bus i tren amb connexió a Barcelona. Augmentar el nombre de contenidors d'escombraries a la zona de la platja. Fer tallafocs i mantenir-los.
- *Entorn comunitari:* a les urbanitzacions es considera prioritari posar una llançadora entre les parades de Renfe, augmentar el transport públic, fer equipament comunitari amb espais de jocs infantils. Es proposa també crear un equipament municipal esportiu.

Veiem a continuació un mapa amb les **zones on caldria millorar la il·luminació** per disminuir la percepció d'inseguretat al municipi, segons l'auditoria de seguretat realitzada per les dones durant les marxes exploratòries.



Malauradament no hi ha constància de que les accions que s'han dut a terme posteriorment per millorar l'eficiència energètica de l'enllumenat mitjançant la instal·lació de lluminàries LED hagin parat una especial atenció a les deficiències identificades per les dones. A les notícies publicades sobre la millora de l'enllumenat que s'han pogut revisar no s'hi ha fet cap referència.

4.3 Resultat de la certificació SG City 50-50 pel que fa a les accions contra les violències masclistes. Període juny 2021-juny 2023

4.3.1 Fortaleses del formulari de l'Autodiagnosi de la certificació SG City50-50

- El govern local realitza campanyes anuals de sensibilització. (Criteri 76)
- En els últims anys s'han impulsat accions per promoure entre els i les joves adolescents pautes per trencar amb els estereotips per raó de sexe i gènere. (Criteri 76)
- El Govern local intervé i actua per prevenir i denunciar l'assetjament sexual i per raó de sexe/gènere en l'espai públic, llocs d'oci i entorns de festes. (Criteri 77)
- En els últims anys s'han impulsat campanyes per prevenir i denunciar l'assetjament sexual i per raó de sexe/gènere en l'espai públic, llocs d'oci i entorns de festes. (Criteri 77)
- En els últims anys s'han realitzat accions formatives a tots els agents implicats. (Criteri 77)
- Es compta amb instruments de coordinació permanent amb els diferents actors. (Criteri 77)
- El govern local participa en els òrgans i comissions supramunicipals i del país contra la violència masclista. (Criteri 78).
- Existeix un protocol municipal d'actuació conegut per a totes les àrees implicades en la gestió de les situacions de violència (sigui física, sexual o psicològica). (Criteri 79).
- Es compta amb un Centre d'Atenció i d'Informació a la Dona que promou accions, campanyes i estudis per prevenir i sensibilitzar sobre les violències masclistes. (Criteri 79).
- Es disposa d'un estudi per garantir el compliment de pautes d'atenció a les dones establertes en el Protocol. (Criteri 80).
- En els últims anys s'han realitzat sessions de formació dirigides als professionals de l'atenció primària. (Criteri 80).
- Es disposa de mesures de coordinació per facilitar la detecció de casos de violència masclista a l'atenció primària amb altres agents implicats: policia local, Serveis Socials i jurídics i de protecció i atenció. (Criteri 80).
- Els centres d'atenció primària compten amb dades estadístiques de dones ateses als últims dos anys que van patir violència masclista per valorar evolució de la problemàtica. (Criteri 80).
- El govern local promou la participació activa de les organitzacions de defensa dels drets de les dones de l'àmbit municipal per prevenir i erradicar la violència masclista. (Criteri 81)
- Es disposa d'un Consell de Dones. (Criteri 81)
- El govern local dona suport a accions concretes les associacions de dones que treballen per identificar l'impacte de la violència masclista arrel de les discriminacions interseccionals. (Racisme, classisme, LGTBfòbia, diversitat funcional, etc.). (Criteri 81)
- El govern local dona ajudes i subvencions a organitzacions de defensa dels drets de les dones que presten atenció sanitària, psicosocial, assessorament jurídic, accés a llars d'acollida, formació ocupacional i d'inserció laboral a les dones que pateixen violència masclista. (Criteri 81)
- En els últims anys i a través de la xarxa juvenil local s'ha donat suport a campanyes i accions per prevenir i erradicar la violència masclista. (Criteri 82)

- En els últims anys s'ha donat suport i ajudes a organitzacions juvenils. (Criteri 82)
- Es disposa d'un programa dirigit a donar suport, assessoria i atenció psicosocial a dones joves que han patit violència masclista. (Criteri 82).
- El govern local posa en pràctica el Protocol per a l'abordatge de la violència masclista en el seu territori. (Criteri 84)
- El protocol garanteix la participació d'especialistes de salut, serveis socials i educació per detectar situacions de violència. (Criteri 84).
- En els últims anys s'han realitzat sessions formatives i de capacitació al personal professional que intervé en processos relacionats amb violència masclista: sanitari, cossos policials, operadors jurídics, col·legis professionals, organitzacions sindicals i empresarials. (Criteri 84).
- El govern local implica als mitjans de comunicació local a promoure la prevenció i l'erradicació de la violència masclista. (Criteri 85).
- En els últims anys s'han realitzat actuacions implicant els mitjans de comunicació a promoure la prevenció i l'erradicació de la violència masclista. (Criteri 85).
- En els últims anys s'ha realitzat una formació dirigida als professionals de la comunicació. (Criteri 85).
- El govern local disposa de línies d'ajuda per a les dones afectades per la violència masclista. (Criteri 86)
- En els últims anys s'han atorgat ajudes per a facilitar accés a un habitatge i ajudes escolars. (Criteri 86)
- El govern local disposa de dades sobre la renda mínima d'inserció i número de dones beneficiades. (Criteri 86)
- Es compta amb dades sobre les prestacions d'urgència social i prestacions econòmiques extraordinàries.
- El govern local incorpora en els plans urbanístics la seguretat i la protecció contra la violència masclista. (Criteri 87)
- En els últims anys s'han identificat barris de la ciutat que precisen adequar les infraestructures per afavorir la seguretat: il·luminació, visibilitat, vigilància i mobilitat adequada i accessible en zones poc transitades. (Criteri 87)

4.3.2 Recomanacions a partir del formulari de l'Autodiagnosi

- Coordinar amb els consells escolars la realització d'accions de sensibilització i prevenció de la violència masclista al voltant del 25 de novembre. (Acció 80 PC)
- Establir un protocol de prevenció i denúncia contra l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, i la violència masclista en els espais esportius públics i privats de la ciutat. (Acció 102 PC)
- Impulsar la realització d'un estudi per a la identificació de persones en situacions de risc o d'existència de violència masclista al seu territori. (Acció 122 PC)
- Posar en marxa un pla sobre seguretat i protecció contra la violència masclista. (Acció 125 PC).

4.4 Percepcions sobre la prevenció de les violències masclistes a partir dels grups de participació i de les enquestes

4.4.1 Resultats dels grups de participació

A continuació es destaquen algunes de les idees-força extretes dels grups de participació:

- Hi ha zones dins de Castelldefels en que la ll·luminació és deficient i cal millorar-la.
- Potenciar les passejades amb visió de gènere. Posar en marxa les rutes per detectar aquestes zones. Hi ha un barri en especial, el de la Vella.
- S'ha de millorar els barris com el de la Muntanyet o el de la Vella.
- Es podrien crear un sistema de SOS per quan hi hagi problemes.

- Millorar els sistema de vigilància a partir de les 12 de la nit. Especialment en la Zona dels Banys.
- Hi ha una zones específiques on hi ha molt poca seguretat com per exemple a la zona de baixador/ cap a la Avd. dels Banys i la zona de Vista Alegre..
- El barri de Can Boués una zona insegura toca de l'autopista cap a la platja.
- Potenciar l'Educació sexual i la comunicació Inclusiva
- A través del consell escolar més educació en aquests temes
- Caldria incorporar un punt d'informació fixe al casal de joves per educació sexual.
- Incorporar al festival audiovisual per sensibilitzar sobre les agressions sexuals a dones.
- Convindria crear una línia de recerca per treballar els temes d'educació sexual des de l'Ajuntament que vagi acompanyat amb algun premi.
- Fomentar la comunicació inclusiva d'una manera ampla i introduir també el gènere neutre.

4.4.2 Resultats de l'enquesta dirigida a la ciutadania de Castelldefels

Els següents apartats corresponen a les respostes dels ítems 43, 44, 45 de l'enquesta.

Les puntuacions poden oscil·lar entre 1 i 4. Es considera negativa la puntuació obtinguda en 1, equidistant en 2, i positiva o molt positiva entre 3 i 4.

Davant de la pregunta de si saben que significa el terme violències masclistes?

La totalitat de les dones enquestades coneixen el significat del terme "violències masclistes".

Davant de la pregunta de coneixen si actualment hi ha agressions per violència masclista a Castelldefels?

Un 96% ha respost que sí que hi ha agressions per violència masclista al municipi, mentre que un 4% ha respost "no ho sé".

Davant de la pregunta de creuen que és necessari fer campanyes de sensibilització vers les violències masclistes a Castelldefels?

La totalitat de les dones enquestades creuen necessari la implementació de campanyes de sensibilització vers les violències masclistes.

4.4.3 Resultats de l'enquesta dirigida al personal de l'Ajuntament de Castelldefels

El següent apartat correspon a la pregunta 20 de l'enquesta.

Les puntuacions poden oscil·lar entre 1 i 4. Es considera negativa la puntuació obtinguda en 1, equidistant en 2, i positiva o molt positiva entre 3 i 4.

Davant de la pregunta de si és necessari fer campanyes de sensibilització vers les violències masclistes al teu municipi?

La majoria de les persones que han respost l'enquesta consideren que sí es necessari fer campanyes de sensibilització vers les violències masclistes a Castelldefels, sent un 90,63% del total. Només un 9,38% no ho considera necessari.

4.5 Principals resultats de la diagnosi pel que fa a les accions contra les violències masclistes

Punts positius:

- En la valoració del III Pla d'Igualtat de gènere municipal, l'àmbit de la lluita contra les violències masclistes és el que ha obtingut un major nivell d'acompliment dels seus objectius al llarg de totes les anualitats i de forma global.
- El municipi compta amb l'Espai Montserrat Roig com a centre d'informació i recursos per dones i persones LGTBI.
- Es realitzen campanyes sostingudes en els anys al voltant del 25N. Existeix un protocol de com s'han de publicar les notícies en xarxes i comunicació pel que fa a les violències masclistes, en particular quan hi ha un feminicidi. A més, es precedeix a la lectura (mandat del ple municipal) de tots els feminicidis cada novembre per part de tots els grups polítics del consistori.
- Col·laboració amb els mitjans locals de Castelldefels en la difusió de les campanyes contra les violències masclistes.
- L'Ajuntament disposa d'instruments i protocols per actuar contra les violències masclistes. Entre ells, un protocol específic d'actuació davant les violències masclistes a l'espai públic. A més, el municipi s'ha adherit al protocol de seguretat de la Generalitat, amb un annex d'actuació en espais d'oci i privats.
- S'han dut a terme accions formatives internes i externes sobre el protocol, que han arribat a un total de 77 persones (28 dones i 49 homes), incloent la Policia Local.
- Existència d'una xarxa coordinada de recursos municipals que treballen en l'àmbit de la violència masclista.
- Treball coordinat en el marc del Circuit municipal contra la violència masclista, que compta amb una comissió que es reuneix bianualment per avaluar el funcionament del procediments i adequar-los al desenvolupament de la normativa i de la realitat social, pel que fa a violència de gènere.
- Des del SIAD es gestiona l'atenció de les dones víctimes de violència masclista amb un equip capacitat i apoderat. L'equip ha incorporat i consolidat una professional especialista en violència masclista per realitzar tasques d'acollida de dones que s'hi apropen o venen derivades d'altres serveis, així com primeres atencions i derivació.
- En funcionament la comissió de seguiment de casos que es reuneix bimensualment, per coordinar agents i unificar criteris alhora de treballar.
- S'ha dotat les festes majors amb Punts Liles per prevenir i actuar contra les violències masclistes i LGTBIfòbiques.
- S'ha realitzat una auditoria de seguretat mitjançant marxes exploratòries amb la participació de dones. En dates recents (2019) s'ha dut a terme un mapeig participatiu de les zones que es perceben com a insegures per a les dones de la ciutat.
- El Consell Comarcal està implicat i compromès en la lluita contra les violències masclistes i aporta recursos complementaris als del municipi.

Punts de millora:

- La complexitat de les estratègies en la lluita contra les violències masclistes requereixen que, tots els departaments de l'Ajuntament defineixin accions específiques des dels seus àmbits d'intervenció.
- Si bé s'han dut a terme jornades d'homes per la igualtat i s'ha creat al 2021 la Plataforma d'homes per la igualtat i contra la violència de gènere, encara queda molt camí per incorporar la implicació dels homes en la lluita contra les violències masclistes.
- La interseccionalitat és un repte per a la lluita contra les violències masclistes.
- Donar més a conèixer l'Espai Montserrat Roig (EMR) a la població de Castelldefels, adaptant la comunicació als diferents col·lectius, a través de diferents canals i suports.
- Millorar la comunicació i arribar més a dones joves 16 a 30 anys, per enfortir la sensibilització i la prevenció,
- Identificar i actuar a d'altres àmbits on es donen les violències masclistes, més enllà del familiar, com l'espai públic, el transport, els centres educatius, etc.

- Enfortir el paper d'altres àrees municipals en l'àmbit de la recuperació de dones en situació de violència de gènere, per exemple preveient programes d'orientació i inserció laboral dissenyats per dones en situació de vulnerabilitat, i particularment dones víctimes de violències de gènere.
- Atendre i gestionar des de les diferents àrees municipals les propostes i demandes realitzades per les dones del municipi a través de les marxes exploratòries.
- No s'han observat actuacions o adhesions contra el tràfic de persones i/o combatre la prostitució.

4.6 Propostes d'objectius i mesures pel Pla d'acció en l'àmbit de l'acció contra les violències masclistes.

S'identifiquen determinats aspectes que posen de relleu les necessitats tècniques i ciutadanes detectades a l'hora de poder abordar aquest àmbit. Són les següents:

Disposar de mecanismes que facilitin la coordinació entre els actors i agents implicats:

1. Participa, a través de la federació de municipis a la que estigui adscrit, en pactes d'estat contra la violència masclista o mecanismes equivalents existents al seu territori. (Acció 117 del PC)
2. Manté una coordinació permanent amb altres administracions competents en la matèria, tant en l'execució de les actuacions com en la seva planificació i avaluació. (Acció 117 del PC)
3. Crear eines que facilitin la incorporació transversal entre les diferents regidories de la lluita contra els estereotips i rols de gènere.

Seguir formant sobre com detectar, prevenir i atendre casos de violències masclistes:

4. Promoure la formació obligatòria a tots els agents implicats en la intervenció en casos de violència.
5. Promoure la formació amb perspectiva de gènere del personal tècnic de l'Ajuntament responsable d'urbanisme i de mobilitat.

Disposar de més recursos de prevenció i seguiment dels casos de violències masclistes:

6. El govern comparteix i aporta recursos i serveis públics per a l'atenció, assistència, protecció, recuperació i reparació de les dones que han patit o pateixen violència masclista i pels seus fills i filles. (Acció 117 del PC).
7. Mantenir el pla d'actuació integral per a la prevenció i tractament de la violència contra les dones. (Acció 118 del PC)
8. Seguir i reforçar el SIAD. (Acció 118 PC).
9. Crear eines d'anàlisi de gènere i interseccional que permetin avaluar la política municipal de prevenció contra les violències masclistes.
10. Promoure la coeducació i eines per promoure la convivència en un entorn divers i lliure de violències als centres educatius, a través de la participació als Consells escolars.

Treballar en la prevenció i la sensibilització contra les violències masclistes des de diferents àmbits de treball:

11. Elaborar un programa contra els estereotips i pautes culturals discriminatòries i en els que participen les organitzacions de dones i feministes i organitzacions de persones LGTBI+. El programa inclou la realització d'accions adreçades a joves i adolescents. (Acció 115 del PC)

12. Elabora o participa en una diagnosi per a documentar l'impacte de la violència masclista en la població jove. (Acció 121 del PC)
13. Basant-se en la diagnosi anterior, elaborar un protocol per al tractament de la violència masclista en la població juvenil. (Acció 121 del PC)
14. S'obra un programa d'ajudes econòmiques a les organitzacions juvenils que treballen en la prevenció i sensibilització. (Acció 121 del PC)
15. Mantenir les campanyes de sensibilització per erradicar la violència masclista entre la població juvenil. (Acció 121 del PC)
16. Disposar d'un protocol per al tractament de la violència masclista en l'àmbit de la salut i executa les accions que són de la seva competència. (Acció 119 del PC).
17. Realitzar una sessió de formació per als professionals de la salut. (Acció 119 del PC).
18. Disposar de mesures de coordinació per a la detecció i atenció primària dels casos afectats amb altres agents implicats: policia municipal, serveis socials, jurídics i de protecció i atenció. (Acció 119 del PC).

Crear línies d'ajudes específiques per a dones que estan patint violència masclista:

19. Aprofundir en la identificació de persones en situacions de risc o d'existència de violència masclista al seu territori. Especial atenció en determinats espais i barris.
20. S'obra un programa d'ajuts escolars i ajudes per facilitar l'accés a l'habitatge a dones afectades per la violència masclista. A les subvencions hi inclou variables relatives a les discriminacions interseccionals. El govern local registra i fa seguiment dels ajuts atorgats. (Acció 124 del PC).
21. Programa per vetllar pels drets de les treballadores sexuals, a partir d'una diagnosi sobre l'estat dels mateixos.

Millorar l'accés a la informació i als serveis d'atenció contra les violències masclistes:

22. Realitzar una base de dades dels mitjans de comunicació amb presència local. S'inclouen els mitjans digitals i de paper. (Acció 123 el PC).
23. Realitzar diverses campanyes per implicar els mitjans de comunicació locals en la prevenció i erradicació de la violència masclista i en el tractament de la informació conforme a la llei. (Acció 123 el PC).
24. Realitzar accions formatives dirigides als professionals de la comunicació. (Acció 123 el PC).

Millorar l'urbanisme i la seguretat de les dones a la ciutat:

25. Impulsar i fer seguiment de les propostes sorgides arran de les marxex exploratòries de 2019.
26. Mantenir les mesures per prevenir, tractar i sancionar les violències sexuals i sexistes als espais públics, llocs d'oci i entorns festius.

Donar suport a les organitzacions de dones i feministes per prevenir i erradicar la violència masclista

27. Promoure la participació activa del Consell de Dones del municipi. (Acció 120 del PC)
28. Obrir ajuts econòmics, espais i altres recursos a les associacions de dones que treballen en la defensa dels drets de les dones i que presten atenció sanitària, psicosocial, assessorament jurídic, accés a llocs d'acollida i formació ocupacional. (Acció 120 del PC)

5. Drets i qualitat de vida

Aquest apartat es centra en situar la sostenibilitat de la vida al centre de les polítiques públiques locals, promovent així les condicions perquè totes les persones gaudeixin d'una vida digna. Parlem sobre la promoció de l'esport, la salut i l'urbanisme.

L'administració local entén el dret a una vida digna i al benestar físic, psicològic i social com un valor fonamental i, per tant, aquest dret adquireix una dimensió clau en les seves polítiques públiques.

La garantia d'aquesta qualitat de vida passa per l'equitat en els processos de distribució i accés als recursos, espais i oportunitats que es presentin al territori. Cal treballar perquè aquesta igualtat pugui donar-se franquejant els diferents factors de desigualtat que afecten de forma directa o indirecta la salut i el benestar de les persones, o qualsevol altre factor que impedeixi el seu lliure desenvolupament, especialment de les dones.

Cal que les actuacions s'adrecin a propiciar un municipi inclusiu, socialment cohesionat i capaç de generar un repartiment equitatiu dels recursos i de cobrir les necessitats i interessos de les dones i els homes, tenint presents les seves especificitats i les diverses etapes dels seus cicles vitals (interseccionalitats).

5.1 Estructura de l'apartat:

- Estudi sobre les polítiques de cohesió social.
- Estudi sobre l'ocupació i el mercat laboral a Castelldefels.
- Estudi sobre la salut afectiva-sexual i reproductiva.
- Estudi sobre l'esport amb perspectiva de gènere.
- Estudi sobre mobilitat, urbanisme i habitatge amb perspectiva de gènere.
- Resultat de la certificació SG City 50-50 pel que fa als drets i qualitat de vida.
 - Fortaleses del formulari de l'Autodiagnosi de la certificació SG City 50-50
 - Recomanacions a partir del formulari de l'Autodiagnosi
- Percepcions sobre els drets i la qualitat de vida:
 - Resultats de les entrevistes
 - Resultats dels grups de participació
 - Resultats de l'enquesta dirigida a la ciutadania de Castelldefels
 - Resultats de l'enquesta dirigida al personal de l'Ajuntament de Castelldefels
- Principals resultats de la diagnosi sobre l'exercici dels drets que milloren la qualitat de vida de les persones.
- Propostes d'objectius i mesures pel Pla d'acció en l'àmbit de drets i qualitat de vida.

5.2 Estudi sobre les polítiques de cohesió social

Si parlem de desigualtat de gènere, parlem sense dubte d'altres tipus de desigualtats incloses en les vivències de les persones. Les desigualtats s'entrecreuen i generen dinàmiques d'exclusió per a certs col·lectius perquè no poden comptar amb una educació de qualitat, amb codis culturals dels llocs freqüentats, amb recursos econòmics adients, o una ciutat inclusiva, entre altres. Com a conseqüència, es consolida el fenomen de feminització de la pobresa i de l'aïllament social.

Per això, la cohesió social ha de quedar reflectida en les polítiques municipals, aquestes han de permetre establir un benestar individual i comunitari a través de línies de treball integrals. Com instruments clau, en primer lloc trobem el Pla Municipal de Convivència, el qual es va posar en marxa en l'any 2009. Un dels principis rectors del Pla és la mateixa cohesió social, dins del qual ja s'assenyala a les persones migrants com un col·lectiu en situació d'alta vulnerabilitat pel que fa a la exclusió social. El Pla, més d'atorgar suport en la obtenció de serveis bàsics d'administració i condicions de vida, tracta de construir un diàleg intercultural entre el col·lectiu esmentat i la població local. Se subratlla com la migració no és un conflicte, sinó un fenomen estructural al qual s'ha de donar una resposta, també i sobretot, des de l'administració local per ser la més propera a la ciutadania.

Un altre instrument a considerar és l'Acord de Ciutat per Castelldefels. Aprovat al 2020 en el context de la crisi de la COVID-19, aquest acord va sorgir mitjançant la col·laboració de diversos agents socials, polítics, econòmics, educatius i culturals, enfront de les greus conseqüències viscudes per la pandèmia. Per tant, es va determinar el compromís de suport al teixit social del municipi a través de l'objectiu 4 de l'Acord, el qual esmenta "avançar de manera decidida en polítiques per la justícia social i la qualitat i equitat educativa".

El Consell Municipal de Convivència Intercultural és l'òrgan de participació ciutadana on s'uneixen les entitats socials que treballen temàtiques al voltant de la immigració i la convivència al municipi. Ja esmentada la seva creació des del Pla de Convivència, aquest Consell compta amb els següents eixos principals de debat i acció:

1. Acollida i Acompanyament
2. Servei d'Orientació i Assessorament Jurídic per a Persones Estrangeres
3. Inclusió i Creació de Xarxes
4. Suport als Centres Educatius
5. Sensibilització
6. Participació

Degut a la seva naturalesa, l'òrgan té la capacitat de fomentar la participació ciutadana a través de la formulació i programació d'activitats entre les associacions reunides, com són les commemoracions de dies internacionals relacionades a la diversitat cultural, o esdeveniments on participen activament les persones migrades. Per altra banda, l'àrea municipal de **Nova ciutadania i interculturalitat**¹⁶ dona els seus serveis des del 2017. Cal destacar la seva ubicació física d'atenció al Barri Vista Alegre de Castelldefels, zona de dinàmiques d'alta vulneració social i econòmica.

Si bé no es detalla específicament, dintre d'aquesta àrea és notori l'ús de la interseccionalitat com a eina per a la seva aplicació de manera transversal en les seves polítiques implementades, de manera que es consoliden xarxes que fomenten l'agència individual i la comprensió de les seves capacitats socials i s'arribi a una millora de la inclusió social al municipi. Una aplicació directe d'aquest enfocament ha estat el diàleg establert amb les treballadores de la llar de Castelldefels, per identificar les seves necessitats laborals i assegurar que aquest col·lectiu conegui els seus drets i vies de desenvolupament laboral. En conjunt, es va realitzar un fòrum de sensibilització i difusió d'informació referent als treballs domèstics i de cures, participant de la mateixa manera les treballadores de la llar i les persones que van requerir dels seus serveis, arribant a promoure les contractacions de les primeres. Ambdues activitats van ser fetes com a esdeveniment conjunt al 2019.

¹⁶ https://www.castelldefels.org/ca/quiaciutat.asp?idGuia=32865&id_opcio=5275

No obstant això, si veiem els indicadors de l'àrea, s'observa una major inclinació per l'orientació i l'assessorament jurídic a la població migrada, que per impulsar les activitats que potencien espais de diàleg i intercanvi, com poden ser els cercles de cohesió entre dones, la xarxa antirumors, o les festes de celebració per la diversitat. No es té la certesa de la continuïtat dels cercles de cohesió des de l'any 2016 ni de la consolidació de la xarxa antirumors, tot i que aquesta situació s'ha derivat en part arrel de la necessitat d'aïllament suposada per la COVID-19.

Pel que fa a l'àrea de **Serveis Socials Bàsics**¹⁷, s'ha de tenir en compte que aquesta és el punt neuràlgic per a atendre i derivar a les persones cap als serveis que requereixen d'acord amb les seves condicions de vida, i que a futur els permeti millorar-la. De fet, la seva missió s'emmarca de la següent manera: *"Treballem per conèixer, prevenir i intervenir en persones, famílies i grups socials, especialment si es troben en situació de dependència, discapacitat, risc social i/o exclusió"*¹⁸.

Se n'articulen tres serveis-paraigües on es dona un acompanyament personalitzat i el suport de la tramitació de diferents serveis i recursos al voltant dels interessos i necessitats particulars de la persona:

1. **Servei de primera acollida (SPA)** - Assessora sobre els serveis socials d'accés particulars de la persona, a més de derivar-les als altres serveis aplicables a les seves realitats. Així mateix, maneja les situacions d'urgència per a dones víctimes de violències masclistes en atorgar espais d'acolliment residencial.
2. **Servei d'Atenció Individual i Familiar (SAIF)** - Dona suport a la construcció d'un pla de treball entre el personal de referència i les persones ateses, a l'hora de gestionar i/o recursos per aconseguir una millora del benestar de vida.
3. **Servei d'atenció a la Dependència (SAID)** - Dirigit a persones en situació de dependència, però també a les persones amb diversitat funcional i gent gran, aquest servei també cerca el plantejament de recursos a disposició de les persones d'acord amb el pla individualitzat establert, sent particularment destacable el servei d'inclusió laboral per a persones amb discapacitat.

A més a més, es compta amb els Serveis d'ajuda Domiciliària, sigui per raó de dependència o per raó de situació social, i amb el Servei de Teleassistència Mòbil (TAM), per raó de violència de gènere.

En revisar les partides pressupostàries del municipi, a més d'observar que el pressupost total fou de 92.140.937,58 € per a l'any 2021, podem observar que l'àrea de despesa 2- Actuacions de protecció i promoció social, va comptar amb 6.961.431,00 €, sent un 7,56% del total. Dintre d'aquesta, la política de despesa 23 – Serveis socials i promoció social, equival a un 82,06% de l'àrea, amb 5.712.223,00 €. Això representa 84,68 € de despesa per persona. Tanmateix, en comparació amb el pressupost global, la política només representa un 6,19% del total.

Es desglossa la política en un sol programa, l'assistència social primària, sense reflectir-se quin percentatge de la partida és adreçat a cada col·lectiu.

5.3 Estudi sobre l'ocupació i el mercat laboral a Castelldefels

L'ocupació és un eix clau per concretar el benestar de vida totes les persones a través dels recursos econòmics. La desigualtat entre dones i homes en el sector laboral ve provocada per molts factors, destaquem per exemple, la temporalitat dels contractes, o l'alta proporció de dones en atur, o la sobre representació de les dones en els sectors de cures o serveis. Sectors

¹⁷ https://www.castelldefels.org/ca/doc_generica.asp?dogid=1346

¹⁸ ídem.

que en molts casos tenen poc valor remuneratiu i que, per tant, situa a les dones en una clara desavantatge.

Davant de la situació de les dones en general en l'àmbit de l'ocupació s'hauria de conèixer quines línies d'acció i projectes es condueixen des de l'Ajuntament de Castelldefels per fer front a aquestes desigualtats. Igualment, és rellevant veure les aliances entre sectors pel que fa a formacions especialitzades que permeten accedir a un treball digne i sostingut en el temps, al costat del foment de l'ocupació de qualitat, i a la creació/impuls de llocs de treball adients a les necessitats identificades.

L'objectiu 12 de **L'Acord de Ciutat per Castelldefels** com a instrument és un bon exemple del que s'ha esmentat. Se centra en l'acompanyament a l'emprenedoria amb tal d'impulsar projectes de creació de riquesa, talent i llocs de treball de qualitat, tenint en compte la cooperació entre la ciutadania, empresa, centres de coneixement i administracions. Es pot identificar que n'hi ha un compromís per la creació d'oportunitats laborals de tendència si bé no es veu la perspectiva de gènere adherida al mateix.

No obstant això, la Línia 5 - Promoció dels drets laborals de les persones LGBTI del **Pla d'Igualtat LGTBI 2019-2023** compta amb una mirada interseccional. A més de posar en relleu les dificultats d'inserció i discriminació laboral experimentades pel col·lectiu LGTBIQ+, particularment per les dones lesbianes i trans, el Pla dona línies d'acció que fomentin la seva ocupabilitat des de diferents angles. Per tant, s'hi desenvolupen dos objectius:

Objectiu 1 - Adaptar i millorar la capacitat de resposta dels serveis d'ocupació municipals per millorar la inserció sociolaboral de les persones LGBTI en condicions d'igualtat, justícia i dignitat.

De les tres línies d'acció plantejades, la primera tracta sobre la transversalitat de la perspectiva de la diversitat afectiva, sexual i de gènere als programes d'ocupació, mentre que la tercera parla sobre l'impuls de creació d'un distintiu per a empreses que reconegui la igualtat d'oportunitats i no-discriminació a les persones LGBTI. Tanmateix, és a la segona acció que s'hi concreta l'aplicació de la transversalitat de la perspectiva de la diversitat, en sustentar la creació d'un programa d'intermediació laboral amb el teixit empresarial pel contracte de persones LGBTI, prenent en consideració les persones més vulnerabilitzades dintre del col·lectiu.

Objectiu 2 - Garantir la no-discriminació per raó d'orientació sexual, afectiva i identitat de gènere a través de la contractació i les concessions de l'Ajuntament, de forma que es promogui l'ocupació de les persones amb més dificultats dins del col·lectiu LGTBI.

L'única acció detallada dins de l'objectiu 2 és referent a "Fomentar la inclusió d'una clàusula en els plecs de contractació amb empreses o de col·laboració amb entitats externes relativa a la igualtat i la diversitat sexual i de gènere i a la responsabilitat social corporativa".

Tot i això, crida l'atenció les especificitats donades des del Pla per a la creació d'aquesta clàusula, requerint a les entitats de col·laboració, d'acord amb el context, un pla o mesures per la igualtat i la diversitat sexual i de gènere, un protocol d'assetjament per raó d'identitat sexual o de gènere i/o d'acompanyament a persones trans. Finalment, s'hi subratlla l'obligació de l'exclusió total d'empreses amb denúncies per LGTBI-fòbia.

Per altra banda, s'observen serveis desenvolupats per l'Ajuntament, com per exemple la Guaita. **La Guaita** és el Centre de Suport a l'Economia i l'espai on es troben les oficines de l'àrea de promoció econòmica i foment de l'ocupació de Castelldefels. Hi té el **Pla d'ocupació de Vista Alegre**¹⁹, on es té el propòsit de contractar a persones en situació d'atur per una temporalitat de sis mesos per fer tasques de manteniment o de tècnic auxiliar al Casal d'Estiu, tot sota els lineaments del projecte d'intervenció integral del Barri.

¹⁹ <https://laguaita.org/pla-ocupacio-vista-alegre/>

Si bé no hi esmenta a les dones de manera directa, aquest Pla posseeix una perspectiva cap a la interseccionalitat en prendre en compte la complexa situació del barri i de les persones que ho habiten. Això s'identifica en la fase de contractació, atorgant els contractes a *“persones amb dificultats d'inserció laboral especialment majors de 45 anys, persones en risc d'exclusió, aturats de llarga durada, persones amb baixa qualificació, residents al barri de Vista Alegre”*. Igualment, la temàtica de gènere i igualtat d'oportunitats es compta dintre de les accions formatives pel foment de competències transversals de les persones contractades. Tanmateix, no es té assegurat que aquest Pla sigui replicat a la resta de barris que tinguin proporcionalment un major risc d'exclusió social a Castelldefels.

Així mateix, La Guaita ofereix assessoraments particulars, a través dels quals donen suport a les dones que sistemàticament es troben aïllades de l'accés al mercat laboral. En primer lloc, atorguen el mapa de les accions formatives trobades al municipi a les persones que ho sol·liciten, de manera que hi hagi una centralització de la informació i sigui més fàcil el seu accés i comprensió. Encara i que aquestes formacions es troben en constant canvi, s'estan realitzant els esforços pertinents per a penjar el mapa a la web i assegurar la seva actualització corresponent.

La Guaita també actua com un punt d'articulació entre actors i les seves necessitats, ja que es compta amb una borsa de treball de persones que aconsegueixen les tasques de treball domèstic i cures. Així, les famílies poden acudir, sol·licitar la informació i l'assessorament corresponent, i posteriorment contractar a la persona trobada a la borsa. El 2020, 17 famílies hi havien fet ús, resultant en 4 persones contractades en total, mentre que ambdós nombres pugen a l'any 2021, amb 26 famílies i 7 persones contractades. No s'esmenta el gènere de les persones contractades, però es té en compte que aquest sector és fortament feminitzat.

En relació als **pressupostos d'ocupació**, hi ha dues partides pressupostàries de l'any 2021 a tenir en compte:

1. Dins de l'àrea de despesa 2 - *Actuacions de protecció i promoció social, foment de l'ocupació*, amb un pressupost de 1.249.208,00 €, el qual representa un 1,35% del pressupost total del municipi.
2. Dins de l'àrea de despesa 4 - *Actuacions de caràcter econòmic, la política de despesa Comerç, turisme, i petites i mitjanes empreses*. En aquest cas, s'observen dos programes adients a l'ocupabilitat:
 - a. administració general de comerç, turisme, i pimes, amb un pressupost de 240.945,00 €, i
 - b. desenvolupament empresarial, amb un pressupost de 142.332,00 €.

Aquests dos programes representen a penes un 0,41% del pressupost total, amb una despesa per persona de 5,68 €.

En conjunt, la política de despesa 24 sumada als dos programes anteriorment esmentats, representen un 1,77% del pressupost global. En tots els casos, no hi ha una diferenciació de quins són els programes específics a cada col·lectiu clau.

5.4 Estudi sobre la salut afectiva-sexual i reproductiva

La salut afectiva-sexual i reproductiva passa per la composició individual del benestar físic, mental i social amb relació a la sexualitat i la reproducció al llarg del cicle vital de les persones²⁰. S'uneix a la llibertat de decidir la identitat i l'orientació sexual, així com la seva expressió, i el dret a estar ben informades sobre pràctiques sexuals segures. No obstant això, la mirada que

²⁰ <https://www.msf.es/nuestra-accion/salud-sexual-reproductiva>

ha predominat dins de l'àmbit de la salut és heteronormativa i cissexista i, per tant, es corre el risc de no comptar amb serveis de salut adients i de qualitat. Aquesta situació pren fins i tot més importància en observar dues tendències específiques al municipi: una població amb tendència a l'envelliment i els embarassos en l'adolescència²¹.

És per això que l'**Acord de Ciutat per Castelldefels** posa a l'objectiu 5 "*Vetllar per una ciutat que posi en valor i reforci la salut i les cures*". Seria d'interès que des d'aquest objectiu s'afegís el costat afectiu i de reciprocitat del qual poques vegades s'hi parla des de la salut, i, per tant, s'analitza com aquest grau de complexitat, fora del paradigma físic de la reproducció, és entès pel teixit social del municipi.

L'Ajuntament disposa del **Pla Local de Salut de Castelldefels 2022-2025**, document que positivament se centra en els determinants socials de la salut aturant-los en accions vinculades al canvi dels eixos de la desigualtat. Tanmateix, si ens centrem pel que fa a la salut afectiva-sexual i reproductiva, podem veure que només hi compta amb 3 objectius operatius relacionats, sent els següents:

Objectiu estratègic: Incorporar polítiques d'igualtat de gènere i de diversitat sexual.

Objectiu operatiu 1: Mantenir els compromisos adquirits per l'Ajuntament en el Distintiu Govern municipal Igualtat de Gènere Norma SG CITY 50-50.

Objectiu operatiu 2: Desenvolupar el 1r Pla Local d'igualtat LGTBI 2019-2023 de Castelldefels

Objectiu estratègic: Fomentar la prevenció i detecció del VIH i altres malalties de transmissió sexual (MTS).

Objectiu operatiu 3: Promoure iniciatives per mobilitzar recursos i compromisos envers el VIH i altres malalties de transmissió sexual.

En el primer objectiu estratègic detallat, s'observa que s'hi fa ús d'altres instruments marc per a derivar les accions que podrien estar incloses dins d'aquest, mentre que en el segon ja es posa una acció particular a fer per a combatre les MTS. Encara i que aquesta acció tingui molta rellevància, s'hauria de complementar la visió de la salut afectiva-sexual i reproductiva més enllà de la prevenció de les MTS.

De fet, el Pla ja esmentava el **Pla d'Igualtat LGTBI 2019-2023** com a l'eina de polítiques locals de diversitat afectivosexual i de gènere. Aquest darrer disposa de la línia d'acció Salut i qualitat de vida, on el primer objectiu cerca instaurar una visió sistèmica de la perspectiva de diversitat afectivosexual en cada fase de les principals polítiques de salut del municipi. S'obre una visió interseccional en remarcar que s'han de promoure els drets sexuals i reproductius de les dones lesbianes i trans, però aquesta línia de treball específica no es deixa veure en les accions. Les dues accions restants es troben al voltant de les MTS, una pel que fa a una sensibilització constant, i una altra sobre l'aplicació de proves ràpides de VIH, sífilis i hepatitis C, on s'assegura l'acompanyament a les persones ateses.

Per altra banda, l'objectiu 2 del Pla ens parla de la formació en la Llei 11/2004 en matèria de salut al personal de recursos i serveis sanitaris. Si bé l'única acció de l'objectiu es refereix a una campanya de difusió adreçada al personal, i on es posa en relleu la necessitat d'aprofundir en el nou model d'atenció a persones trans i en el Protocol de reproducció assistida per a dones lesbianes.

²¹ https://www.diba.cat/documents/713456/311052710/PLS_Castelldefels_2022_25.pdf/457a5ce7-5b52-4df4-dfab-758e3bb22698?t=1658480612451

Un altre projecte de la **Regidoria de Salut, Consum i Igualtat** són els **tallers d'educació sexual i reproductiva** amb l'alumnat de Castelldefels dintre del programa d'Educació per la Salut²². Es reconeix el seu interès per tenir una oferta de tallers que donin compte en els seus continguts de diverses vivències, edats, i necessitats de les persones, atorgant allò una mirada interseccional en afegir la diversitat afectivosexual, ja esmentada al Pla d'Igualtat LGTBI, i la perspectiva de la interculturalitat. Tenint la comunicació entre les parts com a eix, a l'apartat Sexualitat, Afectivitat i Emocions, es poden trobar els següents tallers:

- Cos i emocions a l'adolescència, el qual dona especial rellevància al treball amb la salut mental de la joventut.
- Tallers de sexualitat i afectivitat, on es debat al voltant de les relacions interpersonals i s'hi presenten serveis de salut adreçats a l'adolescència.
- Una escola sense armaris, el qual permeti que l'alumnat aclareixi els seus dubtes sobre les identitats i orientacions sexuals, posant l'accent en l'erradicació del bullying.
- Parlem de sexe, taller amb una visió innovadora de les sexualitats en tant que no parlar des de les prohibicions, sinó des del dret al plaer i el consentiment en les relacions positives.
- I a tu què et posa més hot?, on es treballen les diversitats sexuals.

Cal destacar que la regidoria té la possibilitat d'oferir aquests tallers a les escoles interessades gràcies al suport de les entitats socials i associacions que els duen a terme, sent col·laboradores: ABS Can Bou, ABS Castell, CSMIJ Castelldefels, el Programa d'Atenció a la Salut Sexual i Reproductiva (ASSIR) del Centre d'assistència primària de Castelldefels, l'Associació ACORD i l'Associació Benestar i Desenvolupament.

Complementàriament, es compta amb el **Pla de Formació per a mares i pares**²³, activitats puntuals de formació per a les famílies, de manera que coneguin més a prop les temàtiques dinamitzades amb l'alumnat, i que l'educació amb aquests valors comuns continuï a la llar.

Si s'observa el **pressupost municipal** de l'any 2021, s'identifica que la política de despesa 31 – Sanitat, situada dins de l'àrea de despesa 3: *producció de béns públics de caràcter preferencial*, té un pressupost de 332.240.00 €.

De les quatre polítiques de despesa de l'àrea, és a la qual s'atorga menys pes pressupostari, representant un 3,24% de l'àrea i resultant en una despesa de 4,92 € per persona. Això vol dir que l'àrea de sanitat només representa un 0,36% del pressupost total. No hi ha un desglossament per a conèixer el pressupost enterament dedicat a la salut afectiva-sexual.

5.5 Estudi sobre l'esport amb perspectiva de gènere

En general l'esport està fortament relacionat dins del ventall de la salut, però també ens hem de fixar en el seu ús per al lleure de les persones. Per tant, en tocar tants angles de la vida quotidiana també en aquest àmbit és vital trencar amb els estereotips de gènere a través d'una major representació de les dones i el foment d'espais en les quals les dones i nenes se senten còmodes i vulguin participar activament.

La web d'Esports de l'Ajuntament²⁴ mostra un compromís esmerçat en esmentar la garantia "d'accés a l'esport i a la pràctica d'activitat física, a totes les persones que hi estiguin interessades, independentment de la seva edat, sexe o condició física". D'aquesta manera s'ha d'assegurar que els clubs esportius treballin amb la igualtat estructuralment, reflectint-la tant en les seves estratègies com en l'oferta d'activitats. Fent que aquestes siguin accessibles i que responguin als interessos i necessitats dels diferents col·lectius menys representats.

²² https://www.castelldefels.org/ca/guiaeducativa/GE_ACTIVITATS.asp?apl_id=135

²³ <https://www.castelldefels.org/ca/guiaeducativa/AgendaAj.asp?idPrograma=200236>

²⁴ <https://castelldefelsfemesport.com/>

Dins de la línia d'acció Salut i qualitat de vida del **Pla d'Igualtat LGTBI 2019-2023** es fa referència a l'esport a través de l'objectiu 3, on se cerca la participació de persones LGTBI sense discriminacions en les diverses activitats esportives. Les accions plantejades

- Visibilitat a través de la celebració del Dia Internacional Contra l'LGTBI-fòbia a l'esport en edat escolar amb els involucrats.
- Formació en diversitat sexual i de gènere a les entitats esportives i als tècnics dels programes d'educació esportiva escolar i extraescolar.
- Habilitació de vestidors i lavabos individuals sense gènere als centres esportius municipals.
- Promoció d'activitats esportives mixtes entre gèneres.

L'Ajuntament consolida el seu associacionisme a l'àmbit pertanyent a la xarxa del Consell Esportiu del Baix Llobregat (CEBLLOB), entitat privada fundada el 1981, i la qual promou i gestiona activitats físiques i esportives a la comarca. A través de la CEBLLOB, l'àrea d'esports aplica el **Juga Verd Play**²⁵ amb la infantesa i joventut d'edat escolar, el qual fomenta la conjugació dels esports amb l'educació en valors, com poden ser el joc net, el respecte, i el suport a les altres persones.

Els punts generals del Juga Verd Play són els següents:

- Els valors han de comptar en el resultat final.
- Implica la participació efectiva de tots els agents (famílies, tècnics, dinamitzadors de joc,...).
- Planteja un format de competició sobre 10 punts al resultat d'un partit on s'integren els valors i els marcadors gràcies a l'ús de les noves tecnologies.

Pel que fa a les activitats sostingudes per l'àrea d'esports, es posa èmfasi que s'hi ofereix un mínim de 500 places a l'any sempre considerada diverses franges d'edat. Crida l'atenció que es compta amb un servei de natació específicament adreçat a dones embarassades²⁶, d'acord amb l'evolució individual de cada dona.

L'únic indicador al web d'esports que fa referència al gènere és el "nombre de participacions i % de gènere en l'esport escolar en les etapes de primària", havent assolit l'any 2021 un 42,77% de noies i un 57,23% de nois.

Així i tot, s'ha de dir que l'àrea celebra des de fa 22 anys la **Nit de l'Esport de Castelldefels**²⁷, on es reconeixen als millors esportistes del municipi per categoria. A excepció de "Millor tècnic/a o entrenador/a" i "Millor esportista adaptat", les categories es repeteixen d'acord amb el gènere, de manera que pugui ser visible la participació de les dones:

- Millor equip masculí sènior
- Millor equip femení sènior
- Millor equip masculí formatiu
- Millor equip femení formatiu
- Millor esportista masculí + 18 anys
- Millor esportista femenina + 18 anys
- Millor esportista masculí categories formatives
- Millor esportista femenina categories formatives

²⁵ <https://castelldefelsfemesport.com/deporte-escolar-castelldefels/>

²⁶ <https://castelldefelsfemesport.com/natacio-embarassades-canroca/>

²⁷ <https://www.lapremisadelbaix.es/noticies/esports-2/32769-castelldefels-celebra-la-seva-gran-festa-de-l-esport.html>

Si bé s'integra una categoria prenent en compte la diversitat funcional de les persones, aquesta no assegura una diferenciació per gènere.

De les entitats esportives registrades a l'àrea d'esports, no es visualitza cap dirigida únicament a persones que formin part de col·lectius amb major vulnerabilitat²⁸.

En referència als pressupostos adreçats a l'esport, la política de despesa 34 – Esport, de l'àrea de despesa 3: producció de béns públics de caràcter preferencial, ha tingut 2.609.091,00 € com a partida pressupostària per a l'any 2021. Amb una despesa de 38,68 € per persona, aquesta política representa el 2,83% del pressupost global.

La política es desglossa en els següents programes, posant entre parèntesi la despesa per persona:

- 340 – Administració general d'esports (1,76 €)
- 341 – Promoció i foment de l'esport (22,29 €)
- 342 – Instal·lacions esportives (14,62 €)

5.6 Estudi sobre mobilitat, urbanisme i habitatge amb perspectiva de gènere

Els entorns físics ens modelen d'acord amb els espais als quals tenim una accessibilitat més fàcil i amb relació a la seva qualitat. Si no es fan accions clares, la llar i el desenvolupament individual/social venen condicionats només pel lloc on es neix o s'habita. Per tant, s'han de considerar les necessitats de cada persona per a fomentar el seu desplaçament de manera enriquidora i sostenible. Igualment, s'han d'identificar accions per assegurar una convivència segura per a tothom i entre tota la comunitat, independentment de l'edat, el gènere, la procedència, entre altres. El dret a l'habitatge digne, juntament amb el dret a la mobilitat en l'espai públic, ens fan el recordatori a consolidar el dret a la ciutat inclusiva és una qüestió holística.

L'Acord de Ciutat per Castelldefels té dos objectius que permetin comprendre l'abast d'aquests drets bàsics a les vides de les persones:

Objectiu 8: Una ciutat respectuosa amb el medi ambient i que protegeixi, gestioni i difongui els valors dels seus espais naturals, tant els de litoral com els de muntanya. Una ciutat que tingui cura del medi ambient en el seu més ampli espectre i que gestioni els seus residus minimitzant el seu impacte.

Objectiu 9: Vetllar per una ciutat més habitable, amb espais per a la convivència i resiliència.

Degut a la seva naturalesa, el **Pla Local de Salut de Castelldefels** posseeix diversos àmbits d'acció, entre els que s'enllisten la mobilitat urbana sostenible i segura i l'habitatge.

Per exemple, dins el primer es té en compte la revitalització del teixit urbà, a càrrec de l'àrea de serveis territorials. Les accions es dirigeixen a crear la infraestructura necessària per donar més pes a l'ús de la bicicleta i per establir zones de vianants. Igualment, es posa èmfasi en la prevenció dels riscos sobre la salut derivats de situacions de vulnerabilitat socioeconòmica, i per tant, actuar identificant a les persones que es trobin en dita situació. La coordinació per aquesta detecció es desenvolupa entre serveis socials, dependència i gent gran, CAP Castell, CASAP Can Bou, entitats socials i residències.

²⁸ <https://castelldefelsfemesport.com/entitats-esportives-castelldefels/>

Pel que fa a l'habitatge, el Pla parla de promoure el lloguer i evitar pisos buits, a través de l'àrea de serveis territorials i l'oficina local d'habitatge, a més d'augmentar el parc d'habitatge social de lloguer, de manera que ningú es trobi en situació de sensellarisme en cas d'emergència social.

Totes aquestes accions esmentades provenen de propostes ciutadanes, raó per la qual tenen fins i tot més valor a l'ésser les persones a les quals aniran dirigides aquestes mesures les que les han creat, a més de ser un exemple dels fruits de la col·laboració entre l'administració local i la ciutadania.

Un altre assentament de la rellevància de la ciutadania dintre de l'àmbit és l'obertura del **procés de participació ciutadana per la millora dels Espais Verds de Castelldefels**²⁹, on es crearan taules de diàleg als barris sobre el desenvolupament urbanístic del municipi els pròxims 20 anys pel que fa a:

- Mobilitat
- Espais públics
- Els equipaments i els serveis de proximitat
- L'accés als espais naturals del municipi
- La necessitat d'habitatge social.

No obstant això, la Modificació del Pla General Metropolità per a la millora de la xarxa d'espais lliures i equipaments de les urbanitzacions al terme municipal de Castelldefels³⁰ no compta amb una perspectiva de gènere interseccional aterrida.

Igualment, el Servei d'Intervenció per la convivència a l'Espai Públic (SIEP) va desenvolupar **tallers de responsabilització en l'espai públic** amb perspectiva de gènere a 2 centres educatius de secundària.

Finalment, els pressupostos referents a les temàtiques esmentades es poden trobar majoritàriament en l'àrea de despesa 1 – Serveis públics bàsics; cal dir que aquesta és la de major pes de tot el pressupost després de les actuacions de caràcter general, representant globalment un 31,30% i tenint 28.838.493,00 € de partida pressupostària.

Es desglossa en les següents polítiques de despesa:

- 13- Seguretat i mobilitat ciutadana – Compta amb un 28,78% del pressupost corresponent a l'àrea, amb un total de 8.298.393,00€.

Els programes de la política són els següents:

- Administració general de seguretat i protecció civil
- Seguretat i ordre públic, amb 96,84€ de despesa per persona
- Ordenació del trànsit i de l'estacionament
- Mobilitat urbana, amb 4,08€ de despesa per persona
- Protecció civil

El programa de mobilitat urbana només representa un 3,32% de la política.

29

<https://www.castelldefels.org/ca/hemeroteca.asp?id=16711&total=&pr=&ul=&IdArea=15,16,17,18,19,49&SelMes=8&SelAny=2022>

30

https://www.castelldefels.org/es/DocsArea_ServTerr_Plan.asp?plana=DocsArea_ServTerr_Plan.asp&pmp_id=5562

- 15- Habitatge i urbanisme – Representa un 24,41% del pressupost total de l'àrea, i es desglossa de la manera següent:
 - Administració general d'habitatge i urbanisme
 - Urbanisme: Planejament, gest. exec. i disc. Urb., amb 17,94€ de despesa per persona
 - Habitatge, amb 50,51€ de despesa per persona
 - Vies públiques

Cal remarcar que habitatge és el programa amb més suport pressupostari de la política local, i s'observa una gran diferència de pressupost en contrast a urbanisme.

- 16- Benestar comunitari – És el 26,41% del pressupost per a l'àrea, la segona política de major pes, amb 7.616.066,00€.

Els programes inclosos són:

- Clavegueram
- Recollida, gestió i tractament de residus, amb 52,61€ de despesa per persona
- Neteja viària
- Cementiri i serveis funeraris
- Enllumenat públic, amb 11,71€ de despesa per persona

Si bé el programa d'enllumenat públic és el tercer programa més gran dintre de la política, els dos primers es troben per damunt dels 40 € per persona.

- 17- Medi ambient – La política amb menor pes pressupostari de l'àrea, sent el 20,40% del total.

Els programes de la política són:

- Parcs i jardins, amb 57,37 € de despesa per persona
- Protecció i millora del medi ambient, amb 29,84 € de despesa per persona

A més a més, s'ha d'afegir la política de despesa 44 – Transport públic, la qual es troba a l'àrea 4- Actuacions de caràcter econòmic. Compta amb 337.023,00 €, resultant en 5,00 € de despesa per persona.

Per tant, el total pressupostari per aquest àmbit puja al 31,66% del pressupost global.

5.7 Resultat de la certificació SG City 50-50 pel que fa als drets i qualitat de vida

5.7.1. Fortaleses del formulari de l'Autodiagnosi de la certificació SG City 50-50

- L'ajuntament disposa d'un Pla d'Actuació en matèria de Serveis Socials. (Criteri 3)
- El Pla d'Actuació Local en matèria de Serveis Socials promou pràctiques que consoliden polítiques integrals de la ciutat. (Criteri 4)
- Es compta amb un registre que detalla la mitjana mensual de persones del gènere femení i d'altres expressions i identitats de gènere (LGTBI+) ateses en assessoria psicològica. (Criteri 11)
- El govern local promou que al servei de Salut Primària es garanteixi el dret a una assistència sanitària gratuïta per a persones del gènere femení i d'altres expressions i identitats de gènere (LGTBI+) sol·licitants. (Criteri 11)

- Es disposa de programes de protecció i seguretat de nenes i adolescents. (Criteri 12)
- Es disposa de programa per a famílies monoparentals. (Criteri 12)
- El govern municipal promou mesures per a fomentar la participació de dones en activitats esportives en les quals la seva participació és minoritària. (Criteri 55)
- El govern dona suport a les activitats que fomenten l'esport amateur i en edat escolar igualitari i amb valors socials. (Criteri 56)
- Es disposa d'una anàlisi d'interessos i necessitats desagregats per gènere, edat i variables de desigualtats interseccionals en relació amb les instal·lacions esportives d'àmbit públic. (Criteri 62)
- En els últims anys, s'han realitzat campanyes sobre mètodes i serveis de contracepció, prevenció de malalties de transmissió sexual. (Criteri 68)
- En els últims anys, s'han realitzat campanyes sobre mètodes i serveis de contracepció, prevenció de malalties de transmissió sexual. (Criteri 68)
- El govern local compleix el protocol per a l'abordatge de la violència masclista en l'àmbit de la salut. (Criteri 80)

5.7.2. Recomanacions a partir del formulari de l'Autodiagnosi

- Incloure, des de l'àrea de serveis socials, objectius i resultats amb informació desagregada i per àrees d'atenció. (Acció 20)
- Impulsar plans específics adreçats a persones que pateixen discriminacions interseccionals. (Acció 32)
- Iniciar una línia de treball de caràcter social adreçada a determinats col·lectius. (Acció 33)
- Incorporar la perspectiva de gènere en la política pública d'esports. (Acció 92)
- Intervenir perquè els equipaments i instal·lacions públiques garanteixin la seguretat i incloguin la perspectiva de gènere. (Acció 97)
- Incorporar la perspectiva de gènere en les instal·lacions esportives de la ciutat per adaptar-les a les necessitats de nenes, joves i dones adultes. (Acció 101)
- Elaborar i implementar un protocol de prevenció i denúncia contra l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, i la violència masclista en els espais esportius públics i privats de la ciutat. (Acció 102)
- Identificar les necessitats per a millorar els serveis de prevenció i atenció a la salut afectiva-sexual i reproductiva. (Acció 105)
- Impulsar mesures per la prevenció, protecció i promoció de la salut afectiva-sexual i reproductiva. (Acció 106)
- Establir eines i mecanismes per combatre les pràctiques culturals o religioses que vulnereu els drets sexuals i reproductius de les dones dins del territori. (Acció 107)
- Impulsar la formació en drets sexuals i reproductius de les dones en el personal sanitari de salut primària. (Acció 108)
- Impulsar la realització d'un estudi per a la identificació de persones en situacions de risc o d'existència de violència masclista al seu territori. (Acció 122)
- Informa i donar ajuts per a les dones afectades per la violència masclista. (Acció 124)

5.8. Percepcions sobre els drets i la qualitat de vida a part dels grups de participació i de les enquestes

5.8.1. Resultats dels grups de participació

Cohesió social

- Fomentar trobades intergeneracionals per promoure una aproximació de cultures i experiències de dones de diferents edats.
- Es suggereix accions per a les persones novingudes, sobretot cap a les dones migrades.
- També es suggereix treballar interculturalitat amb accions concretes.
- Fomentar la comunicació inclusiva d'una manera ampla i molt senzilla; introduir també el gènere neutre.

Ocupació

- Revisar els Plans d'ocupació i accedir a les dades segregades per saber on tenim les problemàtiques i trobem desigualtats.
- Caldria analitzar bé l'oferta de treball característica de Castelldefels (quina és l'oferta més habitual) i que la formació adreçada a les dones estigués orientada a ampliar el ventall de feines potencials. Superant l'estacionalitat laboral de Castelldefels en èpoques estivals, les dones han de poder accedir a llocs de treball més enllà de l'hostaleria i les cures.
- Es posa en relleu que hi ha un nivell molt alt de bretxa salarial en feines poc valorades; a més a més, els horaris de les feines en el sector al sector turístic s'haurien de revisar també.
- Es comenta la possibilitat d'establir més i millors aliances amb l'ecosistema empresarial de la ciutat per generar programes d'integració de talent femení, i fins i tot crear llocs de treball específics i dignes per a dones.

Salut afectiva-sexual i reproductiva

- No hi ha cobertura suficient en el sistema mèdic públic.
- S'ha de saber si el personal sanitari està format en drets sexuals i reproductius.
- Revisar la salut de les dones grans.
- Pensar en accions per a promoure les copes menstruals i les màquines de preservatius, entre els i les joves.

Urbanisme

- Les reformes urbanístiques fetes no tenen sensibilitat amb les persones grans i les persones amb mobilitat reduïda, sobretot a prop dels centres mèdics i a les zones d'escoles. Aquesta situació també es reproduceix als edificis públics que no tenen en compte a les persones amb cadires de rodes (els ascensors són molt petits).
- Hi ha una zones específiques on hi ha molt poca seguretat, com per exemple el Barri de Can Bou, a la zona de Baixador cap a la Av. dels Banys, a la zona de Vista Alegre, i a la Muntanya també.
- Cal revisar l'estudi de mobilitat municipal que es va fer i que podrà reflectir què s'ha fet i què no.
- Revisió dels centres de dia perquè s'amplien a zones més aïllades.
- Cal millorar la il·luminació deficient de certes zones, en especial el barri de la Vella. Crear passejades amb visió de gènere i posar en marxa les rutes per detectar aquestes zones.

5.8.2. Resultats de l'enquesta dirigida a la ciutadania de Castelldefels

Els següents apartats corresponen a les respostes dels ítems 10, 11, 12, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32 i 38 de l'enquesta.

Les puntuacions poden oscil·lar entre 1 i 4. Es considera negativa la puntuació obtinguda en 1, equidistant en 2, i positiva o molt positiva entre 3 i 4.

Davant de la pregunta de quins són els temes que consideren més prioritaris per treballar en relació amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Els temes que han rebut un major percentatge i que, per tant, les persones enquestades consideren com a prioritaris, són tres:

- Educació i formació: 88%
- Espai domèstic i familiar: 84%
- Treball: 76%

Les opcions menys prioritzades són:

- Participació ciutadana i cultura: 12%
- Esports i lleure: 8%
- Urbanisme, habitatge i mobilitat: 8%

Davant de la pregunta de si consideren que són suficients els serveis relatius a la salut sexual i reproductiva de les joves adolescents del municipi?

La majoria considera que no són suficients els serveis relatius a la salut sexual i reproductiva de les joves adolescents del municipi, amb un 56%, mentre que un 32% ha respost que no ho sap.

Davant de la pregunta de si consideren que són suficients els serveis socials que es dirigeixen a les mares monomarentals?

La majoria considera que no són suficients els serveis socials que es dirigeixen a les mares monomarentals, amb un 52%, enfront d'un 44% que ha respost que no ho sap.

Davant de la pregunta de si consideren que a la seva empresa es garanteix la transparència en les retribucions salarials dels seus treballadors i treballadores?

El 75% de les persones que han respost la pregunta consideren que sí es garanteix la transparència en les retribucions salarials, tot i que un 16,67% no ho sap.

Davant de la pregunta de si coneixen si la seva empresa disposa de Protocol per a la prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe?

Un 58,33% assegura que la seva empresa disposa de dit protocol, enfront d'un 41,67% que no ho sap.

Davant de la pregunta de si consideren que el govern local intervé per fomentar l'ocupació de dones en risc d'exclusió i amb més dificultats d'accés al mercat laboral?

La majoria va respondre que no ho sap (54,17%). Tanmateix, hi ha hagut un 25% que considera que el govern local sí intervé per fomentar l'ocupació de dones en risc d'exclusió i amb més dificultats d'accés al mercat laboral, mentre que un 20,83% ho assenyala de manera negativa.

Davant de la pregunta de si creuen que el govern local impulsa una política pública per donar suport a les iniciatives d'emprenedoria empresarial o laboral de les dones?

La majoria va respondre que no ho sap, representant el 45,83% del total, mentre que un 33,33% creu que el govern local sí impulsa una política pública per donar suport a les iniciatives d'emprenedoria empresarial o laboral de les dones. Finalment, un 20,83% ho valora negativament.

Davant de la pregunta de si consideren que les dones poden patir un major grau de discriminació per raó de l'edat o per raó del seu origen?

Un 72% es troba molt d'acord en que les dones sí poden patir un major grau de discriminació per raó de l'edat o per raó del seu origen, amb un 24% que està d'acord amb el raonament de la pregunta. Només ha hagut una persona que ha respost de manera equidistant.

Davant de la pregunta de si consideren que les dones poden patir un major grau de discriminació si pateixen algun tipus de discapacitat?

La totalitat de les persones enquestades assegura que les dones poden patir un major grau de discriminació si pateixen algun tipus de discapacitat, trobant un 70,83% que ha respost estar molt d'acord, i un 29,17% d'acord.

Davant de la pregunta de si consideren que l'Ajuntament ha d'impulsar programes específics que vetllin per la integració de les dones migrades?

La majoria ha respost afirmativament al fet de que l'Ajuntament ha d'impulsar programes específics que vetllin per la integració de les dones migrades. Tanmateix, un 8,3% ha respost que no ho sap, i un altre 8,3% ha respost que no s'han d'impulsar aquests programes.

Davant de la pregunta de si utilitzen el transport públic habitualment?

Un 60% ha respost que no utilitza el transport públic habitualment, enfront d'un 40% que sí que ho utilitza.

Davant de la pregunta de si creuen que l'oferta de transport públic (horaris, freqüència, accessibilitat...) s'adequa a les teves necessitats?

De les persones que han respost la pregunta, es mostra una divisió: un 54,55% afirma que l'oferta de transport públic s'adequa a les seves necessitats, mentre que un 45,45% no ho considera així.

Davant de la pregunta de si consideren que el municipi encara té algunes zones poc segures on caldria fer algun tipus d'actuació?

La majoria de les dones referents ha respost que encara hi ha zones poc segures on caldria fer algun tipus d'actuació, amb un 64%, mentre que un 32% esmenta no saber-ho.

Les zones indicades per les persones enquestades com poc segures a Castelldefels són les següents:

- Tot Castelldefels
- Tot el municipi
- El passadis/tunel d'un costat a l'altre de l'estació
- Al voltant de l'estació de tren i els barris més perifèrics
- Zona Can Bou, Vista Alegre, Zona estació tren...
- Barris muntanya
- Hay mucho vandalismo en Can Bou, sin mejoras ni soluciones
- Montemar
- Platja en oci nocturn
- Carrers poc transitats
- Vespres i nits als carrers poc transitats

Davant de la pregunta de si consideren que el municipi a nivell urbanístic és amable amb la ciutadania?

- *Es disposa de suficients espais verds.* La resposta amb un percentatge més elevat és "sí", amb un 52%.
- *Es disposa d'espais de jocs infantils suficients.* La resposta amb un percentatge més elevat és "sí", amb un 56%.
- *Els diferents barris del municipi estan equipats de zones de jocs per infants.* La resposta amb un percentatge més elevat és "sí", amb un 56%.
- *Per regla general les voreres del municipi són suficient amples per circular amb cotxets d'infants, cadires de rodes, etc.* La resposta amb un percentatge més elevat és "no" amb un 64%.
- *El reciclatge i la gestió dels residus municipals es accessible a la ciutadania.* La resposta amb un percentatge més elevat és "sí", amb un 60%.
- *Els diferents barris del municipi tenen equipaments suficients per ser autosuficients.* La resposta amb un percentatge més elevat és "no", amb un 48%.
- *La nova il·luminació del municipi té previst no contaminar de forma lumínica.* La resposta amb un percentatge més elevat és "no ho sé", amb un 48%.
- *Les llars d'infants municipals tenen servei públic de transport.* La resposta amb un percentatge més elevat és "no ho sé", amb un 56%.

Davant de la pregunta de si creuen que viuen/treballen a un municipi segur?

La majoria va respondre que sí viuen/treballen a un municipi segur, amb un 76%, enfront d'un 24% que creu que no.

Davant de la pregunta de si durant el darrer any han tingut sensació d'inseguretat en algun moment a Castelldefels?

Hi ha percentatges molt similars entre haver tingut la sensació d'inseguretat a Castelldefels i no haver-la tingut, amb un 48% i 44% respectivament. Un 8% va respondre que no ho sap.

Creuen les persones enquestades que és necessari promoure equips esportius mixtes i la ruptura d'estereotips sexistes associats a l'esport?

Un 88% considera que sí és necessari promoure equips esportius mixtes i la ruptura d'estereotips sexistes associats a l'esport, mentre que un 12% no ho creu.

5.8.3. Resultats de l'enquesta dirigida al personal de l'Ajuntament de Castelldefels

Els següents apartats corresponen a les respostes dels ítems 12, 13, 14, 19 i 26 de l'enquesta.

Les puntuacions poden oscil·lar entre 1 i 4. Es considera negativa la puntuació obtinguda en 1, equidistant en 2, i positiva o molt positiva entre 3 i 4.

Davant de la pregunta de quins són els temes que consideren més prioritaris per treballar en relació a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes?

Els temes que es consideren més prioritaris són els següents:

- Educació i formació, amb 78,13%
- Treball, i Espai domèstic i familiar, cadascun amb un 65,63%
- Salut i benestar social, amb 21,88%

Mentre que els temes considerats com menys prioritaris han sigut:

- Esports i lleure, amb 18,75%
- Participació ciutadana i cultura, amb 15,63%
- Urbanisme, habitatge i mobilitat, amb 12,5%

Quines són les línies de treball que consideres més prioritaries per treballar en relació a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes?

Les línies de treball que es consideren més prioritaries són els següents:

- Campanyes de sensibilització dirigides a pares i mares sobre la necessitat de la coeducació de les seves filles i fills, amb 74,19%
- Reforma horària i conciliació de la vida familiar, personal i professional, amb 61,29%
- Treball col·laboratiu amb les empreses del municipi per potenciar l'ocupació de les dones i combatre la bretxa salarial de gènere, amb 45,16%

Mentre que les línies de treball considerades com menys prioritaries han sigut:

- Protecció i ajudes a les famílies monoparentals,
- Plans d'ocupació amb perspectiva de gènere,
- Plans d'ocupació a favor de les dones en perill d'exclusió social,

- Polítiques a favor de l'habitatge social, i
- Programes per recuperar la memòria històrica de les dones, totes amb un 9.68% respectivament
- Promoure la presència equilibrada de dones i homes en l'oferta artística i cultural del municipi, amb 6,45%

Les prioritats de línies de treball de les persones que han respost l'enquesta han sigut les següents:

- Campanyes de sensibilització i conscienciació sobre la imatge de les noies i la relació amb problemàtica associada: inseguretat, autoestima, bullying, salut mental (ansietat, depressions, TCA...)
- Conscienciació i formació a càrrecs polítics.
- Conciliació+ coeducació+ eliminació bretxa salarial.
- Educació en perspectiva de gènere als joves.
- Igualtat d'oportunitats en tots els àmbits.
- Igualtat efectiva.
- Igualtat real.
- Programes que arribin a joves i gent gran que ajudin a trencar amb els bulos i donar arguments a la societat per defensar ciutats lliures de masclisme i en defensa del feminisme. Si no combatem aquesta hegemonia discursiva el risc de creixement del discurs de l'extrema dreta ens farà perdre moltes batalles ja guanyades.
- Reforma horària i conciliar entre vida familiar i laboral. Ampliació del teletreball i flexibilització del mateix.
- S'ha d'abordar la coeducació des de la petita infància per aconseguir un canvi generacional total en les relacions entre dones i homes.
- Tractament de les empleades municipals amb respecte, educació, posant en valor la feina que realitzen.
- Treballar la coeducació als centres educatius.

Davant de la pregunta de si creuen que una prioritat política de l'Ajuntament és impulsar l'apoderament econòmic de les dones?

Es troba un equilibri entre les tres opcions de resposta, havent-hi un 37,31% que considera que sí que es una prioritat política de l'Ajuntament l'apoderament econòmic de les dones, mentre que la resta de persones que van respondre es divideix per igual entre dir "no" i "no ho sé", amb un 31,25% respectivament.

Davant de la pregunta de quines necessitats o mesures concretes creuen que s'haurien d'adoptar en les polítiques municipals de Castelldefels per tal de promoure una autèntica igualtat d'oportunitats entre dones i homes?

- A l'àrea de serveis territorials on treballa lo principal seria pensar i implantar mesures per crear un espai públic integrador, feminista i accessible. Prioritzar a les persones i les seves necessitats al carrer i reduir l'espai i importància donada al vehicle privat.
- Formació - treball.
- incorporar la perspectiva de gènere en processos de selecció atenent quan es tracta de famílies monoparentals.
- Clàusules de gènere a les contractacions. Més servei d'atenció a les persones grans.
- Més sensibilització, treball amb les empreses.

Suggeriments/comentaris fets a l'enquesta en relació a l'àmbit:

- Creo que el problema de la igualdad en el ayuntamiento reside en algo más profundo...son actitudes sexistas lo que hace que se menos valore a las mujeres y no se debería permitir. Sin ir más lejos el caso de la lipoatrofia es un ejemplo. Si en vez de marcas en las mujeres hubiese afectado a más hombres el problema hubiese sido resuelto prioritariamente.

5.9. Principals resultats de la diagnosi sobre l'exercici dels drets que milloren la qualitat de vida de les persones

Pel que fa a la situació de la cohesió social

Punts positius:

- Es compta amb un Pla municipal de convivència bastant socialitzat a l'interior de l'Ajuntament.
- Els serveis socials d'assistència estan especialitzats d'acord a les necessitats de les persones.

Punts de millora:

- Actualitzar el Pla Municipal de Convivència considerant el concepte d'equitat en els recursos i serveis, a més d'analitzar la factibilitat de la instauració d'accions positives per a les persones i col·lectius amb un accés més restringit.
- Visibilitzar i enfortir la transversalitat de gènere en la política d'immigració.
- Reactivar el Consell Municipal de Convivència Intercultural en ser un espai important de reconeixement entre entitats i d'escolta de les seves necessitats.
- Enfortir les capacitats de lideratge i participació de les dones migrades per al seu apoderament individual i col·lectiu.
- Concretar espais de diàleg pel que fa a la situació de la prostitució a Castelldefels.
- Sistematitzar les diagnosi i informes d'impacte de gènere.

Pel que fa a l'ocupació i el mercat laboral

Punts positius:

- Hi ha un Pla Local d'Igualtat LGTBI que reconeix les dificultats de les persones LGTBIQ+ al voltant del mercat laboral i posa la base per l'establiment de programes específics d'ocupació.
- El Pla d'Ocupació es troba actiu dintre d'un barri de gran risc d'exclusió social.

Punts de millora:

- El Pla Local d'Igualtat LGTBI planteja majoritàriament accions generals en aquest àmbit. Tanmateix, aquesta situació podria estar influïda pel fet de ser el primer Pla i no comptar amb molts antecedents del entrecreuament d'ocupabilitat i el col·lectiu LGTBIQ+.
- Ampliar l'enfocament d'interseccionalitat més allà de les identitats LGTBIQ+

- Estendre el Pla d'Ocupació de Barri a cada barri que compti amb major risc d'exclusió social, tenint en compte la perspectiva de gènere interseccional.
- Estendre el suport formatiu i laboral per a dones fora dels sectors de serveis i cures.
- Sistematitzar les avaluacions dels plans d'ocupació amb informe d'impacte de gènere especialment vinculat al pressupost destinat.

Pel que fa a la situació de la salut afectiva-sexual i reproductiva

Punts positius:

- Es compta amb un Pla de Salut Local que integra la perspectiva de gènere entre els seus eixos.
- Els tallers d'educació sexual dirigits a l'alumnat tenen un contingut alineat al Pla d'Igualtat LGTBI.

Punts de millora:

- Impulsar la salut afectiva-sexual i reproductiva des d'una visió integral de les cures.
- Enfortir les accions de salut afectiva-sexual i reproductiva amb una perspectiva de gènere al Pla de Salut Local.
- Enfortir la interseccionalitat en el pla de salut local i les actuacions realitzades.
- Estendre la educació en salut afectiva-sexual i reproductiva més enllà de l'àmbit escolar i la joventut.
- Enfortir el pressupost per a l'àrea de Sanitat i brindar-li una perspectiva de gènere interseccional.
- Formació als equips facultatius per combatre la visió androcèntrica de la medicina entenent que aquesta està condicionada pel sexe i pel gènere.
- Millorar la coordinació entre l'Ajuntament i els centres educatius en la planificació i execució de tallers i activitats al voltant de la salut afectiva-sexual i reproductiva.
- Crear aliances de treball conjunt entre els centres d'educació i les regidories d'educació, salut i igualtat.
-

Pel que fa a la situació de l'esport amb perspectiva de gènere

Punts positius:

- Es mostra el compromís per la igualtat de tracte i la no-discriminació.
- Es compta amb una bona distribució del pressupost per a la política de despesa de l'esport, en tenir un major pes la promoció i foment de l'esport.

Punts de millora:

- Impulsar la creació i establiment d'entitats adreçades a dones amb múltiples opressions.
- Crear esdeveniments d'esports i lleure amb perspectiva de gènere.
- Augmentar el nombre d'indicadors amb perspectiva de gènere interseccional de l'àrea.
- Incloure l'enfocament interseccional en la política municipal de l'esport.
- Revisar l'urbanisme dels equipaments esportius del municipis.
- Revisar les actuacions a partir del barri i dels col·lectius més vulnerables.

Pel que fa a la situació de mobilitat, urbanisme i habitatge amb perspectiva de gènere

Punts positius:

- En general hi ha una participació ciutadana darrere de les polítiques locals plantejades.
- S'ha tingut en compte la participació ciutadana i la seva opinió pel que fa a l'entrecreuament de la salut i l'urbanisme al Pla Local de Salut.

Punts de millora:

- No hi ha accions específiques adreçades a les dones dins dels àmbits d'urbanisme i habitatge del Pla Local de Salut, encara que es reconegui l'amplia vulnerabilització d'aquest col·lectiu als riscos socioeconòmics.
- Més passejades periòdiques al municipi amb visió de gènere.
- Considerar de quines maneres es pot millorar la qualitat de vida dels col·lectius més vulnerabilitats a través del Pla General Metropolità.
- Revisar indicadors claus de gènere de l'urbanisme en determinats barris de la ciutat.
- Aplicar en el transport públic la visió de gènere. Vetllar per aquestes zones que estan més desateses.

5.10. Propostes d'objectius i mesures pel Pla d'acció en l'àmbit de drets i qualitat de vida

Identifiquen determinats aspectes que posen en relleu les necessitats tècniques i ciutadanes detectades a l'hora de poder abordar aquest àmbit. Són les següents:

Reptes en reduir la bretxa pel que fa a l'ocupació i el mercat laboral

Obrir línies de treball que assegurin el suport del govern municipal amb l'ocupació i emprenedoria femenina:

1. Revisar com s'incorpora la perspectiva de gènere en el Pla d'Ocupació, a partir d'un estudi sobre les condicions laborals de les dones. (Acció 75 PC)
2. Elaborar una anàlisi de gènere del sector empresarial de la ciutat. (Acció 61 PC)
3. Adequar l'oferta formativa als requeriments del mercat de treball local per millorar la qualificació de les dones .
4. Analitzar els perfils de les dones aturades que presenten més dificultats (nivell d'estudis baix) per millorar la seva qualificació i ajudar-les a inserir-se en el mercat de treball.
5. Incorporar la perspectiva de gènere en els projectes d'innovació social, donant suport a sectors emergents, lluita contra l'atur i amb instal·lacions per donar ajuda a les emprenedors de Castelldefels.
6. Vetllar perquè les empreses del municipi apliquin els plans d'igualtat d'oportunitats i no discriminació
7. Elaborar un pla per combatre la bretxa salarial de gènere. (Acció 58 PC)
8. Definir nous formats i espais de trobada que afavoreixin la creació de xarxa empresarial de dones.
9. Treballar amb les petites i mitjanes empreses per promoure la contractació de dones.
10. Impulsar accions per donar suport a les iniciatives d'emprenedoria empresarial de les dones.
11. Realitzar accions formatives orientades al desenvolupament professional i l'emprenedoria.
12. Realitzar campanyes per sensibilitzar sobre l'ocupació de les dones. (Acció 59 PC)
13. Crear un servei d'assessorament i suport a les iniciatives d'emprenedoria de les dones que ofereix informació sobre recursos i finançament, i al qual es dona difusió a través dels canals municipals.

Assignar recursos per tal de facilitar l'accés al mercat laboral al col·lectiu de dones amb més dificultats:

14. Detecció de les dones en situació d'exclusió social i de quina és la seva situació laboral. (Acció 60 PC)
15. Es fa una diagnosi a les zones més empobrides del municipi, amb dades desagregades per edat, condició econòmica, origen, diversitat funcional, identitat i

expressió de gènere i opció sexual. Disposa d'indicadors per càrregues familiars. (Acció 6 PC)

16. Elaborar un registre de les empreses favorables a la contractació de dones en perill d'exclusió social. (Acció 60 PC)
17. Creació d'una línia de d'incentius i subvencions a les empreses que afavoreixen la contractació. (Acció 60 PC)
18. Elaborar un programa per facilitar l'accés al mercat laboral de les dones amb més risc d'exclusió social. (Acció 60 PC)
19. Realitzar accions formatives per a les dones amb més risc d'exclusió social, per enfortir les seves capacitats d'accés al mercat laboral. (Acció 60 i 63 PC).

Combatre la feminització de la pobresa amb el desplegament de mesures i recursos per als col·lectius de dones més vulnerables.

20. Revisió del Pla d'Actuació Social,
21. Desplegar mesures contra la pobresa energètica.
22. Revisió del Pla de Rehabilitació de l'Habitatge.
23. Elaboració i posada en marxa d'un programa específic de salut comunitària per a dones cuidadores.
24. Atenció i seguiment de les persones que pateixen discriminacions interseccionals.
25. Avaluació dels programes o projectes específics adreçats a les dones grans i persones dependents.
26. Avaluació dels programes o projectes específics adreçats a infants i adolescents, a les famílies monoparentals i a dones amb diversitat funcional.
27. Incorporar l'enfocament interseccional en la política pública d'habitatge.

Reptes en la incorporació de la perspectiva de gènere en l'àmbit de la salut

Garantir l'accés i la promoció de la salut des d'una perspectiva integral i de gènere.

28. Creació de la Taula Transversal de Salut amb perspectiva de gènere.
29. Dissenyar i promoure campanyes de sensibilització sobre el valor del treball de cures.

Crear mecanismes de coordinació entre les diferents àrees del govern i la regidoria d'igualtat:

30. Establir mecanismes d'informació mútua i de coordinació entre l'àrea d'igualtat i el centre de salut per identificar les necessitats de les dones en matèria de salut.
31. Dissenyar eines de coordinació que impulsin la coeducació en iniciatives sobre salut afectiva-sexual i reproductiva.
32. Promoure xerrades i sessions orientatives sobre qüestions de salut en centres de secundària i en els espais on hi ha influència de gent jove.

Elaboració d'eines per vincular la salut amb la lluita contra els violències masclistes:

33. Campanya de sensibilització i prevenció en espais joves, no només centres educatius. Generar nous espais on treballar-ho, més enllà de la Guia Educativa.
34. Conscienciació sobre què és VM en centres de secundària: grups informals.
35. Seguir fent xerrades sobre sexualitat i afectivitat. Incloure drets LGBTI i sexualitat no normativa.

Sensibilitzar i crear consciència al voltant de la salut afectiva-sexual:

36. Educació en salut afectiva-sexual i reproductiva, cada any, a tots els cursos de l'educació primària i secundària dels instituts i centres educatius de primària i escola bressol.
37. Realització de campanyes de sensibilització a la ciutadania en general.
38. Creació d'espais participatius entre els diferents agents socials implicats amb l'objectiu de potenciar el treball en xarxa i la cohesió poblacional.

Reptes en la incorporació de la perspectiva de gènere en l'àmbit de l'esport

Disposar d'eines que permetin fer una anàlisi de gènere sobre la situació de l'esport al municipi:

- 39. Es convoca una trobada amb les diferents entitats esportives del municipi per constatar i identificar quines són les dificultats i barreres en què es troben les nenes i noies joves. (Acció 92 PC)

Vetllar perquè l'oferta d'activitats esportives sigui accessible i respongui als interessos de les noies i dones de la ciutat, en la seva diversitat.

- 40. Mantenir els indicadors de gènere en els subvencions d'esports.
- 41. El govern denega el seu suport i finançament a les activitats esportives que mostrin pràctiques discriminatòries vers les dones.
- 42. Garantir que totes les competicions esportives que se celebrin a la ciutat tinguin categoria "femenina" i/o "mixta".
- 43. Realització d'accions dirigides a les dones per incentivar la seva presència en activitats esportives amb baixa representació femenina.
- 44. Oferta d'activitats esportives per a mares en paral·lel a les activitats extraescolars.

Crear mecanismes de coordinació entre les diferents àrees del govern i la regidoria d'igualtat:

- 45. Potenciar la coordinació dels diferents agents que realitzen sensibilització a escoles, per no repetir o solapar accions.
- 46. Sensibilitzar sobre hàbits saludables però donant alternatives d'oci.

Reptes en la incorporació de la perspectiva de gènere en l'àmbit de la mobilitat, l'urbanisme i l'habitatge

Fer de l'espai públic un lloc inclusiu i accessible que promogui la diversitat d'usos i formes d'habitar la ciutat:

- 47. Participar en una anàlisi de riscos sobre seguretat al municipi en els equipaments i instal·lacions esportives. (Acció 97 PC)
- 48. Continuar amb l'elaboració d'estudis sobre les necessitats urbanístiques del municipi: 1) accessibilitat de voreres, 2) il·luminació del municipi, 3) nuclis amb serveis de proximitat (residència, comerços, espais culturals, zones de trobada i lleure) i 4) zones accessibilitat i diversitat d'usos.
- 49. Elaborat un estudi de les instal·lacions esportives municipals des d'una perspectiva de gènere per tal d'avaluar la seva adequació a les necessitats de les nenes, joves, adolescents i persones LGBTI+.(Acció 101 PC)
- 50. Identificació de les necessitats formatives del personal tècnic i polític sobre igualtat de gènere aplicada als àmbits d'urbanisme, habitatge i medi ambient, i elaboració d'un pla de formació de les tres àrees, adequat a les necessitats detectades. (Acció 100 PC).
- 51. Promoure el nomenclàtor i el simbolisme urbanístic de la ciutat, en femení.
- 52. Fomentar la participació de les dones i les associacions de dones i feministes en els estudis i plans de treball sobre urbanisme, mobilitat, habitatge i medi ambient.

6. Coeducació i transmissió d'una cultura igualitària

El fet que les desigualtats de gènere es manifestin en àmbits diversos de la vida quotidiana fa necessari el desenvolupament d'una estratègia de ciutat que fomenti relacions i valors igualitaris des de diferents perspectives, incidint especialment en aquells sectors responsables de la reproducció social. L'àmbit privilegiat és, sens dubte, la comunitat educativa pròpiament entesa (alumnat, professorat i AFA). També cal treballar des d'altres esferes, com ara la cultural, la festiva i la de lleure, així com la dels mitjans de comunicació. Aquesta transversalitat decisiva per a l'aprenentatge formal i informal de diferents persones i col·lectius és visible en la Regidoria-delegada d'Educació, Cultura i Festes, Ciutat del Coneixement, Planejament i Urbanitzacions, Medi Ambient i Sostenibilitat de Castelldefels.

Es desenvoluparan mesures per tal que la participació d'homes i dones sigui més equilibrada en aquells espais i àmbits on s'identifica una clara segregació de gènere, potenciant així el lideratge femení en la presa de decisions en tots els nivells i àmbits de la vida pública.

La coeducació no s'ha d'entendre com la inclusió de les dones en el model masculí, sinó que es basa en una veritable fusió de les pautes culturals que anteriorment s'havien considerat específiques per a cadascun dels sexes. Aquesta tasca inclou fer valdre, reconèixer i difondre els treballs i sabers tradicionalment realitzats per les dones, i fer visible la seva participació sociocultural.

6.1 Estructura de l'apartat

- Dades estadístiques sobre educació.
- Estudi sobre els plans d'educació i actuacions coeducatives dutes a terme des del municipi.
- El currículum ocult i el Pla educatiu d'Entorn.
- Absentisme escolar.
- Les xarxes socials i la digitalització
- Estudi sobre els plans i actuacions pel foment de la cultura amb perspectiva de gènere.
- La memòria històrica de les dones
- Resultat de la certificació SG City 50-50. Període 2021-2023
 - Fortaleses del formulari de l'Autodiagnosi.
 - Recomanacions a partir de l'Autodiagnosi
- Percepcions sobre coeducació i transmissió d'una cultura igualitària:
 - Resultats de les entrevistes
 - Resultats dels grups de participació
 - Resultats de les enquestes
- Principals resultats de la diagnosi pel que fa a l'exercici de la coeducació i la transmissió d'una cultura igualitària.
- Reptes i necessitats municipals pel que fa a l'exercici de la coeducació i la transmissió d'una cultura igualitària.

6.2 Dades estadístiques sobre educació

Indicadors Catalunya	Període	Valor
Població de 15 anys o més amb educació superior	<u>2019</u>	<u>31,8 %</u>
% sobre el total (dades prov.)		
Ensenyament privat no universitari	<u>Curs 2014/15</u>	<u>2.341,7 M€</u>
Ingressos		
Taxa d'escolarització de 3 anys	<u>Curs 2019/20</u>	<u>94,8 %</u>

Taxa neta d'escolarització. Alumnes de 2 i 3 anys Catalunya. Curs 2019/2020

	2 anys	3 anys
Total	61,1	94,8
Sector públic	38,7	64,3
Sector privat	22,3	29,9
Unitats: Percentatge.		
Font: Departament d'Educació.		
Nota: La taxa neta d'escolarització és la relació percentual entre l'alumnat de l'edat considerada i el total de població d'aquella edat.		

Taxa neta d'escolarització. Alumnes de 2 i 3 anys Espanya. Curs 2019/2020

	2 anys	3 anys
Total	63,1	96,2
Sector públic	33,4	64,9
Sector privat	29,7	31,2
Unitats: Percentatge.		
Font: Ministeri d'Educació i Formació Professional.		
Nota: La taxa neta d'escolarització és la relació percentual entre l'alumnat de l'edat considerada i el total de població d'aquella edat.		

Població de 15 anys o més. Per nivell agregat de formació assolit Castelldefels

	Educació primària o inferior	Primera etapa d'educació secundària i similar	Segona etapa d'educació secundària i similar	Educació superior
2019 (p)	12,7	19,7	26,2	41,4
Unitats: %.				
Font: Idescat. Estadística dels estudis de la població.				

Població de 15 anys o més. Per nivell agregat de formació assolit i sexe Castelldefels. 2019 (p)

	Homes	Dones	Total
Educació primària o inferior	2.890	4.210	7.100
Primera etapa d'educació secundària i similar	5.775	5.236	11.011
Segona etapa d'educació secundària i similar	7.416	7.222	14.638
Educació superior	11.216	11.966	23.182

Total	27.297	28.634	55.931
Unitats: Persones.			
Font: Idescat. Estadística dels estudis de la població.			

Població de 15 anys o més. Per nivell agregat de formació assolit, nacionalitat i sexe Castelldefels. 2019 (p)									
	Espanyola			Estrangera			Total		
	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total	Homes	Dones	Total
Educació primària o inferior	2.277	3.549	5.826	613	661	1.274	2.890	4.210	7.100
Primera etapa d'educació secundària i similar	4.866	4.575	9.441	909	661	1.570	5.775	5.236	11.011
Segona etapa d'educació secundària i similar	5.685	5.602	11.287	1.731	1.620	3.351	7.416	7.222	14.638
Educació superior	8.487	9.201	17.688	2.729	2.765	5.494	11.216	11.966	23.182
Total	21.315	22.927	44.242	5.982	5.707	11.689	27.297	28.634	55.931
Unitats: Persones.									
Font: Idescat. Estadística dels estudis de la població.									

El 41% de la població de Castelldefels té educació superior. El percentatge de Catalunya és de 31,8%.

La diferència més destacable s'ubica en el nombre d'homes de nacionalitat estrangera amb educació superior respecte al nombre de dones. En canvi, el nombre de dones de nacionalitat espanyola amb educació superior és superior al nombre d'homes de nacionalitat espanyola.

6.3 Estudi sobre els plans d'educació i actuacions coeducatives dutes a terme des del municipi

Per a comprendre a quins plans i actuacions ens hem de referir quan parlem de "coeducació", es parteix de la definició posada a l'article 12 de la Llei 11/2014: "l'acció educativa que potencia la igualtat real d'oportunitats i l'eliminació de qualsevol mena de discriminació per raó d'orientació sexual i identitat de gènere". Cal destacar que se cerca la seva aplicació en centres i entitats de formació, educació d'adults, formació de mares i pares, activitats esportives escolars i activitats de lleure infantil i juvenil. Per tant, és convenient prendre en compte diverses accions fora de l'entorn educatiu formal de Castelldefels, de manera que sigui visible el grau de coordinació entre agents polítics pel que fa a la coeducació.

En primer lloc, podem observar que el municipi es troba adherit a la Associació Internacional de Ciutats Educadores, i es per tant, una **Ciutat Educadora**³¹ des de l'any 2000. Això vol dir que hi ha una iniciativa per aterrir una educació que pren en compte els llaços comunitaris i de l'espai públic, que és continuada dins dels cicles vitals de les persones, a més d'inclusiva,

³¹ https://www.castelldefels.org/a_Arees/educacio/file/CIUTAT%20EDUCADORA/CAT_Carta.pdf

sostenible i igualitària. Per a poder arribar a crear un impacte global, les ciutats educadores consideren diversos nivells d'acció a través dels seus principis, com són: el dret a la ciutat educadora, el compromís per la ciutat, i al servei integral de les persones. Específicament, a la Carta de Ciutats Educadores s'esmenta que la ciutat "també dirigirà la seva actuació cap a la construcció de ciutats coeducadores, transformant per aconseguir-ho una estructura social que genera desigualtat de gènere, analitzant-ne els orígens i combatent-ne les conseqüències, com la violència i la feminització de l'exclusió social"³².

Aquesta afirmació es veu reflectida al **Pla educatiu d'entorn de Castelldefels**³³, el qual atorga diferents programes per a desenvolupar l'acció educativa comunitària, particularment en els col·lectius de la infantesa i la joventut. Té entre els seus propòsits la promoció de la coeducació i, dintre dels seus objectius, l'objectiu 2: Potenciar l'educació en valors i el compromís cívic dels alumnes en un marc de convivència, estableix el programa d'educació per la promoció de la igualtat de gènere. El programa, gestionat des de l'àrea d'igualtat de l'Ajuntament i amb suport de diverses entitats del municipi, activa tallers de foment a la igualtat de gènere mitjançant tres eixos: Prevenció de la violència de gènere, Coeducació i igualtat d'oportunitats, i Diversitat afectiva-sexual. La seva aproximació es determina d'acord a les necessitats de diferents grups de participació dintre de l'àmbit (l'alumnat, el professorat i les AMPA). No obstant això, no es pot assegurar la implicació d'aquests col·lectius per al disseny o execució dels tallers, tenint només un rol de recepció de la informació.

Com ja s'ha observat, la coeducació és un àmbit transversal. És per això que també cal identificar-la al **Pla d'Igualtat LGTBI 2019-2023 de Castelldefels**³⁴, ja que freqüentment hi ha un major pes a l'heteronormativitat en l'àmbit escolar. També cal esmentar el biaix social que afecta a les persones del col·lectiu LGBTIQ+ en no comptar amb la visibilitat i representació que mereixen. Així, el Pla ens recorda el paper clau que té l'escola en la transmissió de l'anomenat "currículum ocult". És per aquesta rellevància que la línia 4 del Pla particularment fa referència a la coeducació i transmissió de valors igualitaris, tenint com a objectius "Reforçar la coeducació com un eix transversal de les polítiques educatives de ciutat", i "Fomentar la coeducació i la transmissió de valors lliures d'estereotips sexistes i LGTBI-fòbics a tota la comunitat educativa". En aquest darrer, se subratllen:

1. Les accions formatives obligatòries en diversitat sexual i gènere per a professionals de l'educació no formal i de lleure.
2. Les xerrades (ja establertes en cert grau) amb les Associacions de Mares i Pares d'Alumnes (AMPA) / Associacions de Famílies d'Alumnes (AFA), al voltant del gènere, la LGTBI-fòbia, i la diversitat sexual-afectiva.
3. Els tallers sobre diversitat sexual-afectiva i bullying LGTBI-fòbic, per als centres educatius.

En aquest mateix sentit, es troba el **III Pla de Gènere de Castelldefels 2018-2021**³⁵. Si analitzem l'avaluació feta per la Comissió de Seguiment del Pla en aquest període de temps, es poden trobar les línies d'acció desenvolupades al voltant de l'objectiu estratègic 1.1. "Avançar cap a un model integral de coeducació a la ciutat que vetlli per la igualtat d'oportunitats

³² Ídem.

³³ https://www.castelldefels.org/ca/guiaeducativa/GE_ACTIVITATS.asp?gac_id=10833&Plana=guiaeducativa/GE_ACTIVITATS.asp?apl_id=158

³⁴ https://www.castelldefels.org/fitxers/DocumentsAreas/documentsarea_5709_pmp_pdf@14022020085237.pdf

³⁵ http://www.spora.ws/wp-content/uploads/2019/07/2018_cat_Pla-Igualtat-Castelldefels.pdf

de totes les persones, la desarticulació dels rols de gènere i la promoció de relacions igualitàries”.

En particular, a l'acció 1.1.2., que fomenta la igualtat d'oportunitats professionals per a que les noies cerquen estudis científics i tècnics, es van realitzar activitats liderades per el Campus de l'UPC del Baix Llobregat al 2021 i 2022 per commemorar el Dia Internacional de Nena i la Dona a la Ciència, així com jornades d'orientació acadèmica i professional.

L'acció 1.1.4. va determinar un projecte d'acompanyament aplicat en 14 centres educatius, ara pel que fa a l'abordatge de vivències dels seus membres a través d'una base de col·laboració, que cerqui espais “de respecte, convivència, salut i benestar entre les persones”.

Es posa en relleu la implicació d'actors institucionals més enllà de l'àrea d'educació per a l'assoliment de les accions de l'objectiu 1.1:

- Serveis Socials
- Promoció econòmica
- Consell Municipal de les Dones
- Polítiques d'Igualtat
- Participació Ciutadana
- Servei de Mediació Ciutadana
- Biblioteca

Així com la participació de certs actors socials:

- Alumnat
- Monitors i monitores
- Centres educatius de Castelldefels
- Universitat Politècnica de Catalunya
- AMPAs/AFAs
- Diputació de Barcelona

Per altra banda, degut a les limitacions socials diferenciades i imposades sobre dones i homes a través de totes les edats en relació a les seves emocions i expressions, es posa en alt valor l'activació del Servei “AQUÍ T'ESCOLTEM” per l'àrea de Joventut de Castelldefels³⁶. És un punt d'escolta activa emocional al Centre Cívic Frederic Mompou per a la joventut de 12 a 30 anys, on es dona suport en intel·ligència emocional amb una psicòloga especialitzada en adolescència i gent jove. D'acord al cas, es donen possibles intervencions, com poden ser les orientacions en recursos diversos, l'acompanyament individualitzat, i/o l'assessorament a famílies. En conjunt, l'àrea també ofereix un Servei de salut per a adolescents i joves anomenat **Assessoria de sexualitat i afectivitat “Mar Castelldefels”**. Es fa ús d'un compte d'Instagram, gestionat per l'equip d'infermeres pediàtriques del CAP de Can Bou, per a que la joventut posi de manera confidencial les seves dutes al voltant del tema.

Ara, pel que fa als pressupostos municipals referents als serveis d'educació, s'ha de prendre en compte que el pressupost total del municipi a l'any 2021 va arribar a 92.140.937,58€. L'àrea de despesa 3: Producció de bens públics de caràcter preferent, va comptar amb un 11.13% del pressupost total. És dintre d'aquesta que es troben quatre polítiques de despesa: Sanitat, Educació, Cultura i Esport. Si s'observa el detall, el 47,90% del pressupost total per a les polítiques de despesa son només adreçades a l'àrea d'educació, i per tant, aquesta és la de major pes entre les quatre, amb 4.912.804,00€ (72,83€ per persona).

³⁶ <https://www.jovesdecastelldefels.org/2015/05/serveis-que-us-oferim/>

6.4 El currículum ocult i el Pla educatiu de Castelldefels

Entenent l'educació com un procés de traspàs d'informació per a generar coneixement, en qualsevol context educatiu la informació es pot transmetre de dues maneres, a través d'un discurs explícit o evident i a través d'un discurs implícit, és a dir, ocult.

El currículum ocult es pot definir com el conjunt de continguts que es transmeten de manera implícita en un context educatiu. El terme ha estat encunyat pel pedagog nord-americà Jackson en la seva obra *La vida a les aules* (1968) i ha estat tema de nombroses recerques fonamentalment als països anglosaxons. Jurjo Torres, Catedràtic de Didàctica i Organització Escolar de la Universitat de la Corunya i autor del llibre *El currículum ocult* (1995) és qui més ha aprofundit sobre tema en el context espanyol.

Segons Jurjo Torres, el principal objectiu del currículum ocult és perpetuar de manera implícita un conjunt de coneixements que no resultaria correcte tractar de manera explícita a través del discurs educatiu com ara el posicionament del centre educatiu en quant als sistemes de repartiment de poder, l'alineament amb una classe social determinada així com la defensa d'una raça, d'un gènere, d'una cultura i d'una religió sobre les altres.

En tots els nivells de l'educació formal a l'Estat Espanyol el que es transmet a través del currículum ocult són coneixements que assenteixin les bases del sistema cisheteropatriarcal capitalista i que perpetuen l'actual repartiment asimètric del poder mitjançant la defensa de:

- un sistema de repartiment del poder totalitarista enfront d'un sistema de repartiment del poder democràtic
- el predomini del gènere masculí sobre el femení
- el predomini de les classes socials amb alt poder adquisitiu sobre unes altres
- el predomini de la raça blanca sobre les altres
- l'hegemonia cultural nord-americana sobre la resta de les cultures
- l'hegemonia religiosa catòlica sobre la resta de les religions

Aquests coneixements es transmeten a través dels tres tipus de llenguatges que utilitzem els éssers humans per a transmetre informació, el llenguatge oral, l'escrit i el visual sent els continguts i processos transmesos a través d'aquest últim els únics no analitzats dins de les ciències de l'educació en relació al tema del currículum ocult.

El paper del currículum ocult és considerable i probablement efectiu en els i les adolescents, especialment en els tractaments socials. El currículum ocult no està escrit enlloc ni s'ensenya per un professor o professora. Més aviat ho ensenya l'entorn educatiu en el seu conjunt. Independentment de la conversa del professorat, o el desenvolupament del pla d'estudis, els i les estudiants es troben de sobte amb una cosa de la qual no havien parlat abans. Afectats pel currículum ocult de l'escola, gradualment troben una vista especial amb respecte a la vida, l'educació i l'aprenentatge.

El concepte de currículum ocult es basa en el reconeixement que els i les estudiants absorbeixen lliçons a l'escola que poden o no ser part del curs formal d'estudi, per exemple, com han d'interactuar amb els seus companys i companyes, professorat i altres persones adultes; com haurien de percebre diferents races, grups o classes de persones; o quines idees i comportaments es consideren acceptables o inacceptables.

El pla d'estudis ocult es descriu com a "ocult" perquè generalment no és reconegut ni examinat pels estudiants, els i les educadores i la comunitat en general. I pel fet que els valors i lliçons reforçats pel currículum ocult són sovint l'estatus quo acceptat, es pot suposar que aquestes

pràctiques i missatges “ocults” no necessiten canviar, fins i tot si estan contribuint a comportaments i resultats indesitjables, ja sigui intimidació, conflictes o baixes taxes de graduació i matrícula universitària.

Cal assenyalar que un pla d'estudis ocult pot reforçar les lliçons del pla d'estudis formal, o pot contradir el pla d'estudis formal, revelant hipocresies o inconsistències entre la missió, els valors i les conviccions declarades d'una escola i el que els estudiants realment experimenten i aprenen mentre estan en el col·legi.

Per tant, entre les característiques del currículum ocult podem destacar les següents:

- Omnipresent: funciona en qualsevol moment
- Omnimodo: pot tenir diverses formes d'influència
- Reiteratiu: les activitats es repeteixen mecànicament en activitats rutinàries
- Inevaluable: moltes vegades no es valoren les seves repercussions

Entre els objectius específics del Pla Educatiu Entorn de Castelldefels queda reflectit l'esforç neutralitzar els efectes del currículum ocult; en destaca, l'objectiu 2.Potenciar l'educació en valors i el compromís cívic dels alumnes en un marc de convivència i l'objectiu 4.Promoure l'educació intercultural i l'ús de la llengua catalana com a element de cohesió social.

Entre les actuacions d'aquests dos objectius, consten les següents:

Dins de l'objectiu 2, les actuacions són:

- Suport a les activitats extraescolars per a l'alumnat amb discapacitats greus
- Programa municipal de suport a les activitats extraescolars per alumnat d'infantil i de primària
- Programa d'educació per la promoció de la igualtat de gènere
- Educació per la Pau i la Solidaritat
- Consell de la Infància
- Programa JOCI JOVE
- Propostes de formació per a monitors i monitores de lleure
- Comissió d'àmbit de família, centre educatiu i entorn (CA3)
- Comissió d'àmbit d'activitats extraescolars, lleure i complementàries (CA1)
- Programa d'educació ambiental

Dins de l'objectiu 4, les actuacions són:

- Pla de foment de la lectura
- Aparador d'històries
- Cicle de cinema en català. CINC
- Torneig de Scrabble en català
- Programa ràdio i entorn
- Enxarxats
- Programa d'educació intercultural

La majoria de les actuacions s'enfoquen cap a activitats extraescolars o als programes de coeducació. Per exemple en el programa d'educació per la promoció de la igualtat de gènere, s'enfoca en:

- Suport i orientació de caràcter tècnic als projectes pedagògics que facin referència a la coeducació i a la promoció de la igualtat de gènere.
- Promoció i suport pedagògic per a la realització de treballs de recerca de batxillerat sobre estudis relacionats sobre les dones, igualtat de gènere, orientació sexual, etc.
- Suport a mares, pares i famílies i a les AMPA: Oferim als pares, mares i famílies espais de formació relacionats amb els termes d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones, i d'orientació sexual.

Es recomana avançar cap a la influència efectiva per combatre el currículum ocult a partir de la pròpia incursió en el currículum formal i a través de la formació i conscienciació del professorat. S'observa que a Castelldefels en aquesta línia, la Inspecció d'Educació ha impulsat una comissió de coeducació amb la participació de personal tècnic de l'Ajuntament (àrees d'Igualtat i Educació), expertes, Inspecció i Centre de Recursos Pedagògics (CRP). Aquest darrer té una formació programada sobre coeducació dirigida als referents de coeducació i als equips directius dels centres educatius de Castelldefels.

Una de les formes de combatre el currículum ocult es reconèixer les diferents formes en com s'expressa o es manifesta, per exemple l'anomenat currículum ocult visual. Aquest s'entén com el conjunt de continguts que es transmeten de manera implícita en un context educatiu a través del llenguatge visual. Si concebem el llenguatge visual com el codi de la comunicació visual, el seu discurs s'emet a través de la manipulació de les següents eines:

- Grandària
- Forma
- Color
- Il·luminació
- Textura
- Composició
- Retòrica visual

El currículum ocult visual arriba fins a l'alumnat a través dels següents sistemes:

Espais generals

- Arquitectura de l'espai educatiu. L'arquitectura de l'espai educatiu és el primer recurs que s'utilitza per a transmetre un determinat missatge a través del llenguatge visual en els contextos educatius. La ubicació del centre en comparació amb altres centres, zones més altes de la ciutat respecte a zones més vulnerables. El color de les parets, com dels sostres de pissarra. La vegetació seria un altre exemple.
- Distribució jeràrquica de l'espai. Dins de l'espai educatiu la distribució de les diferents zones de treball transmeten també els posicionaments de les institucions respecte a la importància de grups i les matèries. En molts centres educatius els despatxos dels directors o directores i de les aules de les assignatures considerades com a importants se situen en llocs preferents mentre que els llocs de treball de col·lectius desfavorits o d'assignatures perifèriques (com les relacionades amb les arts visuals, per exemple) se situen en llocs de difícil accés o poc representatius.
- **Decoració de zones comunes.** En tots els col·legis i centres de formació existeixen representacions visuals que, aparentment de manera innòcua, decoren els passadissos, entrades i altres zones comunes. Doncs bé, aquestes imatges siguin bidimensionals com a murals o tridimensionals com a escultures, donen molta informació i acaben per legitimar coneixements, és a dir, acaben per transmetre d'una manera implícita el que es considera correcte. A través d'aquestes representacions visuals l'alumnat acaba per identificar el que no es desplega per les parets com a incorrecte posant en funcionament els mecanismes del currículum absent, terme traduït del concepte encunyat per Eisner en 1979 i que es refereix al conjunt de coneixements

que adquirim sobre el que no ens ensenyen. Per exemple, la decoració de passadís que legitima el predomini d'una determinada opció religiosa amb la figura de la verge Maria com a ideal de dona.

Espais específics

- Tipus i distribució del mobiliari a l'aula. L'elecció del mobiliari que s'utilitza a les aules així com la seva distribució, és un dels sistemes de comunicació del currículum ocult visual més importants mitjançant el qual es transmet el mecanisme de repartiment del poder a l'aula. Els pupitres fixos, orientats cap a la paret que conté la pissarra sota la qual es troba una tarima que instal·la al professor o professora en una situació de superioritat respecte als alumnes, és un tipus i un sistema de distribució del mobiliari que atorga tot el poder a aquest últim. Per contra, sistemes de distribució que, no es prioritza a cap component del mobiliari ni de l'espai, legitimen un repartiment més simètric i democràtic del poder.
- Conjunt d'imatges que decoren les aules. Respecte a les imatges amb els quals els professors o professores decoren les aules ocorre el mateix que en la decoració de passadissos. L'absència d'art contemporani en les decoracions escolars o l'absència de representacions visuals realitzades per dones artistes continuen transmetent la idea que el que no està en classe no existeix.

Documentació visual de caràcter didàctic

- Conjunt d'imatges que els professors utilitzen en classe (diapositives, presentacions, vídeos i llibres de text). Les imatges que un professor o professora selecciona per a construir el seu discurs estan funcionant com a currículum ocult visual tant siguin diapositives, presentacions projectades mitjançant ordinador o pel·lícules o documentals.
- Ús o no ús de l'uniforme. Un dels sistemes de transmissió del currículum ocult visual seria l'ús o desús de l'uniforme ja que, les institucions escolars que obliguen els seus alumnes a portar la mateixa indumentària, a més de reproduir una estètica anglosaxona (faldilles escoceses per a les nenes i jersei de pic amb corbata per als nens) estan reproduint una indumentària per a l'ocupació on els subjectes no poden transmetre la seva identitat mitjançant la roba com a mitjà d'expressió individual sinó que han de doblegar-se als dictats dels seus superiors.

6.5 Absentisme escolar

L'Ajuntament de Castelldefels disposa del Pla local per la prevenció de l'absentisme escolar. Aquest Pla de està coordinat entre els centres docents, l'Ajuntament de Castelldefels i l'Administració educativa, i té la voluntat de garantir una millor atenció i acompanyament en el correcte procés de socialització dels infants i adolescents del municipi, així com també de vetllar per la protecció dels seus drets.

El Pla respon a la preocupació que el govern municipal té per l'absentisme, ja que és una problemàtica que preocupa i ocupa als agents educatius del municipi en quant que significa una esquadra en els drets dels infants i adolescents, i perquè suposa un element de risc en el seu desenvolupament.

El Pla local d'absentisme pretén garantir el dret a l'educació de tots els infants en edat d'escolarització obligatòria, posant a l'abast de la comunitat educativa les estratègies i els recursos necessaris per prevenir, detectar i intervenir en situacions d'absentisme escolar.

Entre els objectius específics destaca:

- Prevenir les situacions que provoquen l'aparició de l'absentisme escolar.
- Detectar els infants i joves que mostren dificultats en seguir un procés d'escolarització normalitzat, i per tant, fan absentisme escolar.
- Identificar els factors i les causes que generen i/o provoquen absentisme escolar.
- Posar en funcionament estratègies i recursos que permetin evitar l'absentisme escolar i abordar-lo adequadament (segons el protocol establert) si es detecta la seva existència.
- Donar a conèixer el pla d'absentisme i els indicadors per afavorir el seguiment i l'avaluació de les intervencions.

Es recomana revisar si els indicadors estan desagregats per sexe i segons variables interseccionals i a partir d'aquestes establir les actuacions pertinents, a més de fer l'informe d'impacte de gènere com a eina de millora.

6.6 Les xarxes socials i la digitalització

En un article publicat el passat 27 d'agost a El País d'Algèria Queralt Jiménez³⁷ s'explica com les xarxes són agents de discriminació entre homes i dones. De fet, un creixent nombre de dones les perceben com un instrument de control del qual els poders públics poden fer ús. Fa uns dies, la periodista Lauren Jackson, publicava un article en The Interpreter, de The New York Times, titulat "El que l'economia de la vigilància suposa per a les dones", en el qual explicava com, després de la sentència Rosega vs Wade del Tribunal Suprem estatunidenc, en què s'anul·lava el dret a l'avortament, s'havia generat un corrent de prevenció en les xarxes contra les aplicacions de seguiment del cicle menstrual que s'utilitzen en molts dispositius. S'alertava que aquestes dades privades poguessin ser utilitzats per a oferir a les autoritats competents indicis de possibles avortaments.

Segons dades del Reuters Institute Digital News Report 2022, s'assenyala que les xarxes són el mitjà a través del que el 39% dels joves d'entre 18 i 24 anys consumeixen notícies. Aquesta xifra és enorme si partim que, com també assenyala el mateix informe, que la gran majoria de joves passen de les notícies, perquè no confien en la seva certesa o, directament, els mostra un món trist, excessivament problemàtic, del qual prefereixen no saber.

La professora Queralt explica que internet i els mitjans tecnològics han permès que la veu de les dones tingui un recorregut molt major, un impacte sense precedents, i que alguns dels moviments en defensa de la igualtat entre homes i dones siguin escoltats pràcticament a tot el món. Un exemple paradigmàtic va ser el moviment Me Too, que es va estendre com la pólvora per les xarxes de tot el planeta. Pensin ara en la finestra, petita però irrenunciable, que suposen les xarxes per a les dones afganeses que resisteixen i aixequen la seva veu contra la ignomínia que significa el restabliment del règim talibà.

No obstant això, tot això no pot amagar la desigualtat que ja campa a ple en l'esfera digital. Encara que hi ha unes altres, pel seu impacte resulta rellevant destacar tres manifestacions de la desigualtat entre homes i dones en el pla digital:

- la bretxa digital en l'accés i en l'ús dels instruments digitals i tecnològics, especialment internet;
- la visibilitat i impacte de la veu de les dones en les xarxes; i,
- finalment, la utilització dels instruments digitals com a eines per a exercir violència sobre les dones.

³⁷ Algèria Queralt, professora de Dret Constitucional de la Universitat de Barcelona

Segons els Indicadors de gènere de la societat digital, publicats per l'Observatori Nacional de Tecnologia i Societat (ONTSI) en 2021, la freqüència d'ús d'internet entre homes i dones és similar; en alguns aspectes, s'observa un major accés de les dones. No obstant això, existeix un major percentatge de dones amb habilitats tecnològiques baixes i bàsiques, encara que són dones de 19 a 24 anys les que posseeixen millors habilitats en termes absoluts. Les mateixes dades mostren un biaix en les temàtiques o tipus d'activitats als quals homes i dones dediquem el nostre temps en internet: l'ús per a cures de la llar, de persones dependents, salut i educació és major en dones que en homes. Es produeix una perpetuació dels rols de gènere en l'ús d'internet i les xarxes.

Enorme és la bretxa de visibilitat i reputació en el debat públic en línia. En la vida política formal i/o institucional existeix una tendència a la paritat a causa del compromís d'alguns partits polítics o a l'obligació normativa. No obstant això, en els mitjans de comunicació les expertes i les creadores d'opinió continuen sent moltes menys que els homes. Hi ha dades oficials, però només fa falta obrir un diari i comparar el nombre d'analistes homes i dones, o escoltar tertúlies radiofòniques i fer el propi: les xifres criden que la proporció d'experts és molt major que la d'expertes.

Aquesta fallida de visibilitat s'ha traslladat a les xarxes socials i plataformes, on les dones participen menys, sobretot quan es tracta de temes d'interès públic; a més, la seva veu és percebuda com menys rellevant. La professora Queralt insisteix en que és una realitat i no la mera percepció d'algunes dones. Les causes són diverses, però, més enllà de la personalitat de cadascú, estar en xarxes i participar activament en elles té uns costos en la vida de les dones major que els que té per als homes en termes de sacrifici de temps i esforç. En general, s'atribueix a les dones una major inseguretat, desconfiança i baixa autoestima. Això pot ser cert respecte d'una part de dones que no compten amb referents i que, per tant, se senten diferents i especialment escrutades. No obstant això, un dels principals motius continua sent la cooptació masculina: són autoreferencials, també en les xarxes. Una vegada que estan, adquireixen experiència i seguretat i imposen els seus usos i formes, que no sempre inclouen o són favorables per a la inclusió de les dones.

En el seu article, Argelia Queralt Jiménez, ens recorda que les xarxes, a més, s'han convertit en un mitjà propici per a exercir violència contra dones, es tingui o no relació amb elles i, destacadament, contra dones que participen en el debat públic activament, com a polítiques i periodistes. L'assetjament rebut per la primera ministra finlandesa, Sanna Marin, és un bon exemple. Aquests atacs, com en el món analògic, pretenen expulsar, dominar i/o controlar a les dones, provocar, en la mesura del possible, la seva mort digital, quan no expulsar-les de la vida pública també offline.

La violència masclista en l'esfera digital és més sofisticada, pot ser més intrusiva pel seu major impacte/amplificació i, en general, és de més difícil seguiment. La violència pot produir-se en les xarxes o a través de dispositius tecnològics (localització, utilització de missatgeria, piratagi del correu electrònic...). Aquestes situacions han portat, per exemple, al Grup d'Experts en la Lluita contra la Violència contra la Dona i la Violència Domèstica del Consell d'Europa (GREVIO) a incorporar en la seva agenda la violència digital com una manifestació específica de la violència per raó de sexe.

La professora Queralt, en el seu article, acaba escrivint sobre l'arrelament de la desigualtat entre homes i dones i que aquest és tal que era esperable, desafortunadament, que traspassés les fronteres del món físic. No obstant això, acaba dient que, gràcies a la seva accessibilitat, la seva naturalesa transfronterera, la seva rapidesa d'arribada i impacte, l'esfera digital és una oportunitat perquè les dones creiem espais en els quals enfortir la nostra posició, fer-nos visibles, generant referents per a altres dones. Només així podrem fer de les xarxes un espai segur, lliure i igual també per a nosaltres.

Bretxes digitals de gènere³⁸:

- La bretxa digital de gènere s'ha reduït progressivament a l'Estat Espanyol, passant de 8,1 a 1 punt, encara que les dones mantenen una posició desfavorable en competències digitals i usos d'Internet.
- En competències avançades, com a programació, la bretxa a Espanya és de 6,8 punts, sent la mitjana de la UE de 8 punts.
- El percentatge d'investigadores en el sector de serveis TIC es redueix al 23,4%. En quant al percentatge de graduats/as en STEM, Espanya se situa en la posició 12 dins de la UE, amb una diferència entre sexes de 17 punts.
- La bretxa simbòlica destaca dades com que només un 6% dels qui han realitzat més de 500 edicions en Wikipedia són dones.

Ocupació i emprenedoria TIC

- Només un 2% de les dones ocupades ho estan en el sector TIC, enfront del 5,7% dels homes.
- L'estudi Barcelona Digital Talent (2019) mostra que només un 8% de les dones ocupen llocs tècnics i especialitzats i que només representen el 22% del total de candidatures presentades a les ofertes de treball lligades al sector digital.
- Els homes cobren un 8,9% més que les dones en la seva mateixa posició en aquest sector.
- Quant a iniciativa empresarial, a penes representen el 17% en la creació de start-ups.
- Segons el Fons Monetari Internacional (informe Brussevich, 2018) l'11% dels llocs de treball ocupats per dones estan en laire risc d'automatització, enfront del 9% dels ocupats per homes.

Participació en el disseny i aplicació TIC

- Només un 12% dels qui participen en el desenvolupament d'innovacions lligades a la intel·ligència artificial i el Machine Learning amb capacitat de decisió d'alt nivell són dones. Igualment, només representen l'11% de les persones que programen codi font (escriure programari).
- Menys del 25% del personal investigador en intel·ligència artificial en institucions i organitzacions acadèmiques són dones.
- En el camp de la ciberseguretat, els pocs estudis amb dades assenyalen que únicament l'11% de les persones que treballen en ciberseguretat a nivell mundial són dones; a Amèrica del Nord aquest percentatge ascendeix a un 14% i a Europa descendeix al 7%

L'estudi recopila experiències dutes a terme, tant de caràcter internacional com a Espanya, destacant els programes educatius STEM Talent Girl, per a fomentar vocacions científiques i tecnològiques entre les joves, mitjançant la mentorització amb professionals, la iniciativa MSchools (en el marc del Mobile World Congress a Barcelona) que pretén integrar les tecnologies digitals a l'aula, oferint noves formes d'ensenyament i aprenentatge, o el joc "She" desenvolupat per Aiwin, empresa espanyola de videojocs, que permet identificar fins a dos-cents biaixos inconscients sobre les dones en la presa de decisions de les empreses als quals s'enfronta el cervell diàriament.

Entre les recomanacions de l'estudi es recullen les següents:

³⁸ Dades del Ministeri d'igualtat. Instituto de las Mujeres

- Fomentar la creació de continguts no lesius per a la igualtat de gènere, per a sensibilitzar contra el ciberassetjament o cibersexting.
- Donar suport a l'elecció d'estudis tecnològics per part de les nenes.
- Desenvolupar mesures per a reorientar la trajectòria professional dels qui veuran els seus llocs de treball afectats per la digitalització i l'automatització.
- Integrar la perspectiva de gènere en tot el sistema I+D+i relacionat amb el disseny i producció de nous avanços tecnològics, així com en la formació per a la creació de tecnologies (com a programació i creació de codis i algorismes).
- Promoure la transparència dels sistemes d'intel·ligència artificial, amb el registre i notificació sobre on s'utilitzen i per a què, per a atallar els biaixos i la discriminació.
- "Les dones en l'economia digital espanyola: trajectòries inspiradores"

Projecte Digital Castelldefels³⁹

Segons l'estudi elaborat per Roca Salvatella destaquem les següents dades rellevants que poden afectar a la bretxa digital:

- S'utilitzen molts serveis de l'Administració Oberta de Catalunya (AOC), que faciliten informació de la ciutadania en format de SaaS (software as a service).
- El WiFi públic no s'ha actualitzat amb el temps, ja que la potència d'internet que ofereixen ha quedat petita. S'estan pensant iniciatives municipals (com les antenes a la platja) que portin WiFi de major potència.
- No s'han realitzat accions de captura de dades a través del WiFi a l'Ajuntament fins ara.

Idees força de l'estudi:

- L'ecosistema d'agents pot ser un trampolí per a la digitalització de Castelldefels. Existeix un ecosistema d'agents i d'iniciatives que, si es coordinen amb un full de ruta clar, poden ajudar a la ciutat a generar iniciatives transformadores en l'àmbit digital i que repercuteixin de forma positiva a la ciutadania.
- Cal donar visibilitat a les iniciatives de smart city que s'estan realitzant, ja que s'estan fent projectes de smart city molt interessants amb l'ambició de transformar digitalment la ciutat i millorar la oferta de serveis cap a la ciutadania. En aquest sentit, és important donar visibilitat al que s'està fent, per a posar a Castelldefels al mapa de la transformació digital.
- La captura de dades: una font de coneixement clau per a la gestió. Capturar dades per a conèixer millor les necessitats de la ciutadania i oferir millores de servei és una de les claus de la gestió de les ciutats en models digitals. L'ús de sensors pot ser la primera iniciativa en aquesta direcció.
- Potenciar els tràmits digitals és una de les oportunitats a destacar. En l'actualitat existeix una molt bona oferta de tràmits online, que ha de ser potenciada (incrementant el ventall) i donar-li més visibilitat al web. D'aquesta manera, assolirem un model de ciutadania digital, que podran realitzar i pagar tràmits de forma virtual, adaptant-se a les tendències actuals i millorant el dia a dia dels ciutadans.

³⁹ https://www.castelldefels.org/A_Arees/Comunicacio/file/CDF-Digital/AjCastelldefels_FASE2_Model%20Digital%20Estrat%C3%A8gia.pdf

6.7 Estudi sobre els plans i actuacions pel foment de la cultura amb perspectiva de gènere

El **III Pla d'Igualtat de Gènere** de Castelldefels posa l'accent sobre el foment de la cultura a través de la línia estratègica 4 de Cultura, Associacionisme i Esports. Per exemple, s'ha assolit donar la perspectiva de gènere a tota la programació cultural, en obres de teatre, música i rutes de Acosta't a la cultura, així com a la programació del Casal de Joves i la Biblioteca.

Les propostes culturals presentades des del municipi han de ser accessibles per a tothom, a més de ser un reflex fidel de la diversitat comunitària de Castelldefels. Com s'esmenta al **Pla d'Igualtat LGTBI 2019-2023**, ja hi ha esforços realitzats per l'Ajuntament que mostra un grau de compromís per la cultura igualitària, com el haver sigut un subseu continuat del Festival Internacional de Cinema Gai i Lèsbic de Barcelona. És per això que és per més interessant comptar amb la línia 6 del Pla: Cultura i mitjans de comunicació, per a promoure accions que abans no s'havien tingut en compte com prioritàries.

El primer objectiu de la línia: Promoure una cultura inclusiva amb la diversitat afectiva, sexual i de gènere per transformar l'imaginari social i els estereotips vers les persones LGTBI, compta amb quatre accions específiques. La primera, des d'una visió holística, ens parla de sistematitzar la inclusió d'aquesta perspectiva en els continguts de les programacions de l'àrea de Cultura a les produccions i esdeveniments. No es tracta només de formar part de la sensibilització cap a les realitats del col·lectiu LGTBIQ+, sinó també de brindar-los l'espai que els correspon com a creadors/es, productors/es, i artistes, fomentant la igualtat i la recuperació de la memòria històrica.

Les següents accions plantejades dintre del mateix objectiu estan molt vinculades específicament als serveis propis de la Biblioteca municipal. Des de reforçar el fons de recursos LGTBI en tots els formats possibles, fins a facilitar el canvi del nom sentit de les persones trans, la Biblioteca també té considerat desenvolupar una activitat dinàmica que travessa moltes àrees de treball: el foment de clubs de lectura al voltant de la diversitat sexual, afectiva i de gènere. D'aquesta forma, s'assegura una reflexió sobre la pròpia identitat per a totes les persones implicades mitjançant el vehicle cultural que és la lectura, a més de generar unes xarxes comunitàries amb una unió d'interessos molt sòlida.

L'objectiu 2 cerca incloure la perspectiva esmentada a la comunicació interna i externa de l'Ajuntament. A més d'una campanya per a donar a conèixer el Pla mateix, i la difusió d'un manual de comunicació en relació a les diversitats, l'objectiu es concreta en la creació d'un espai a la Ràdio Castelldefels per visibilitzar i generar diàlegs al voltant de la diversitat sexoafectiva i de gènere.

Pel que fa a les activitats culturals programades, s'ha de destacar les visites guiades als carrers amb noms de dones⁴⁰, impulsades per l'àrea d'Igualtat i treballant en conjunt amb l'associació Enigma Difusió Patrimonial. A través d'aquesta activitat es fa una recuperació activa de la memòria històrica de les dones, tornant a fer un recordatori de les seves aportacions culturals i històriques.

Igualment, cal destacar que hi ha un nombre important d'obres teatrals, esdeveniments musicals i produccions de dansa amb perspectiva de gènere⁴¹ en representar peces al voltant

⁴⁰ <https://elfar.cat/art/40541/visita-guiada-als-carrers-de-castelldefels-amb-nom-de-dona>

⁴¹ <https://teatreplaza.org/programacio/>

de dones i les seves vivències, com ho son “Recuérdame, que mi nombre no se borre de la historia”, “Puras”, “Lisístrata”, i “Terra baixa”, o posant en relleu la sostenibilitat de la vida, com “La memòria de l’aigua”. Per a les seves produccions, l’àrea de Cultura col·labora amb un gran nombre d’entitats culturals⁴², d’entre les que destaquen:

- Associació àrab cultural de Castelldefels
- Associació cultural islàmica de Castelldefels
- Asociación de carnavaleros uruguayos en Catalunya
- Associació cultural islàmica tasamoh
- Associació de mediadors interculturals rumanesos quorum
- Associació unirea dels romanesos i dels catalans
- Casa de Andalucía
- Casa de Aragón de Gavà, Viladecans y Castelldefels
- Centre cultural rus de Castelldefels – escola russa
- Grup de dones de Castelldefels

L’àrea de cultura compta amb un apartat de subvencions⁴³ de caràcter logístic i econòmic per a les entitats que presentin projectes culturals, projectes de festes populars i projectes de memòria històrica. Tot i això, no hi ha menció sobre igualtat i perspectiva de gènere.

Finalment, pel que fa als pressupostos municipals de cultura de l’any 2021, aquesta categoria és el 23.43% del total de l’àrea de despesa 3: Producció de bens públics de caràcter preferent, amb 2.403.275,00 €, i una despesa per persona de 35,63€. En comparació, es pot observar que aquesta política de despesa és menys de la meitat dels pressupostos adreçats a la política d’Educació. A més a més si es compara amb el pressupost global, l’àrea de cultura representa malauradament només el 2.6% del total.

6.8 Memòria històrica de les dones

La invisibilitat i l’absència de les dones a la Història ha estat una constant al llarg dels anys, la seva participació en la construcció de la societat ha estat minimitzada i al seu voltant s’han creat imaginaris i estereotips que no tenen res a veure amb la realitat.

En ple segle XXI no podem continuar oferint un relat esbiaixat, tenim el dret i l’obligació de revisar i reinterpretar els models socials, els discursos i la historiografia tradicionals.

Ens endinsem en un procés de recuperació de la memòria històrica de la dona i hi ha molt a desenterrar. Cal recuperar tant a les intel·lectuals que van ser silenciades pels seus contemporanis com aquelles que sí que van ser reconegudes i que, no obstant això, han estat esborrades a posteriori. Cal assumir que encara existeix una certa resistència a reconèixer-li a la dona el seu paper en la creació del pensament.

Quan una dona se sortia d’aquest test anomenat “l’etern femení”, eren o són etiquetades com a transgressores o masculines, tant a les seves persones com a les seves obres. De fet, des del segle XIX, la crítica literària s’ha obstinat a parlar de la “literatura femenina” i que és sempre pejoratiu, ja que entronca amb “aquest etern femení”: sentimental, innocent... i inferior. No existeix el terme “novel·la masculina”.

⁴² <https://castelldefelscultura.org/entitats/>

⁴³ https://castelldefelscultura.org/tramits_serveis/subvencions-destinades-a-projectes-culturals-i-festes-populars/

Molt poques dones arriben als llibres de text o el que seria el mateix que dir que l'absència de les dones en gran part de la història va ser possible en part, perquè les intel·lectuals s'esborressin a si mateixes ja que l'atribut més valorat, en el segle XIX, fou la cura. Segons l'escriptora Vanessa Montfort⁴⁴ aquesta situació també va poder influir en el fet que moltes d'elles no ens deixessin autobiografies. La professora Alda Blanco, especialitzada en aquest gènere literari, afegeix : “La dona que s'atrevia a escriure les seves memòries s'estava donant massa importància a si mateixa i això no era tolerat”. I és per això, que Montfort acaba dient que la nostra pròpia desmemòria hagi contribuït a esborrar-les de la nostra memòria col·lectiva.

Estudi per recuperar la memòria històrica de les dones de Castelldefels i la seva aportació al desenvolupament de la ciutat de Castelldefels

Castelldefels està elaborant un estudi per recuperar la memòria històrica de les dones de la ciutat i la seva aportació al desenvolupament de la ciutat de Castelldefels. Amb aquest estudi es vol aprofundir en el coneixement i donar visibilitat a les dones que al llarg de la història han contribuït a la construcció de l'actual ciutat de Castelldefels.

L'estudi tracta de recuperar la memòria de les dones que van viure a la ciutat als anys trenta, quaranta i cinquanta, i veure com era el Castelldefels d'aquells anys des de la perspectiva de les dones, tant política, com sociocultural com antropològica.

6.9 Resultat de la certificació SG City 50-50. Període 2022-2023

6.9.1 Fortaleses del formulari de l'Autodiagnosi de la certificació SG City 50-50⁴⁵

- El govern local dona suport i promou, en el seu àmbit de competència, la coeducació en entitats i institucions de l'educació no formal, formació de lleure i activitats extraescolars. (Criteri 50)
- El govern local inclou polítiques i programes per recuperar la memòria històrica de les dones i dona visibilitat a la seva diversitat i la forma en la qual participen les dones en aquests processos. (Criteri 53)
- El govern local promou l'autoria femenina artística i intel·lectual mitjançant mecanismes d'acció positiva. (Criteri 73)
- El govern local intervé i actua contra els principals estereotips i pautes culturals que promouen i/o mantenen les discriminacions per raó de sexe i gènere. (Criteri 76)
- El Govern local intervé i actua per prevenir i denunciar l'assetjament sexual i per raó de sexe/gènere en l'espai públic, llocs d'oci i entorns de festes. (Criteri 77)

6.9.2 Recomanacions a partir del formulari de l'Autodiagnosi⁴⁶

- Elaborar informes d'impacte de gènere sobre determinades polítiques municipals. (Acció 30)
- Incorporar la perspectiva de gènere en la política pública d'educació. (Acció 78)
- El govern municipal, a través de la seva representació als consells escolars, donar suport i promoure iniciatives sobre salut afectiva-sexual i reproductiva. (Acció 79)
- El govern local coordina amb els consells escolars la realització d'accions de sensibilització i prevenció de la violència masclista al voltant del 25 de novembre. (Acció 80)

⁴⁴ Vanessa Montfort és dramaturga i novel·lista, autora de la peça teatral Signat Lejarraga i del llibre La dona sense nom.

⁴⁵ Respostes satisfactòries.

⁴⁶ Accions recomanades de l'Autodiagnosi.

- Promoure un estudi sobre taxes d'abandonament i absentisme escolar de joves i adolescents des d'una perspectiva de gènere i interseccional. (Acció 82)
- El govern local impulsa actuacions per recuperar la memòria històrica de les dones i/o la seva aportació al desenvolupament de la ciutat. (Acció 90)

6.10 Percepcions sobre coeducació i transmissió d'una cultura igualitària a partir dels grups d participació i de les enquestes

6.10.1 Resultats dels grups de participació

A continuació es destaquen algunes de les idees-força extretes **dels grups de participació**:

Coeducació

- Fomentar i establir més educació en els temes de l'educació sexual a través del Consell Escolar.
- Caldria incorporar un punt d'informació fixe al casal de joves sobre educació sexual.
- Al grup els preocupa l'augment de l'agressivitat entre les dones joves, i per tant proposen indagar si hi ha antecedents o estudis a la ciutat que parlin de la violència als centres educatius.
- Convindria crear una línia de recerca per treballar els temes d'educació sexual des de l'Ajuntament que vagi acompanyat amb algun premi.
- Potenciar l'estímul a les noies i joves en carreres STEM mitjançant programes a les escoles amb aliances amb les empreses i les institucions. Fer pedagogia a través de les AMPAs per fer orientar a les dones cap a aquestes professions.
- Impulsar la educació tecnològica, posant èmfasi al col·lectiu de les dones grans.
- Crear o potenciar més col·laboració amb la universitat politècnica.

Cultura igualitària

- Caldria fer alguna proposta de festival audiovisual per sensibilitzar sobre les agressions sexuals a dones per parlar d'aquest tema amb els instituts.
- Hi ha sexisme a les festes tradicionals de poble en la contractació de grups musicals i companyes: majoritàriament sempre són homes. Establir la contractació paritària en festivals, festes de pobles i concerts.
- Fer més accessible la informació de programes i esdeveniments de ciutat per a dones.

6.10.2 Resultats de l'enquesta dirigida a la ciutadania de Castelldefels

Els següents apartats corresponen a les respostes dels ítems 13, 33, 35, 36 i 39 de l'enquesta.

Les puntuacions poden oscil·lar entre 1 i 4. Es considera negativa la puntuació obtinguda en 1, equidistant en 2, i positiva o molt positiva entre 3 i 4.

Davant de la pregunta de si li sembla interessant la promoció de campanyes de sensibilització dirigides a les famílies sobre la necessitat de la coeducació de les seves filles i fills?

Al 58,33% de les persones enquestades li sembla molt interessant la promoció de campanyes al voltant de la coeducació. Un 37,5% ha respost amb un 3, és a dir una visió positiva. No hi ha valoracions negatives.

Davant de la pregunta de si considera que al seu municipi hi ha una oferta lúdica adequada?

La majoria considera adient la oferta lúdica, amb un 64%, tot i que s'ha de posar en relleu el 36% restant que no ho considera així.

Davant de la pregunta de si considera necessari promoure la presència equilibrada de dones i homes en l'oferta artística i cultural del municipi?

Un 62.5% considera molt necessari la presència equilibrada de dones i homes en l'oferta artística i cultural; un 20.83% també posseeix una visió positiva, havent puntuat amb un 3. Un 12.5% es mostra equidistant al respecte, mentre que un 4.17% ho valora negativament.

Davant de la pregunta de si creuen que el govern local impulsa actuacions per recuperar la memòria històrica de les dones i/o la seva aportació al desenvolupament de la ciutat? (ex. activitats, noms de dones a carrers o places, exposicions...)

La majoria de les enquestades creuen que sí hi ha un impuls per recuperar la memòria històrica de les dones, amb un 56%. Els percentatges equidistants i amb valoració negativa es troben molt a la par, amb un 20% i un 24% respectivament.

Consideres necessari fomentar activitats culturals amb varietat d'horaris per a totes les edats i tipus de famílies?

El 84% consideren molt necessari fomentar activitats culturals adequades als diferents estils de vides de les persones.

Comentaris a l'enquesta relacionats amb l'àmbit:

Crec que el més efectiu seria la promoció de la igualtat en les escoles i en totes les activitats dirigides als nens i nenes. Crec que el més urgent es conscienciar als futurs adults en la igualtat de gènere. En segon lloc, intentar reequilibrar la societat en totes les oportunitats públiques i privades que trobem.

6.10.3 Resultats de l'enquesta dirigida al personal de l'Ajuntament de Castelldefels

El següent apartat correspon a les respostes de l'ítem 26 de l'enquesta.

Davant de la pregunta de quines necessitats o mesures concretes creuen que s'haurien d'adoptar en les polítiques municipals de Castelldefels per tal de promoure una autèntica igualtat d'oportunitats entre dones i homes?

- Crec que hauríem de tindre més present alhora de programar esdeveniments la representació femenina que hi ha sobre els escenaris.
- Més escoles bressol.
- Més sensibilització, treball amb els centres educatius.

6.11 Resultats de la diagnosi pel que fa a l'exercici de la coeducació i la transmissió d'una cultura igualitària

Pel que fa als principals resultats en coeducació

Punts positius:

- Existeix un fort compromís per a avançar cap a la seva consolidació com a ciutat educadora.
- L'Ajuntament disposa d'un Pla d'educació en que la coeducació és un eix transversal.
- Es compta amb programes de treball fonamentats sòlidament en discurs i en la seva pròpia sostenibilitat.

Punts de millora:

- Ampliar els objectius de l'Actual pla d'Educació i combatre els currículums ocults.
- Traslladar la visió global de ciutat educadora a una estratègia política transversal.
- Incentivar la implicació de pares, mares, famílies, AMPA i altres agents identificats, en les accions de coeducació del Pla Educatiu d'Entorn.
- Diversificar la participació del Consell Escolar Municipal, per a discutir les accions a emprendre i consolidar propostes en diversos fronts, d'acord a la continuïtat dels esforços en la matèria.
- Plantejar la obligatorietat de certes activitats relacionades amb la coeducació a l'interior d'escoles, d'acord a les seves necessitats.
- Desenvolupar línies d'acció sobre la diversitat sexual més enllà de les accions formatives (tallers, xerrades).
- Mantenir les actuals estratègies per ampliar els estudis Stem amb les noies joves, i ampliar la col·laboració amb la Universitat Politècnica.
- Establir paràmetres que facilitin que els estudis realitzats de l'Ajuntament sobre bretxes digitals i altres temàtiques incorporin la perspectiva de gènere.

Pel que fa als principals resultats per la transmissió d'una cultura igualitària

Punts positius:

- Hi ha una bona representació base sobre les vivències particulars a les dones als esdeveniments desenvolupats.
- Es posa l'èmfasi en l'encreuament entre la comunitat LGBTQ+ i la cultura.
- Es consideren les realitats trans per l'accés a certs serveis de cultura.
- En procés d'elaboració un estudi sobre la memòria històrica de les dones de Castelldefels

Punts de millora:

- Impulsar la creació d'una àrea de cultura que toqui temàtiques de feminismes i perspectiva de gènere.
- Fomentar més espais/esdeveniments culturals amb perspectiva de gènere interseccional provinents de les propostes comunitàries, sobretot en relació a les persones migrades.
- Enfortir la representació de les dones als esdeveniments culturals organitzats.
- A partir de l'estudi, elaborar un pla que realment doni visibilitat i reconeixement a les dones de Castelldefels.
- Ampliar la memòria històrica de les dones més enllà de les dones de Castelldefels.
- Revisar el nomenclàtor de la ciutat.

6.12 Propostes d'objectius i mesures pel Pla d'acció en l'àmbit de la coeducació i la transmissió d'una cultura igualitària

S'identifiquen determinats aspectes que posen de relleu les necessitats tècniques i ciutadanes detectades a l'hora de poder abordar aquest àmbit. Són les següents:

Reptes i necessitats municipals en relació a la coeducació

Fer efectiu el principi de la coeducació en l'accés i el desenvolupament educatiu en totes les etapes de la vida:

1. Incorporar la perspectiva de gènere en els pressupost d'una part dels programes educatius per tal d'avançar paulatinament i que en els propers 4 anys tots els programes d'educació tinguin incorporada la mirada de gènere.
2. Elaborar la diagnosi de gènere i informe d'impacte de gènere d'alguns programes d'àmbit educatiu.
3. Ampliar els objectius de l'Actual Pla Educatiu d'Entorn i abastar el currículum ocult.
4. Crear una taula en matèria d'educació que faciliti la coordinació.
5. Revisar com s'incorpora en l'actualitzat la perspectiva de gènere en els consells escolars a través de la participació de l'àrea d'educació.
6. Participar en els consells escolars dels centres educatius fent propostes per promoure la coeducació. (Acció 78 PC)
7. Les persones representants de l'ajuntament als consells escolars tenen competències en matèria d'igualtat de gènere. (Acció 78 PC)

Crear una eina de seguiment per coordinar i ser coherents en l'execució del pla de Coeducació

8. Revisar amb enfocament de gènere el pla d'acció sobre l'abandonament prematur i absentisme escolar de joves i adolescents. (Acció 82 PC)
9. Promoure convenis de pràctiques entre els Cicles Formatius i empreses del municipi.
10. Fomentar l'aprenentatge al llarg de la vida o la formació de persones adultes.
11. Fomentar la coeducació en les escoles bressol.
12. Mantenir i incrementar les certificacions d'igualtat en l'àmbit educatiu.
13. Mantenir les accions per combatre les actuacions abusives i d'assetjaments sexuals entre la comunitat educativa.
14. Impulsar la presència de dones en els estudis tècnics i científics, acord de col·laboració amb la Universitat Politècnica.
15. Realització de campanyes anuals de sensibilització al voltant del 25 de novembre. (Acció 80 PC).
16. Incorporar la perspectiva de gènere en les instal·lacions educatives.

Reptes i necessitats municipals en relació al foment d'una cultura igualitària

17. Fomentar la participació de les dones en l'organització, creació i representació de continguts culturals per a revertir les desigualtats existents en aquest àmbit.
18. Incorporar la perspectiva de gènere en els pressupost d'una part dels programes culturals per tal d'avançar paulatinament i que en els propers 4 anys tots els programes de cultura tinguin incorporada la mirada de gènere.
19. Elaborar un Pla cultural amb perspectiva de gènere.
20. Creació d'espai participatiu de dones expertes de la ciutat en l'àrea de cultura.
21. Organització i continguts de la comissió de festes amb perspectiva de gènere.
22. Revisar i ampliar l'oferta cultural i artística destinada a nenes i noies adolescents.
23. Continuar promovent una cultura crítica pel que fa la representació de les dones als mitjans de comunicació a través de la participació en l'Observatori de les Dones en els Mitjans de Comunicació.

Promoure i reconèixer l'aportació de les dones a la memòria històrica de la ciutat:

24. Banc oral de les dones en la memòria històrica de la ciutat.

25. Estudi per recuperar la memòria històrica de les dones de Castelldefels i la seva aportació al desenvolupament de la ciutat de Castelldefels. (Acció 90 PC)
26. Pla a partir de l'estudi anterior per recuperar la memòria històrica de la ciutat i/o la seva aportació al desenvolupament de la ciutat. (Acció 90 PC).
27. Elaboració d'un estudi i pla d'actuació sobre el nomenclàtor i el simbolisme urbanístic de la ciutat.

7. Reformulació dels treballs i dels usos del temps

En aquest àmbit s'analitza si l'Ajuntament impulsa la reforma horària i usos dels temps. Una de les qüestions que afavoreixen un ús més raonable del temps és a través del que s'anomena Reforma Horària i Usos dels Temps. La reforma horària és una iniciativa ciutadana que impulsa canvis en els horaris per tal que puguem gaudir de més llibertat en la gestió del nostre temps. Per aconseguir-ho, la reforma horària proposa:

- Compactar la jornada laboral per sortir abans de la feina.
- Introduir horaris laborals més flexibles d'entrada i sortida.
- Avançar les hores dels àpats, tant del dinar com del sopar.
- Sincronitzar els horaris de les empreses, institucions i actors socials i culturals.

Un dels factors determinants per fer possible la reforma horària és l'ús de la conciliació de forma corresponsable.

Diversos estudis sobre el treball i la seva relació amb el temps han permès dir que el treball no és només l'activitat laboral i que el temps no és només la jornada laboral. El temps i la mesura de la seva relació amb el treball ha permès fer visible el treball domèstic familiar, és a dir, aquelles tasques que tradicionalment han fet i fan les dones, relacionades amb la cura i el manteniment de la infraestructura de la llar i de les persones amb les quals conviu. En aquest sentit la pandèmia de la COVID-19 ha tornat a posar en evidència la importància de posar la vida al centre i la importància de les cures. El pes de la tradició patriarcal on les dones ocupaven l'espai privat i els homes l'espai públic continuen en un ideari que malgrat es va modificant, continua molt present.

La Llei 8/2006, de 5 de juliol, de Mesures de Conciliació de la Vida Personal, Familiar i Laboral del Personal al Servei de les Administracions Públiques de Catalunya integra, en un text únic, totes les disposicions adreçades a la conciliació en l'àmbit de la funció pública.

En el marc d'aquesta política, i fruit d'una reflexió organitzativa sobre els recursos tècnics i econòmics per a poder abordar la transversalitat de gènere en tots els àmbits i competències de l'Ajuntament, aquesta dimensió del repartiment del temps s'ha d'enfocar sota dues premisses clau d'anàlisi:

- 1 **La mobilitat.** Es vol aprofundir en com i de quina manera influeix la mobilitat de les persones a l'hora d'accedir a l'oferta de serveis i recursos que es promouen dins del Municipi o en la zona d'influència o dins de l'àmbit comarcal i les pròpies implicacions i

conseqüències d'aquesta mobilitat com a factor d'interdependència entre les persones. Es considera de base, que aquest factor afecta en bona mesura a les dones, com a potencials usuàries d'aquests serveis municipals, comarcals i metropolitans, així com a responsables en bona mesura de la cura de persones i per tant, esbrinar com es gestiona, es viu i es percep la gestió de la mobilitat de les persones dependents en l'àmbit de mobilitat en el territori.

- 2 **L'equilibri dels diferents temps de vida.** En el marc de la present diagnosi, en l'àmbit organitzatiu s'ha volgut donar especial èmfasi en conèixer la percepció dels diferents grups de participació en l'equilibri dels diferents temps de vida i com i de quina manera aquests afecten i es distribueixen les tasques de la llar entre les persones membres de la unitat familiar.

Tanmateix, la relació directa que hi ha entre els ingressos i la corresponsabilitat fan que en moltes ocasions sigui la dona la que abandoni la seva carrera professional. Esmentar que malgrat la taxa d'ocupació femenina ha augmentat considerablement en els últims anys, les dones encara es veuen afectades per unes condicions laborals més precàries: més presència en l'economia submergida, salaris més baixos en trobar-se en sectors feminitzats, major temporalitat, segregació horitzontal i segregació vertical.

A més la manca de reconeixement social del treball de cura i atenció en l'àmbit domèstic i familiar i la poca corresponsabilitat masculina augmenten les dificultats de conciliació de la vida personal, familiar, i laboral, i esdevenen també causes directes de la precarització laboral femenina. Gràcies a les Enquestes d'Usos del Temps (EUT) s'ha posat en relleu la desproporció existent entre dones i homes pel que fa al temps dedicat a l'oci. D'aquesta manera, una vegada més, es torna evident com les dones continuen treballant a fer les activitats principals del sosteniment de la vida a les llars, necessàries per a la continuïtat de l'*homo economicus* en el treball visible i productiu. És a dir, la població femenina té més tendència a vetllar pel benestar dels altres sobre el d'elles mateixes i la seva pròpia salut mental.

Les desigualtats de gènere no acaben aquí: Més enllà de l'escala individual, es pot observar clarament com es repliquen a escala ciutat. No existeix una compatibilitat entre els usos del temps de les dones i les institucions. Els serveis d'aquestes últimes freqüentment es brinden dintre d'un horari de treball productiu, al que les dones no poden accedir tan fàcilment si es té les responsabilitats dels treballs de cures. Aquesta situació genera major fragmentació horària, a més d'una segregació espacial de les dones als llocs on es donen les cures – no tenen la possibilitat de participar en activitats comunitàries i, per tant, no creen xarxes. Una altra qüestió rellevant a escala ciutat és el tema de la mobilitat. És també a les EUT que s'ha fet visible com les dones fan més ús del transport públic per a tasques de cures – visita a familiars, portar a les nenes i nens a diferents activitats, entre altres –, regint-se les seves vides pels temps establerts des de la ciutat.

Com es pot veure, temps i treball són dos elements que interactuen i als que cal prestar atenció i cercar mesures que impliquin a tots els sectors socials i que promoguin una veritable transformació cultural. Igualment, s'han de plantejar reformes horàries en diferents línies d'acció de l'Ajuntament que aportin una flexibilitat als usos del temps tant de les dones com d'altres col·lectius també vulnerabilitzats per aquesta rigidesa espai-temps. Així es visualitza una altra manera de fer xarxes i a futur, un teixit social més enriquidor a escala local.

7.1 Estructura de l'apartat

- Instruments de l'Ajuntament per a l'organització social dels usos del temps.
 - Acord de Ciutat per Castelldefels
 - Pla d'Acció Municipal (PAM) 2019-2023
 - III Pla d'Igualtat entre Dones i Homes de Castelldefels 2018-2021
 - Pla Especial Urbanístic per a la Regulació de l'ús d'habitatge d'ús Turístic al Municipi de Castelldefels 2020
- El treball en xarxa realitzat per promoure la reforma horària.
 - Xarxa de Governos Locals i Regionals per les Polítiques del Temps
 - Xarxa d'Empreses, Entitats i Comerços per a la Reforma Horària
- Política a favor d'usos del temps i reforma horària.
 - Les campanyes i accions realitzades per conscienciar i sensibilitzar a la ciutadania sobre l'economia de cures.
 - Concurs de Curts d'Igualtat i Usos del Temps "NOdaIGUAL"
 - Servei d'Intervenció per la convivència a l'Espai Públic (SIEP)
 - Projecte Creant Cures
 - Tallers i activitats
 - Les accions realitzades per incidir en la millora de les condicions laborals de les dones que treballen al sector de cures.
 - Formació ocupacional La Guaita
 - Xarxa Casa dels Infants
 - Canvi en horaris de la neteja municipal
 - Tallers i activitats
 - La promoció de projectes dintre de la política urbanística del govern local que responen a les necessitats de corresponsabilitat i conciliació.
 - Borsa de mediació de lloguer social
 - Inversions transport públic
- Resultat certificació SG CITY 50-50. Període 2021-2023
 - Fortaleses del formulari de l'Autodiagnosi.
 - Recomanacions a partir de l'autodiagnosi.
- Percepcions sobre les polítiques d'igualtat, a partir de:
 - Resultats de les entrevistes
 - Resultats del grup de participació
 - Resultats de les enquestes
- Principals resultats de la diagnosi pel que fa a les accions que promouen la reformulació dels treballs i dels usos del temps.
- Propostes d'objectius i mesures pel Pla d'acció en l'àmbit de reformulació dels treballs i dels usos del temps.

7.2 Instruments de l'Ajuntament per a l'organització social dels usos del temps

La corresponsabilitat i l'organització del temps ha estat una línia de treball per l'Ajuntament de Castelldefels. En l'any 2003 es va tenir en compte la conciliació corresponsable amb un document de recomanacions, i en l'any 2005 es va crear un Pla de Conciliació per a la ciutadania i per a la plantilla de l'Ajuntament. Amb aquests antecedents, l'administració local de Castelldefels té la suficient fortalesa per impulsar instruments que afavoreixin una correcta organització del temps a través de determinades polítiques, considerant en tot moment el paper que tenen les dones dins de l'àmbit.

En primer lloc, es troba l'**Acord de Ciutat per Castelldefels**⁴⁷. Dintre de l'àmbit "Reactivació econòmica", l'eix estratègic 1, "*Activar mesures d'atenció i recol·locació de les persones que han quedat a l'atur*", esmenta en una de les seves mesures l'anàlisi de viabilitat d'un programa ocupacional, on es faria el foment de contractació de persones desocupades com a cuidadores de persones dependents, i així resoldre problemes de conciliació a persones treballadores i autònoms. En cas de consolidar-se aquesta mesura, s'impulsaria la creació d'un sistema comunitari de suport mutu i de professionalització dels treballs de cures.

Per altra banda, es compta amb el **Pla d'Acció Municipal (PAM) 2019-2023**⁴⁸, el qual dirigeix les línies estratègiques que l'Ajuntament desenvoluparà al llarg de 4 anys. En aquest document es demostra que es té en compte la factibilitat de transformació social, ja que les línies s'han aterrat a partir d'un procés participatiu, involucrant a la ciutadania, les entitats socials, i el funcionariat i tècnics municipals.

En l'eix **Sostenibilitat i Espai Públic**, la línia "*Apostar decididament per la mobilitat sostenible*" dimensiona la necessitat de realitzar millores substancials en la xarxa de transport públic en qüestió d'augment total de flota i qualitat, la qual té la possibilitat de generar un impacte directe en el benestar de vida de les dones que necessitin diàriament aquest servei en tenir més opcions horàries i més seguretat viària.

Pel que fa a l'eix **Drets i Ciutadania**, la línia "*Donar suport als col·lectius més vulnerables, amb mesures per evitar la seva exclusió*", parla de donar un enfocament comunitari a tots els serveis socials per a fomentar la participació i convivència entre totes les persones. Així, es localitza un espai transversal tant de conscienciació com d'implicació comunitària per evitar l'exclusió de dones en treballs de cures, sobretot aquelles que a més són migrades. En aquest mateix eix, es té la línia "*Aprofundir en el compromís "Castelldefels, ciutat feminista"*", on directament esmenta iniciatives de planejament urbanístic amb perspectiva de gènere i la cerca de la feminització de l'espai públic.

Finalment, l'eix **Innovació i Qualitat Democràtica** posseeix la línia "*Optimitzar l'organització municipal per millorar el servei a la ciutadania*", on es comenta l'habilitació d'espais d'atenció accessibles i una millora en la tramitació electrònica de serveis. Si bé aquesta acció s'engloba més intuïtivament en el canvi paradigmàtic que ha suposat la COVID-19 del presentisme a les

⁴⁷ https://acordpercastelldefels.org/wp-content/uploads/2020/09/AcordCastelldefels2020_v4.pdf

⁴⁸ <https://pamcastelldefels.org/es/>

activitats híbrides, alhora transforma la configuració social de qui pot accedir als serveis, quan i de què manera.

El **III Pla d'Igualtat entre Dones i Homes de Castelldefels 2018-2021**⁴⁹ és igualment important. En les línies 2 i 3, "*Treballs i Ocupació*" i "*Benestar social*" respectivament, es pot identificar un esforç per anar més enllà de les accions tradicionalment trobades dintre d'aquesta temàtica, no en només parlar de generar programes de treball per a les dones, sinó en afirmar la gestió i reflexió de les cures des de l'administració local. Per exemple, en la primera línia, l'oferiment "d'un servei de suport a la cura de criatures per aquelles persones (majoritàriament dones) que vulguin participar de les polítiques actives d'ocupació però que tinguin dificultats per fer-ho, com a conseqüència de l'assumpció de responsabilitats de cura", i a la segona línia, "crear un programa per alliberar temps de gaudi personal a les cuidadores informals". És gràcies a això que s'obre la possibilitat d'establir xarxes comunitàries de dones amb àmbits tan diversos de debat, convivència i suport, obtenint el reconeixement dels treballs que elles realitzen, així com el seu apoderament i la conscienciació que elles puguin transmetre en cada nucli social en el qual interaccionen.

Un altre instrument a considerar és el **Pla Especial Urbanístic per a la Regulació de l'ús d'habitatge d'ús Turístic al Municipi de Castelldefels 2020**⁵⁰. Aquest document compta amb una memòria social i informe de gènere afegit, que si bé no regula les accions a fer, dona una pauta d'acció a visualitzar des de les polítiques socials i d'urbanisme amb perspectiva de gènere. Específicament, es considera l'objectiu de solidaritat urbana contemplat en l'article 73 de la Llei 18/2007 del dret a l'habitatge de Catalunya. L'adhesió a aquest marc permetrà a l'administració d'implantar almenys un 15% del total d'habitatges principals existents a un parc d'habitatges destinats a polítiques socials pel 2035, repercutint positivament en col·lectius vulnerabilitzats que no tinguin un accés fàcil a un habitatge de qualitat. Un d'aquests col·lectius principals són les famílies monoparentals o monomarentals encapçalades per dones que a més són responsables de cures.

Per això, afegir la perspectiva de gènere a l'àmbit urbanístic dona peu a assenyalar la importància d'aconseguir i establir una ciutat multifuncional, compacte i que doni les facilitats per les tasques de cura i socialització que tothom necessiti d'acord amb el seu cicle vital, mitjançant l'espai públic que permeti conciliar el treball productiu i reproductiu, juntament amb activitats d'oci i esplai a l'aire lliure.

El Pla fa referència a com un major trànsit de persones, a més d'afavorir l'apropament de persones veïnes i xarxes socials, aporta significativament en la millora del sentiment de seguretat, "[...] especialment en determinats grups de dones", ja que segons els estudis fets pel Pla, a Castelldefels hi ha "una major percepció d'inseguretat a l'espai públic per part de les dones, principalment les de major edat".

⁴⁹ https://www.castelldefels.org/fitxers/DocumentsArees/documentsarea_5229_pmp_pdf@18042018181550.pdf

⁵⁰ https://www.castelldefels.org/A_Arees/ser_territorials/file/PROJECTE_PEHUT.pdf

7.3 El treball en xarxa realitzat per promoure la reforma horària

Xarxa de Governos Locals i Regionals per les Polítiques del Temps

El municipi de Castelldefels és membre de la **Xarxa de Governos Locals i Regionals per les Polítiques del Temps**, a través de la Federació de Municipis de Catalunya⁵¹. Si bé tots els treballs del primer estan dirigits al voltant de l'organització social del temps, hi ha 2 objectius clau dins de la *Carta de la Xarxa de ciutats europees en polítiques del temps*⁵² a remarcar en prendre en compte l'enfocament de gènere en la matèria. L'objectiu 2 ens parla d'assolir el dret a l'accés de qualitat al temps. És a dir, es tracta d'exercir el poder de decisió sobre el propi temps, fent una conjunció del temps personal, familiar i laboral amb el temps de la ciutat, per arribar a un benestar individual i comunitari global. Per altra banda, l'objectiu 3 d'aquest mateix document recorda que la distribució del temps entre dones i homes no és equitativa, i que per tant cal aportar solucions aterrades a "garantir la cohesió social i la igualtat d'oportunitats".

És amb aquests eixos rectors que diverses ciutats i agents polítics d'Europa, entre elles, Castelldefels, es troben en instàncies de diàleg pel foment de polítiques públiques dels Nous Usos Socials del Temps (NUST). A més de l'intercanvi de bones pràctiques de polítiques locals del temps, la Xarxa també es centra en la cooperació i projectes en conjunt, sempre contextualitzant a la realitat dels territoris. Considerant que el temps travessa totes les àrees vitals de l'ésser humà, les polítiques locals del temps que estan vinculades a la Xarxa s'adhereixen a alguna de les següents temàtiques⁵³:

1. Comerç i consum
2. Serveis municipals
3. Educació
4. Lleure i teixit associatiu
5. Mobilitat i carreteres públiques
6. Serveis de la salut
7. Cultura i vida nocturna
8. Igualtat
9. Covid-19
10. Agenda 2030

Xarxa d'Empreses, Entitats i Comerços per a la Reforma Horària

A l'àmbit comarcal, s'identifica que el Baix Llobregat, comarca on es troba Castelldefels, forma part de la **Xarxa d'Empreses, Entitats i Comerços per a la Reforma Horària**⁵⁴, iniciativa impulsada pel municipi Esplugues de Llobregat. Entre els agents membres principals es té a PIMEC Baix Llobregat-L'Hospitalet, CCOO Baix Llobregat i UGT Baix Llobregat. Degut a que la cerca per la reorganització del temps en diferents nivells no és només tasca dels governs, aquests agents treballen per "consolidar el factor temps com a nova mesura de llibertat, equitat i benestar", en un sentit general, i, específicament, per "impulsar una nova cultura del temps a les organitzacions a favor de models més eficients i més flexibles per atendre les noves necessitats socials". Ara mateix en la nostra societat el treball productiu és almenys 1/3 del nostre dia quotidià, pel la qual cosa el plantejament d'una nova configuració provinent des

⁵¹ <https://fmc.cat/novetats-ficha.asp?id=38391&id2=1&idc=1>

⁵² <https://www.diba.cat/documents/1133004/604f71da-0612-4b20-aaee-065879e7823e>

⁵³ <https://timeusepolicies.info/best-practices/>

⁵⁴ <https://www.esplugues.cat/ambits/temes/igualtat-dona-home/reforma-horaria/xarxa-dempreses-per-a-la-reforma-horaria-a-esplugues>

d'aquest àmbit esdevé una clau per a obrir unes altres configuracions del temps més enllà de l'espai públic i de les administracions locals.

Cal dir també que l'Ajuntament de Castelldefels es troba adherit des del febrer 2017 al **Pacte per la Reforma Horària-Ara és l'hora**⁵⁵, impulsat per la Generalitat de Catalunya.

L'objectiu és impulsar uns horaris beneficiosos per a les institucions, les empreses i la ciutadania, consolidant el temps com a nova mesura de llibertat, equitat i benestar i on es cerca, de manera més aterrada a la vida quotidiana:

- Compactar la jornada laboral per sortir abans de la feina.
- Introduir horaris laborals més flexibles d'entrada i sortida.
- Avançar les hores dels àpats, tant del dinar com del sopar.
- Sincronitzar els horaris de les empreses, institucions i actors socials i culturals.

7.4 Política a favor d'usos del temps i reforma horària

Després d'haver establert el marc instrumentatiu en el qual es desenvolupa l'Ajuntament de Castelldefels dintre dels treballs i usos del temps, observem com es tradueix en mesures dutes a terme a partir de tres perspectives:

1. La conscienciació a la ciutadania sobre l'economia de cures, per reconèixer el treball de la llar i de cures com un bé públic, i per a canviar els estereotips de gènere relatius a aquests. En ser inherentment una transformació cultural, aquestes són mesures que busquen arribar a tota la població, però per la seva naturalesa, amb un sentit a llarg termini.
2. La incidència en la millora de condicions laborals de les dones que treballen en cures i el foment de la seva associativitat. Aquestes accions són adreçades directament a la població diana, amb vista a generar canvis en un curt i mig termini.
3. La política urbanística aplicada en projectes d'infraestructura i ordenació del sòl que donen resposta a les necessitats de corresponsabilitat i conciliació de la vida personal, laboral i familiar. Com ja s'ha aclarit, tothom es beneficia de la reorganització de la ciutat com un espai divers, feminista i de cures, així com respectuós del temps individual i comunitari.

És, per tant, en aquestes línies com es treballa amb diferents col·lectius. Un d'aquests és el col·lectiu de dones que donen cures sigui de manera professional o dintre de les seves xarxes socials.

Pel fet que els projectes urbanístics poden configurar-se a diferents escales, els seus impactes es veuen tant a mig com curt termini.

7.4.1 Campanyes i accions realitzades per conscienciar i sensibilitzar a la ciutadania sobre l'economia de cures

⁵⁵ <https://reformahoraria.cat/>

Campanya “NOdaIGUAL”

Una de les campanyes més consolidades que promou la participació activa del jovent, és el **Concurs de Curts d'Igualtat i Usos del Temps “NOdaIGUAL”**⁵⁶. Gestionada des de l'Àrea de Polítiques d'Igualtat, aquesta campanya fa més de 10 anys que s'implementa, celebrant-se la 12^o edició en l'any 2022.

L'objectiu de la campanya “NOdaIGUAL” és que l'alumnat d'educació secundària s'involucri en la reflexió social sobre les desigualtats de gènere experimentades en la societat mitjançant la creació d'un curt audiovisual que pot representar les causes, la denúncia, o les alternatives i bones pràctiques al voltant. A més d'altres categories, la temàtica “Usos del Temps” és una en la que les i els joves poden inscriure el seu curt des dels inicis d'aquesta iniciativa, sobretot fent referència a les cures dintre del nucli familiar i la llar⁵⁷.

S'observa que en cada edició s'interpel·la a la comunitat educativa de secundària del municipi, tant a les i els joves de 14 a 18 anys que estudiïn o visquin a Castelldefels. A més a més, hi ha una participació assegurada d'altres àrees de l'Ajuntament i d'altres agents dels sectors educatiu i social del municipi com a jurats del concurs. Es fa el lliurament de 3 premis pels millors curts i 2 premis als centres educatius: un per al que tingui més participació, i un altre pel centre de l'alumnat del primer lloc. Aquest factor ha generat un incentiu molt fort per a participar: clarament es mostra com a efecte positiu que els mateixos centres educatius tenen un sentit de compromís cap al concurs, fomentant de manera transversal la coeducació. Si bé el concurs té un impacte en el jovent, també arriba en altres grups demogràfics de Castelldefels amb la presentació pública dels curts participants cada any.

Servei d'Intervenció per la convivència a l'Espai Públic (SIEP)

La Regidoria de Polítiques d'Igualtat compta amb la complicitat d'altres regidories pel que fa a la conscienciació de les cures en comunitat. Per exemple, el **Servei d'Intervenció per la convivència a l'Espai Públic (SIEP)**⁵⁸, gestionat per la Regidoria de Participació Ciutadana. Tot i que el SIEP se centra en la convivència veïnal i la resolució dels conflictes des d'un enfocament socioeducatiu, està molt implicat en la millora i preservació del bon clima comunitat a partir d'una distribució equitativa de les tasques de la cura, tenint com a resultat principal la conscienciació intergeneracional al voltant del concepte “corresponsabilitat ciutadana”. Per tant, gràcies a les dinamitzacions en zones obertes i accessibles a tothom⁵⁹, i als cercles de diàleg implementats, es fa un constant recordatori-acció de com viure en comunitat ja hi existeix una responsabilitat: allò que una persona fa, impacta a altres en diferents graus i nivells.

Projecte Creant Cures

La vinculació de l'economia de les cures i l'àmbit cultural també té una connexió que es troba a través del treball conjunt entre l'associació **La Xixa Teatre** i l'àrea de Nova Ciutadania de l'Ajuntament. Conjuntament han desenvolupat el **Projecte Creant Cures**.

⁵⁶https://seu.castelldefels.org/sta/CarpetaPublic/doEvent?APP_CODE=STA&PAGE_CODE=CATA&LOGO&DETALLE=6269000960533679407192&lang=CA

⁵⁷<http://cortosnodaigual.blogspot.com/p/bases-del-concurs-concurso.html>

⁵⁸<https://www.castelldefels.org/ca/guiaciutatFitxa.asp?idGuia=33106>

⁵⁹<http://www.elcastell.org/ca/hemeroteca.asp?id=15647&total=&pr=&ul=&SelMes=7&SelAny=2022&buscartext=servei%20d%27intervenci%F3%20per%20la%20conviv%E8ncia>

En un primer moment, es va crear la convocatòria per a dones treballadores, sobretot per aquelles que es dediquen a la llar i les cures, per fer quatre sessions amb eines de dinamització teatrals. El propòsit general era fer una reflexió sobre les cures que realitzen i com poden traslladar aquestes reflexions a elles mateixes, generant un procés d'apoderament individual i a l'interior del grup.

Un segon moment del projecte es va donar en la socialització a nivell comunitari, on les mateixes dones participants van crear i representar una peça de teatre d'allò que trobaren i que generaren reflexió fora del seu grup. És rellevant esmentar que la pedagogia utilitzada en la representació va ser el teatre de les oprimides, la qual implica una intervenció activa de l'audiència per a donar una resposta contextualitzada als conflictes viscuts per les dones migrades i treballadores de les cures⁶⁰. Per tant, aquest projecte fa la connexió d'un espai d'esplai social amb un espai de debat i sensibilització a partir d'eines culturals – educatives innovadores, concretant així mateix una mirada interseccional, en reconèixer com certs eixos creen dinàmiques d'opressió més profundes quan es parla de cures.

Tallers i activitats

Finalment, l'Ajuntament també fa la conscienciació sobre la economia de cures en **tallers i activitats** generals. Per exemple, es troba el taller “**Stop Estereotips!**”⁶¹, coordinat per la Regidoria d'Igualtat i dinamitzat per la associació El Far de Colors, el qual s'adreça a l'alumnat de primer i segon de l'ESO. A través d'eines lúdiques d'impacte, es creuen la cerca de trencar socialment els estereotips de gènere amb l'àmbit de la coeducació, partint de mostrar a la joventut models alternatius de masculinitat i feminitat que arriben o s'apropen a la corresponsabilitat. Per altra banda, també es troben ponències de sensibilització i debat sobre l'impacte negatiu de la total càrrega de les cures en les dones, com van ser “Feminisme, COVID-19 i Cures”⁶², feta al 2021, i “El Rol de la Cuidadora Familiar”⁶³, feta al 2022.

7.4.2 Accions realitzades per incidir en la millora de les condicions laborals de les dones que treballen al sector de cures

Les accions de sensibilització fetes per l'Ajuntament estan complementades amb accions destinades a la millora de les condicions laborals de les dones treballadores al sector de cures. La primera d'aquestes es configura des de l'**Espai La Guaita**, lloc físic del Centre de Suport a l'Economia de Castelldefels, mitjançant la seva **formació ocupacional**. És a la Casa d'oficis, un programa de formació i treball amb durada d'un any, que podem trobar el curs Atenció a les persones⁶⁴. Aquest curs compta amb tres mòduls que permeten la professionalització en el mercat laboral productiu del treball de cures fet:

1. Dinamització d'activitats de lleure educatiu infantil i juvenil (Atenció a la discapacitat i col·lectius amb necessitats específiques)
2. Dinamització comunitària
3. Animació sociocultural

A més a més, s'atorga una mirada interseccional, ja que la seva població diana són persones menors de 30 anys en situació d'atur, i preferentment residents al barri de Vista Alegre. No

⁶⁰ <https://www.castelldefels.org/ca/guiaeducativa/AgendaAj.asp?idAgenda=160361>

⁶¹ https://www.castelldefels.org/ca/guiaeducativa/GE_ACTIVITATS.asp?GAC_ID=10799&Apl_id=139

⁶² https://www.castelldefels.org/ca/docsarea_pi.asp?plana=docsarea_pi.asp&pmp_id=5858

⁶³ https://www.castelldefels.org/es/DocsArea_pi_prog.asp?plana=DocsArea_pi_prog.asp&pmp_id=5989

⁶⁴ <https://laquita.org/formaci%C3%B3/atencio-a-les-persones-dinamitzacio-comunitaria-2/>

obstant això, s'observa que el cartell publicitari del projecte mostra una persona percebuda com a dona tocant-se el cor, i per tant no es qüestionen els rols de gènere dintre de les cures.



El segon programa amb el qual compta La Guaita relacionat amb el treball de cures és el **Programa Treball i Formació**, on s'afavoreix la inserció laboral de diversos col·lectius d'acord amb la seva situació particular. Si bé hi ha una línia justament dirigida a les dones, és a la línia de **Persones aturades perceptores de la Renda Garantida de Ciutadania (PRGC)**⁶⁵ on podem veure que específicament es parla de dones amb càrregues familiars. Si es compta amb els requisits previs, s'activa la contractació de 6 mesos a jornada completa de la persona participant, i poden escollir el tipus de formació, ja sigui segons el seu perfil i categoria, o alguna del catàleg d'accions de formació transversal del Servei Públic d'Ocupació de Catalunya.

Finalment, La Guaita realitza un **assessorament** a les famílies que necessiten **contractar** treballadors i treballadores del **sector de cures** a la seva llar. Bàsicament, d'aquesta manera, la Guaita exerceix com a punt d'articulació i apropament entre les persones que cerquen una oportunitat laboral en el sector de les cures i les persones que requereixen d'aquest tipus de servei. Entre 2020 i 2021, 43 famílies van fer ús de la borsa i es van contractar 11 persones en total. Si bé durant aquest temps només es va obtenir el 25% d'assoliment de contractació, és un servei nou i requereix d'una major difusió tant interna com externament.

Per altra banda, un servei que pren el seu rol dins de les cures a nivell de ciutat és la **Xarxa Casa dels Infants**, gestionada des de l'àrea d'Educació⁶⁶. La xarxa col·labora amb les dones de manera indirecta perquè ara per ara elles continuen sent les principals cuidadores de la infància i, a través dels espais habilitats per la Xarxa, les dones estableixen el seu posicionament de com tothom ha de formar part de les cures de les persones que ho necessitin.

Una de les formes en que treballa la Xarxa Casa dels Infants es sensibilitzant al voltant de la diversitat d'interessos i necessitats que cada família o infant té, i s' ofereixen serveis en diferents horaris. De tots els serveis educatius integrats a la Xarxa, crida l'atenció l'Espai de Joc per definir-se, a més de ser un espai educatiu, és un espai lúdic i de socialització. Aquest és pioner al permetre que les criatures poden ser acompanyades per adults que no siguin necessàriament la mare o el pare, i permet participar també al german/es fins a 6 anys.

⁶⁵ <https://laquaita.org/treball-i-formacio-castelldefels/>

⁶⁶ https://www.castelldefels.org/es/casainfants/doc_generica.asp?dogid=1267

Com ja s'ha establert anteriorment, les cures no es limiten a la llar i a la criança. És per això que també cal reconèixer les accions adreçades a totes aquelles persones que atorguin cures als espais públics, com ho és el personal de **neteja municipal**. L'Ajuntament de Castelldefels va fer un protocol d'actuació per a protegir aquest col·lectiu de les altes temperatures de juliol 2022, on s'ha donat una **adaptació de l'horari laboral**⁶⁷ com a mesura preventiva principal. Vinculat amb l'organització social dels usos del temps, també es fa menció particular a com el canvi d'horari no afectarà el descans del veïnat.

Pel que fa a **tallers i activitats**, al 2019 va tenir lloc el "Fòrum obert sobre les cures a la llar"⁶⁸, organitzat en conjunt per l'Ajuntament, La Xixa, i el Consell municipal de Convivència intercultural. Cal dir que previ al fòrum, l'àrea de Nova Ciutadania va fer una diagnosi i intervenció amb dones estrangeres treballadores de la llar a Castelldefels. Així es va propiciar un debat públic sobre la contractació i prestació de serveis al voltant de les cures i, a més, un punt de contacte i informació tant per a les persones que buscaven treball en el camp, com per a les persones que volien contractar a algú.

7.4.3 La promoció de projectes dintre de la política urbanística del govern local que responen a les necessitats de corresponsabilitat i conciliació.

L'habitatge és l'espai físic que més relacionem amb les cures de les persones, sobretot aquelles en situació de dependència. Freqüentment no hi ha una remuneració econòmica adient a les tasques realitzades, i les persones treballadores de cures juntament amb les persones dependents cauen en perill de no tenir un accés dignificat i facilitat a l'habitatge. És per això que aquest dret humà bàsic es va consolidar a través de la **borsa de mediació de lloguer social** de l'Oficina Local d'Habitatge de Castelldefels⁶⁹. El servei articula les comunicacions entre persones que vulguin llogar un pis a un preu reduït, i persones propietàries. Igualment es pot tramitar una borsa de lloguer assequible de pisos buits al municipi.

Per fer front a les percepcions d'inseguretat difoses entre les dones de Castelldefels als espais públics, L'Ajuntament va gestionar tres **marxes exploratòries**⁷⁰, dirigides pel col·lectiu Punt 6 en el 2019, i adreçades a dones castelldefelenques de diferents edats i estils de vida. Les marxes van ser recorreguts per diferents zones del municipi, on les participants havien de recollir les seves experiències personals al voltant de la seguretat als llocs que van visitar, prenent en compte aspectes que milloraven o empitjoraven les seves percepcions. A més a més, es va realitzar un taller de propostes i un informe final.

Un altre espai físic del que ja s'ha esmentat la seva rellevància és el mateix **transport públic**, utilitzat majoritàriament per les dones en la vida quotidiana. L'Ajuntament va fer inversions econòmiques fortes al 2022 a les xarxes de busos⁷¹ i trens⁷², amb la intenció de reforçar flotes i millorar la qualitat dels serveis. D'aquesta manera s'aposta per la diversificació horària, repercutint en una disminució del temps d'espera per a les dones, sobretot quan fan desplaçaments entre municipis. Així mateix, la millora en el seu funcionament podria donar pas a una baixada de la percepció d'inseguretat per a les dones al moment de fer ús del transport públic.

⁶⁷ <https://www.castelldefels.org/ca/hemeroteca.asp?id=16692&IdArea=15>

⁶⁸ <https://www.castelldefels.org/ca/hemeroteca.asp?id=13618&total=9437&pr=1&ul=8&SelMes=3&SelAny=2019>

⁶⁹ <http://www.sac.es/arees-de-sac/habitatge.html>

⁷⁰ https://www.castelldefels.org/fitxers/DocumentsAreas/documentsarea_5625_pmp_pdf@1712201_9143221.pdf

⁷¹ <https://www.castelldefels.org/ca/hemeroteca.asp?id=16675&IdArea=15>

⁷² <https://www.castelldefels.org/ca/hemeroteca.asp?id=16638&total=1062&pr=9&ul=16&IdArea=15,16,17,18,19,49&SelMes=7&SelAny=2022>

Punt 6 també va desenvolupar sessions participatives amb dones en la línia de bus durant el mes de juny del 2022, per avaluar el confort, seguretat i l'experiència de les dones al transport públic sota el títol "el bus és nostre".

7.5 Resultat de la certificació SG City 50-50. Període 2021-2023

7.5.1. Fortaleses del formulari de l'Autodiagnosi de la certificació SG City50-50⁷³

- S'han realitzat campanyes específiques per sensibilitzar sobre l'ocupació de les dones. (Criteri 31)
- Es promou que les empreses del municipi contractin dones en risc d'exclusió. (Criteri 32)
- S'intervé a favor de l'ocupació per a les persones del gènere femení i d'altres identitats de gènere (LGTBI+) amb majors dificultats d'accés al mercat laboral edat, condició econòmica, origen, diversitat funcional, opció sexual, expressió i identitat de gènere, etc.). (Criteri 35)
- S'impulsen accions per fer visible la importància del treball de la llar i de cures (Criteri 41).
- Es realitza formació específica en igualtat de gènere, aplicada al seu àmbit d'activitat, al personal tècnic i polític d'urbanisme, habitatge i medi ambient. (Criteri 61).
- S'intervé i s'actua contra els principals estereotips i pautes culturals que promouen i/o mantenen les discriminacions per raó de sexe i gènere. (Criteri 76).

7.5.2. Recomanacions a partir del formulari de l'Autodiagnosi⁷⁴

- Desenvolupar en la política pública d'ocupació una línia de treball per millorar les condicions laborals i d'ocupabilitat de les dones. (Acció 57)
- Impulsar una política pública sobre els usos del temps i reforma horària. (Acció 73)
- Identificar necessitats formatives en perspectiva de gènere del personal tècnic i polític de les àrees d'urbanisme, habitatge i medi ambient. (Acció 100)

7.6 Percepcions sobre les polítiques d'igualtat, a partir grups de participació i de les enquestes

7.6.1. Resultats dels grups de participació

A continuació es destaquen algunes de les idees-força extretes **dels grups de participació**:

- La cura i la neteja segueixen sent feines feminitzades. La neteja a casa o a nivell d'ofici als restaurants), la cuina a les escoles, o les residències són feines feminitzades a Castelldefels.
- És necessari reivindicar un pacte de ciutat sobre corresponsabilitat per repartir els treballs de cures entre els homes i les dones. Caldria plantejar l'obligatorietat, treballant aquest tema a través del pacte de la reforma laboral.
- Es posa en relleu la situació de vulnerabilitat de les dones grans, viudes i amb capacitat reduïda, de manera que es contemplin accions per evitar la feminització de la pobresa i l'aïllament. Es proposa la cerca de compensació per a les pensions baixes de les

⁷³ Respostes satisfactòries

⁷⁴ Accions recomanades del Pla de Compromís.

dones amb baixos ingressos i de les dones grans que han estat tota la vida fent de cuidadores.

- Les reformes urbanístiques que es fan no tenen sensibilitat amb les persones grans i les persones amb mobilitat reduïda. Sobretot, a prop dels centres mèdics i a les zones d'escoles.
- Cal reforçar la formació de les dones per accedir a feines millor remunerades i que no només sigui en feines de cures o en el sector de l'Hosteleria. Així mateix, desenvolupar programes formatius a nivell local focalitzats en dones mares, dones migrades, dones en situació d'atur i dones amb poca formació.
- Integrar la cultura de la Reforma Horària i usos del temps, promovent accions als centres educatius, empreses, i a l'administració local, d'acord al context i cicle vital de les dones.
- Passar del model urbà turístic a un model urbà de ciutat amb millores en la senyalització i opcions diverses de mobilitat pública: cotxe, bus, bici, per a connectar la ciutat entre muntanya i mar.

7.6.2. Resultats de l'enquesta dirigida a la ciutadania de Castelldefels

Els següents apartats corresponen a les respostes dels ítems 10, 14, 15, 16, i 18 de l'enquesta.

Les puntuacions poden oscil·lar entre 1 i 4. Es considera negativa la puntuació obtinguda en 1, equidistant en 2, i positiva o molt positiva entre 3 i 4.

Davant de la pregunta de quins són els temes que consideren més prioritaris per treballar en relació a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

El 84% ha escollit "Espai domèstic i familiar". Ha estat la segona opció amb més percentatge de les set possibles. En canvi, només el 8% ha escollit "Urbanisme, habitatge i mobilitat", una de les dues opcions amb menys percentatge.

Davant de la pregunta de si considera que a casa seva hi ha un bon repartiment de les tasques domèstiques i del treball de cura.

La majoria de dones referents ha respost "sí", amb un 84%; un 16% considera que no hi ha un bon repartiment a casa seva dels treballs de cura.

Davant de la pregunta de si considera que el govern local impulsa accions per fer visible el treball de cures i el treball domèstic?

La majoria de les persones enquestades considera que el govern local no impulsa accions per fer visible el treball de cures i el treball domèstic, amb un 68%.

Davant de la pregunta, en el cas de tenir canalla, de si fomenta la seva participació en les tasques domèstiques de la mateixa manera tant si és nen com nena?

La totalitat de dones han respost que sí fomenten la participació de la seva canalla en les tasques domèstiques, independentment del seu gènere.

Davant de la pregunta de si l'empresa on treballa ofereix mesures que faciliten la conciliació de la vida familiar i laboral.

Del total de persones que han respost a la pregunta, un 81,82% assegura que la seva empresa atorga mesures de conciliació de la vida familiar i laboral.

7.6.3. Resultats de l'enquesta dirigida al personal de l'Ajuntament de Castelldefels

El següent apartat correspon a les respostes de l'ítem 26 de l'enquesta.

Les puntuacions poden oscil·lar entre 1 i 4. Es considera negativa la puntuació obtinguda en 1, equidistant en 2, i positiva o molt positiva entre 3 i 4.

Davant de la pregunta de quines necessitats o mesures concretes creuen que s'haurien d'adoptar en les polítiques municipals de Castelldefels per tal de promoure una autèntica igualtat d'oportunitats entre dones i homes?

- Crec que des de l'àrea de polítiques d'igualtat s'estan implementant tota una sèrie d'accions que van en aquesta direcció. Potser afegir la millora en la conciliació familiar.
- Remunicipalitzar serveis d'atenció domiciliària i de neteja per millor condicions laborals de les dones que hi treballen.
- Una part important de la desigualtat es troba a l'àmbit domèstic, i entrar a la intimitat de cada família és molt complicat. Polítiques de conciliació, de suport a les dones.

7.7 Principals resultats de la diagnosi pel que fa a les accions que promouen la reformulació dels treballs i dels usos del temps

Punts positius:

- L'Ajuntament es troba adherit al pacte per la reforma horària.
- L'Ajuntament ha fet fortes inversions per modernitzar i augmentar els serveis públics de transports que facilitin la mobilitat de la ciutadania en general.
- Es realitzen programes i campanyes que faciliten la conscienciació pel que fa a la diferenciació existent entre els temps de dones i homes.
- Existeixen activitats amb un alt grau de sostenibilitat: compten amb incentius consolidats cap a la ciutadania que permetin la seva continuïtat, com el concurs de curts "NOdaGUAL".
- Hi ha accions que suporten tangencialment la reorganització social dels usos del temps al municipi.

Punts de millora:

- L'àrea de mobilitat no té un pla de Mobilitat Urbà. El pla de Mobilitat Urbà hauria d'assegurar la perspectiva de gènere i, entre els seus objectius, hauria de fomentar i impulsar la política pública del usos dels temps, i per tant, la de la millora de la conciliació i corresponsabilitat entre dones i homes.
- Elaborar accions que directament apostin per una re-configuració dels usos del temps a determinats col·lectius.
- Incidir directament en la restauració per tal d'incrementar la presència femenina més enllà de la neteja.
- Enfortir la corresponsabilitat masculina a les llars, empreses i a l'espai públic.
- Fer èmfasi en el desenvolupament d'un model de ciutat de cures, sobretot a l'espai públic.
- Integrar accions de la reforma horària a les àrees de Promoció Econòmica i Comerç.
- Adaptar el Pla d'Urbanisme tenint en compte els usos socials del temps amb perspectiva de gènere interseccional.

7.8 Propostes d'objectius i mesures pel Pla d'acció en l'àmbit de reformulació dels treballs i dels usos del temps.

Pressupost municipal amb perspectiva de gènere.

1. El pressupost identifica la inversió destinada a la transversalitat de la perspectiva de gènere de cada àmbit d'intervenció.
2. S'assigna una partida a promoure la visibilitat i aportació del treball de les cures.
3. Incorporar la perspectiva de gènere en els pressupost d'una part dels programes de mobilitat per tal d'avançar paulatinament i que en els propers 4 anys tots els programes de mobilitat tinguin incorporada la mirada de gènere.

Mobilitat i medi ambient amb perspectiva de gènere:

4. Revisar i incorporar la perspectiva de gènere en el pla de mobilitat municipal. Especial incidència en aquelles zones més empobrides o segons el col·lectiu de dones, com per exemple la mobilitat de les dones grans.
5. Elaborar una diagnosi de gènere i informe d'impacte de gènere d'alguns programes de mobilitat.
6. Identificar les necessitats formatives del personal tècnic i polític sobre igualtat de gènere aplicades als àmbits d'urbanisme, habitatge, i medi ambient. (Acció 100 PC)
7. Elabora un pla de formació de les tres àrees, adequat a les necessitats detectades. (Acció 100 PC).

Incorporar com estratègia política la reforma horària i usos del temps

8. Elabora un pla que compatibilitza la vida professional, personal i familiar i la flexibilitat horària. (Acció 73 PC).
9. Identificació dels recursos existents per part de la administració local que facilitin l'impuls d'una política pública a favor d'una conciliació responsable o d'una reforma horària. (Acció 73 PC).

Adherir-se a campanyes institucionals ja existents i desenvolupar-ne els plans de treball:

10. Elabora un pla de sensibilització sobre usos del temps i reforma horària.
11. Dinamitzar espais d'intercanvi d'experiències i coneixement amb les organitzacions socials i les institucions públiques o privades.
12. Mantenir-se i alhora impulsar les xarxes locals per promoure pactes entre els agents socials i empresarials sobre l'ús del temps.

Fer créixer la consciència ciutadana sobre el valor de la cura:

13. Creació d'una taula de les cures, amb la participació de tots els agents implicats: empreses, sindicats, organitzacions socials que proporcionen serveis de cura, empreses subcontractades per a la prestació d'aquests serveis i les organitzacions de dones, per tal d'analitzar els obstacles i elaborar un pla d'actuació.
14. Realitzar accions de sensibilització adreçades a la ciutadania per canviar estereotips de gènere en el treball de cures.
15. Difusió pública dels serveis i recursos disponibles per l'Ajuntament i les entitats supramunicipals a través de tots els canals municipals.
16. Impulsar a nivell intern del personal de l'Ajuntament una política d'usos del temps.

Millorar les condicions de vida dels col·lectius més empobrits

17. Identificació de les necessitats de conciliació i serveis de cura, diferenciant els nuclis urbans, identificant i diferenciant els barris del municipi.
18. Accions per millorar les condicions laborals al sector de cures al municipi.
19. Prioritzar en matèria de serveis socials, accions específiques per a la cura de les persones dependents, persones en risc d'exclusió i cura infantil

8. Reconeixement del lideratge i participació de les dones

Amb aquest àmbit es cerca determinar com des de l'administració local es fomenta la participació de les dones, així com el intercanvi de coneixements, en espais de diàleg i lideratge que entrecreuen els sectors públic, privat, i social.

El reconeixement del lideratge i la participació de les dones és un eix molt vinculat als altres, ja que és factible que aquest sigui utilitzat com a vehicle per a propulsar i articular la resta.

En comptar amb dones en posicions de poder i en el teixit associatiu, si bé no assegura de manera immediata l'avenç en els drets humans de les dones, ajudaria a arribar a una igualtat descriptiva de la qual encara cal prendre mesures pel seu establiment social. Tanmateix, és possible que, en un segon moment o inclòs alhora, s'enforteixin les habilitats d'aquest cercle de dones pel que fa a la perspectiva de gènere interseccional en la presa de decisions, afegint-la transversalment en totes les actuacions en les quals estan involucrades i que a priori no s'havien considerat. Des de aquest sentit, a més de posseir la igualtat descriptiva, s'arribaria a la igualtat substantiva de fon en esclarir la direcció de les decisions en clau de gènere.

Les accions puntuals de l'Ajuntament han de poder visibilitzar i promoure la participació de les dones perquè aquesta sigui més equilibrada, especialment en aquells àmbits i espais on s'identifica una clara segregació de gènere. Així mateix, les esferes "pública" o "privada" ja no fan compte de la realitat actual que vivim, pel qual les accions també haurien d'englobar una sensibilització per treballar en un canvi social a profunditat d'on i com impacten les dones als espais d'actuació híbrids.

Hem de poder reconèixer el talent femení com a motor de desenvolupament econòmic, polític, i social del municipi, potenciant el lideratge femení en la presa de decisions en tots els nivells i àmbits de la vida pública.

8.1. Estructura de l'apartat

- Lideratge associatiu i participació de les dones a Castelldefels.
 - Consell de les Dones del Baix Llobregat
 - Consell Municipal de les Dones
 - Grup de Dones de Castelldefels
- Enfortiment del teixit associatiu a favor dels drets humans de les dones.
 - Acord de Ciutat Per Castelldefels
 - Existència d'espais participatius i recursos cedits a les entitats i moviments socials i/o de dones.
 - Accions destinades a enfortir les capacitats organitzatives en temes d'accés a les tecnologies de la informació, participació ciutadana, gestió i lideratge.
 - Centre d'Informació i Recursos per a les Dones (CIRD)
 - Manual de recomanacions per a la participació de les Dones en la vida pública i social
 - Espais de co-ciutadania
 - Tallers i activitats
 - Assignació pressupostària a l'enfortiment de les associacions de dones i feministes.
 - Subvencions destinades a projectes d'entitats socials
 - Subvencions nominatives
- Resultat certificació SG CITY 50-50. Període 2021-2024
 - Fortaleses del formulari de l'Autodiagnosi
 - Recomanacions a partir de l'Ajuntament
- Percepcions sobre el reconeixement del lideratge i participació de les dones:
 - Resultats de les entrevistes
 - Resultats del grup de participació
 - Resultat de les enquestes
- Principals resultats de la diagnosi pel que fa a les accions que reconeixen el lideratge i la participació de les dones.
- Propostes d'objectius i mesures pel Pla d'acció en l'àmbit de reconeixement del lideratge i la participació de les dones.

8.2. Lideratge associatiu i participació de les dones a Castelldefels

Consell de les Dones del Baix Llobregat

Geogràficament, el municipi de Castelldefels pertany a la comarca del Baix Llobregat. Per tant, el teixit associatiu de les dones de Castelldefels s'inscriu al **Consell de les Dones del Baix Llobregat**, constituït el 2007 a partir d'una proposta articulada en el 2º Congrés de les Dones del Baix Llobregat.

El Consell i el Congrés promouen la interacció entre associacions de diferents sectors, encara que el propòsit principal del Consell és marcar la pauta per a la construcció de les polítiques comarcals d'igualtat i pel que fa al Congrés de Dones, un dels seus propòsits és el d'informar sobre la situació de les dones a Catalunya i al Baix Llobregat en diferents àmbits i formar un debat al respecte. Tanmateix, la finalitat del Congrés de les Dones del Baix Llobregat és el de fomentar la presència i participació de les dones en els espais de presa de decisió en l'àmbit polític, econòmic, social i cultural i donar visibilitat a les veus femenines i fomentar el treball en xarxa, tot construint noves complicitats entre els agents socials, econòmics i polítics. Tant pel que fa al Consell com pel que fa al Congrés, l'Ajuntament de Castelldefels ha tingut un paper actiu, tant en la gestió logística i de continguts com en la participació en les diverses taules de treball.

Consell Municipal de les Dones

En una escala local, s'ubica el **Consell Municipal de les Dones**⁷⁵, el qual ha estat activat a partir de l'any 2000. Ho presideix la regidora de Polítiques d'Igualtat de l'Ajuntament i es fan reunions bimestrals amb les organitzacions i entitats de Castelldefels. El ple té com eix rector l'intercanvi de perspectives i accions a realitzar pel que fa a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes de Castelldefels. Per exemple, des d'aquest ens es coordinen les jornades d'erradicació de la violència masclista, es fan propostes pels plans estratègics d'acció de l'Ajuntament relacionats a la igualtat, o es creen campanyes de sensibilització. També s'ha de posar en relleu que a través de les activitats organitzades se cerca constantment fer difusió i apropament a la ciutadania de com les diferents organitzacions de Castelldefels que treballen a favor de la igualtat entre dones i homes.

Grup de Dones de Castelldefels

De les nombroses entitats que conformen el Consell Municipal de les Dones, es destaca el **Grup de Dones de Castelldefels**⁷⁶ en ser una referència clau des de fa gairebé 40 anys en el foment de la vida associativa de les dones al municipi. Les seves accions principals estan dirigides a la formació, com dibuix, anglès, ioga, puntaires i restauració de mobles. També, l'entitat treballa el camp de les arts, a través de tallers als carrers i sortides culturals organitzades. El Grup de Dones de Castelldefels és una entitat implicada en combatre la violència masclista amb la participació en manifestacions i ponències a favor dels drets de les dones.

8.3. Enfortiment del teixit associatiu a favor dels drets humans de les dones

L'any 2020 el govern local ja s'havia plantejat directrius pel foment d'una xarxa associativa que vetllés pel benestar de les dones, però el context de la crisi causada per la COVID-19 va reforçar

⁷⁵ https://www.castelldefels.org/ca/doc_generica.asp?dogid=2335

⁷⁶ <https://grupdedones.com/>

encara més la necessitat d'accelerar el benestar de les dones en particular i de la ciutadania en general.

L'Ajuntament impulsa l'**Acord de Ciutat Per Castelldefels**⁷⁷. Un acord participat pels agents polítics, socials i econòmics de la ciutat. L'Acord va establir que per adaptar-se als nous paradigmes oberts amb la crisi sanitària, la societat castel·ldefenca necessitarà impulsar conjuntament la millora de les condicions de vida de les dones, afavorint "l'activació personal, social i laboral de les dones prioritzant aquelles que estiguin ris d'exclusió" ⁷⁸.

8.3.1. Existència d'espais participatius i recursos cedits a les entitats i moviments socials i/o de dones

L'Ajuntament de Castelldefels s'involucra activament en el desenvolupament del **Congrés de Dones** impulsat pel Consell Comarcal de Dones del Baix Llobregat. Al 2018, Castelldefels va esdevenir seu del 6è Congrés de les Dones. El Congrés rep la cessió per a la realització de xerrades en cada edició. L'organització de les subseus permet traslladar al territori espais de debat dels que es redacten conclusions que enriqueixen les comissions de treball durant la celebració del congrés. D'aquesta manera, es propicia encara més la participació i el treball en xarxa de dones castel·ldefenques en diferents comissions i de manera sostinguda en el temps.

Per altra banda, la seu de la secretaria del **Consell Municipal de les Dones** es troba a l'Espai Montserrat Roig, reunint-se bimestralment en aquest mateix lloc. Aix  es mostra un altre cop el suport municipal mitjançant la cessió temporal d'espais físics gestionats per l'Ajuntament. Tanmateix, aquest no es resta als recursos físics ni a una periodicitat limitada. Per exemple, el **Grup de Dones de Castelldefels**, a més de gaudir d'equipament municipal, té el suport de comunicació des de l' rea de Polítiques d'Igualtat.

Finalment, la ciutat gaudeix de l'**Espai Montserrat Roig**, tot i que va més enllà de ser un recurs físic ja que ha estat creat com un centre referent d'igualtat i de la lluita contra la violència masclista. En l'Espai Montserrat Roig (Centre d'Informació i Recursos per a les Dones i persones LGTBI) es pot trobar el Servei d'Informació i Atenció a les Dones (SIAD), aix  com tots els serveis oferts a la comunitat LGTBIQ+ (Punt SAI-LGTBI). A més de la prestació de serveis i orientacions, juntament amb la sensibilització que es generen a través dels tallers i activitats que es presenten. L'espai s'ha consolidat com un punt de trobada referent de diferents agents socials, culturals i polítics del teixit municipal.

8.3.2. Accions destinades a enfortir les capacitats organitzatives en temes d'accés a les tecnologies de la informació, participació ciutadana, gestió i lideratge

Espai Montserrat Roig (EMR)

Dintre d'un àmbit més tècnic, la principal acció de l'Ajuntament de Castelldefels vinculada a l'enfortiment de la participació ciutadana de les dones i en clau de gènere es dona en l'**Espai Montserrat Roig (EMR)**. Al 2016 es trasllada a l'Espai Montserrat Roig el Centre d'Informació i Recursos per a Dones i persones LGTBI (CIRD), per tant configurant l'EMR com un centre d'oferiment i prestació de diversos serveis vinculats a la igualtat de gènere, trobant-se principalment:

- Punt d'Informació per a les Dones
- Atenció i suport personalitzat

⁷⁷ <https://acordpercastelldefels.org/>

⁷⁸ https://acordpercastelldefels.org/wp-content/uploads/2020/09/AcordCastelldefels2020_v4.pdf

- Participació de les dones i sensibilització sobre els drets de les dones
- Comissió del circuit d'actuació contra la violència de gènere i els maltractaments en l'entorn familiar
- Servei de documentació i biblioteca.

A més a més, l'EMR obre les portes a una plataforma de propostes sobre la igualtat entre dones i homes brindant assessorament, sigui una persona, associació o empresa la que faci el plantejament d'iniciatives⁷⁹. El caràcter multifuncional de l'EMR i el seu enfocament de col·laboració amb altres entitats municipals i associacions propicia la interseccionalitat i l'apoderament individual i col·lectiu.

Entre les funcions del "Punt d'Informació per a les Dones" destaca:

1. Atendre a les dones per canalitzar les seves demandes i necessitats a través d'un contacte presencial, al telèfon o al web, o d'entrevistes individualitzades.
2. Consolidar-se com a frontissa en difondre la informació pertinent d'associacions municipals de dones.
3. Donar suport al teixit associatiu femení.

Manual de recomanacions per a la participació de les Dones en la vida pública i social

En termes de productes orientats a la temàtica, destaca un manual específic, elaborat per l'Ajuntament, per a la participació pública de les dones, nomenat **Manual de recomanacions per a la participació de les Dones en la vida pública i social**⁸⁰. Encara i que sigui una publicació del 2004, és una eina valuosa en haver emanat de les jornades per a la participació de les dones en la vida pública i social del 2003 i, malauradament, en seguir relativament vigent les línies d'acció proposades malgrat els avenços dels últims anys. Per exemple, s'esmenta el foment de la col·laboració entre les associacions locals per a dur a terme activitats conjuntes en els quals s'impulsi la implicació de dones. Així mateix, es parla de la necessitat d'estimular des de l'associacionisme la incorporació de dones a diferents càrrecs directius. Finalment, i des d'un punt de vista molt innovador, el manual crida l'atenció en què l'Ajuntament creï mecanismes de participació adaptats als col·lectius considerant els seus coneixements i habilitats particulars.

Espais de co-ciutadania

Existeixen diferents espais de co-ciutadania, impulsats en la seva majoria per l'Ajuntament, en destaquem tres:

- **Servei d'Intervenció per la convivència a l'Espai Públic (SIEP)**⁸¹. A través d'eines de recollida d'informació, el SIEP s'assegura de crear i mantenir espais d'escolta activa i diàleg entre l'Ajuntament i la joventut, i entre la mateixa joventut. Amb els resultats, es donen o s'elaboren propostes i organització de diverses dinàmiques que fomentin la salut i les xarxes socials, així com les activitats públiques a l'aire lliure. Tanmateix, no se cerca activament una major participació de les noies en cap part del procés. Tampoc hi ha un mecanisme que impulsi o faciliti propostes per part de les joves, destaca la menor representació de la noies joves.

⁷⁹ https://www.castelldefels.org/ca/doc_generica.asp?dogid=1112

⁸⁰ https://www.castelldefels.org/fitxers/DocumentsArees/documentsarea_261_PMP_PDF.pdf

⁸¹ <https://www.castelldefels.org/ca/guiaciutatFitxa.asp?idGuia=33106>

- El **Consell de la Infància**⁸² és un altre espai de foment a la participació ciutadana, en aquest cas, dels infants castel·ldefencs. Seguint un format de participació política formal, el consell promou l'aprenentatge de la comunicació i consulta entre les nenes i nens, així com un apropament a les seves realitats mitjançant el debat de temes d'actualitat i contextualitzats a la realitat del municipi per a formar part del canvi social. Cal fer notar que el programa "Cuidar i Ajudar", dels anys 2021-2022, si bé no hi ha una referència directa a la perspectiva de gènere, sí que es desenvolupen eines de participació per escoltar les opinions de les nenes i nens amb l'objectiu d'arribar a una ciutat de veïnatge i suport.

Espais informals de co-ciutadania, d'iniciativa ciutadana, en destaquem dos:

Vinculat al col·lectiu de gent gran, on estan incloses les dones grans, tot i que aquest darrer col·lectiu no sigui directament la població diana, trobem el **Casal Gent Gran Rafael Casanova Castelldefels**⁸³. El Casal, operatiu des de fa 41 anys, destaca per ser pont de diàleg i alhora eina d'incidència política entre les autoritats i les associacions de veïns del Castell. Aquest barri, el Castell, és una zona tradicionalment de baixos recursos econòmics, com podria ser El Castell-Poble Vell i Vista Alegre. Durant aquest temps només hi ha hagut una dona presidenta de la fundació.

Per altra banda, hi ha l'**Associació Gent Gran de Castelldefels**⁸⁴, la qual va fundar-se l'any 1997. Generalment, la presidència està ocupada per una dona. Actualment, a més de tenir una dona com a presidenta, l'associació també es troba gestionada per dones. S'identifica una relació estreta amb l'Ajuntament i altres entitats. L'Associació es caracteritza per ser impulsora d'un gran nombre d'activitats i tallers.

En general, el Casal i l'Associació compten amb tallers d'activació de diferents àmbits i d'interès per a la gent gran de Castelldefels. Com s'ha pogut establir, hi ha una diferenciació en la gestió de cada espai. No s'observa, en el Casal, una mirada de gènere en la gestió o de forma i transversal en les seves activitats, a més, no hi ha distinció entre allò que pot arribar a les dones grans en la seva vida quotidiana, com pot ser el tema d'inseguretat als carrers, el seu apoderament, o el treball de cures.

Tallers i activitats

Finalment, cal prendre en compte que l'Ajuntament de Castelldefels planteja dins de la programació estable de l'EMR **tallers i activitats** que afavoreixen la participació de les dones en el món laboral del treball en diferents facetes. En un àmbit més tècnic, es donen tallers de millora del perfil de LinkedIn per a dones. D'altra banda, i ara des d'una visió socio-psicològica, s'han dut a terme tallers d'apoderament de les dones, per exemple el taller "Com els judicis i les etiquetes poden frenar la nostra carrera", qüestió necessària pel avançament col·lectiu dintre d'aquesta esfera vital.

8.4. Assignació pressupostària a l'enfortiment de les associacions de dones i feministes

⁸² <https://consellinfancia.org/>

⁸³ <https://rafaelcasanova.org/>

⁸⁴ <https://gent-gran.org/>

Dins del pressupost de despeses 2021 de l'Ajuntament, s'atorga una assignació pressupostària al "Suport i Foment associacionisme", per 30.000,00 €. No obstant això, no hi ha un desglossament de l'apartat que ens permeti observar quina quantitat està vinculada directament a enfortir les associacions de dones i feministes del municipi de Castelldefels.

Pel que fa a les subvencions, n'hi ha de dos tipus:

La primera són **subvencions destinades a projectes d'entitats socials**⁸⁵, a les quals es poden accedir a través de les convocatòries obertes en 6 eixos d'actuació:

- Suport a les necessitats bàsiques, manutenció, accés a l'habitatge i acompanyament social persones/famílies en situació de risc social.
- Inclusió social i laboral de col·lectius vulnerables.
- Intervenció socioeducativa per a adolescents i infants en risc d'exclusió
- Atenció integral a les famílies (socioeducativa i terapèutica).
- Atenció a persones amb dependència i discapacitat.
- Foment de la participació social i millora de la qualitat de vida de les persones grans

Tot i que no hi ha un eix específic sobre participació de dones o dirigit a les entitats que ho treballen, s'observa que són actuacions en les que les associacions de dones i feministes podrien involucrar-se, ja que qualsevol tipus de projecte social requereix almenys d'un procés participatiu o d'una millora en la capacitat organitzativa de les entitats relacionades.

Així mateix, es troben les **subvencions nominatives**⁸⁶, on es possible presentar i justificar projectes associatius, sigui la temàtica que sigui, d'aquesta manera creant un espai indirecte d'oportunitat per a les entitats de dones i feministes. Cal dir que des del 2021 des de l'Àrea de Polítiques d'Igualtat s'estableixen 3 subvencions nominatives a entitats esportives que tenen com objectiu la visibilització de les dones esportistes, a càrrec del Futbol Sala Femení Castelldefels, Castelldefels Hockey Club i Club Bàsquet Castelldefels.

8.5. Resultat de la certificació SG CITY 50-50. Període 2021-2023

8.5.1. Fortaleses del formulari de l'Autodiagnosi de la certificació SG City50-50⁸⁷

- La composició dels càrrecs públics del govern local té un percentatge d'homes ≤ del 60% (Criteri 18).
- El govern local impulsa actuacions específiques a favor de l'enfortiment de l'associacionisme de dones (Criteri 28).
- El govern municipal promou mesures per a fomentar la participació de dones en activitats esportives en les quals la seva participació és minoritària (Criteri 55).
- El govern local promou la participació activa de les organitzacions de defensa dels drets de les dones de l'àmbit municipal per prevenir i erradicar la violència masclista (Criteri 81).

8.5.2 Recomanacions a partir del formulari de l'Autodiagnosi⁸⁸

⁸⁵ <https://www.castelldefels.org/ca/serveis.asp?traid=822>

⁸⁶ <https://www.castelldefels.org/ca/serveis.asp?traid=967>

⁸⁷ Respostes satisfactòries

⁸⁸ Accions recomanades del Pla de Compromís.

- Participen les organitzacions de dones i feministes de la ciutat en l'elaboració del Pla de Polítiques d'Igualtat de Gènere. (Acció 2)
- El govern local impulsa i promou l'associacionisme de dones. (Acció 53)
- El govern local actua per combatre l'escletxa salarial. (Acció 58)

8.6 Percepcions sobre el reconeixement del lideratge i participació de les dones, a partir dels grups de participació i de les enquestes

8.6.1 Resultats dels grups de participació

A continuació destaquem algunes de les idees-força extretes dels **grups de participació**:

- Existeixen espais de participació i de debat per a les dones, però no totes tenen les mateixes oportunitats de participar perquè hi ha determinats barris de la ciutat que no tenen una bona mobilitat o comunicació.
- Es detecta un aïllament de les dones grans per falta de mobilitat. Caldria revisar l'estudi de mobilitat municipal que es va fer i que podrà reflectir què s'ha fet i què no. La mobilitat és un aspecte que facilita o no la participació.
- La percepció és que les dones tenen la possibilitat de participar en els espais de govern de l'Ajuntament però es fa una crida a avaluar si cal incrementar o incentivar el sistema de quotes ja que no s'arriba a les quotes de poder a nivell polític
- Les subvencions també haurien d'estar condicionades amb criteris d'igualtat/perspectiva de gènere.
- Es proposa la creació de la "Defensoria de la ciutadania" i es recomana no vincular-la a l'administració (que parteixi del teixit associatiu).
- Defensen el sistema de quotes per promoure una major presència de dones a tots els espais de participació públic.
- Fomentar trobades intergeneracionals per promoure una aproximació de cultures i experiències de dones de diferents edats.
- La política de joventut s'ha de revisar per integrar plenament la perspectiva de gènere.
- Caldria promoure més la participació de les dones joves en la dinàmica de participació política. Hi ha una manca d'espais de participació per a dones joves.
- Més accessibilitat a la informació de programes i esdeveniments de ciutat per a dones.
- No totes les zones de Castelldefels estan comunicades de la mateixa manera, i la mobilitat no sempre és fàcil entre barris. Caldria dissenyar un programa per barris o zones de la ciutat que facilités i alhora assegurés la participació de les dones.
- La participació de les dones és desigual, no totes accedeixen o poden accedir de la mateixa manera.

8.6.2 Resultats de l'enquesta dirigida a la ciutadania de Castelldefels

Els següents apartats corresponen a les respostes dels ítems 40, 41, 42, 51 i 52 de l'enquesta.

Les puntuacions poden oscil·lar entre 1 i 4. Es considera negativa la puntuació obtinguda en 1, equidistant en 2, i positiva o molt positiva entre 3 i 4.

Davant de la pregunta de si creuen que Castelldefels compta amb un teixit associatiu ric?

Un 83,3% creu que Castelldefels compta amb un teixit associatiu ric, enfront d'un 16,67% que no ho considera així.

Davant de la pregunta de si participen activament a alguna d'elles? Coneixen les entitats feministes i/o de dones del municipi?

La majoria ha respost que sí participa activament a alguna entitat del municipi i/o que coneix les entitats feministes i/o de dones del municipi, amb un 72%. Un 28% assenyala que no participa i/o no coneix les entitats.

Davant de la pregunta de si els agradaria tenir una participació política més activa en la vida de Castelldefels?

La majoria ha respost que no li agradaria tenir una participació política més activa en la vida de Castelldefels, amb un 70,83%. Tanmateix hi ha un 29,17% que diu que sí que li agradaria.

Davant de la pregunta de si estarien d'acord en que el govern local impulsés i promogués l'associacionisme de grups de dones i feministes?

El 45,83% estaria molt d'acord en que el govern local impulsés i promogués l'associacionisme de grups de dones i feministes, sumat a un 37,5% que estaria d'acord. Un 12,5% es mostra equidistant, mentre que un 4,17% (una persona) ho valora negativament.

Davant de la pregunta de si creuen que es garanteix una composició equilibrada de dones i homes en els càrrecs públics i en el personal de l'Ajuntament?

L'àmplia majoria de les persones enquestades han respost que no ho saben, representant un 60%. Per altra banda, un 20% de persones han respost "sí", i un altre 20% "no".

8.6.3 Resultats de l'enquesta dirigida al personal de l'ajuntament de Castelldefels

Els següents apartats corresponen a les respostes dels ítems 25 i 26 de l'enquesta.

Les puntuacions poden oscil·lar entre 1 i 4. Es considera negativa la puntuació obtinguda en 1, equidistant en 2, i positiva o molt positiva entre 3 i 4.

Davant de la pregunta de si estarien d'acord en que el govern local impulsi i promogués l'associacionisme de grups de dones i feministes?

Un 41,94% de les persones enquestades van respondre que estan d'acord que el govern local impulsi i promogués l'associacionisme de grups de dones i feministes, mentre que un 29,03% estaria totalment d'acord. Per altra banda, hi ha un 16,13% que es troba en desacord, enfront d'un altre 12,9% que es posa totalment en desacord.

Davant de la pregunta de quines necessitats o mesures concretes creuen que s'haurien d'adoptar en les polítiques municipals de Castelldefels per tal de promoure una autèntica igualtat d'oportunitats entre dones i homes?

- La generació d'espais de noves masculinitats.
- Fomentar la participació de les dones. Accions concretes per acabar amb els bulos contra el feminisme, fer-ho a l'espai públic arribant a col·lectius a qui no acostumem a arribar.

8.7 Principals resultats de la diagnosi pel que fa a les accions que reconeixen el lideratge i la participació de les dones

Punts positius:

- L'Ajuntament té un bon posicionament i un ampli marge de maniobra per a dirigir i implementar accions dintre de la temàtica.
- Es compta amb accions i serveis consolidats, sobretot en referència a l'àmbit de l'associacionisme polític i serveis d'orientació.
- El Manual de recomanacions de participació ciutadana és una bona eina de treball com a punt de partida per a comprendre què s'ha aconseguit fins al moment i què es pot continuar fomentant.

Punts de millora:

- Posar en valor el co-lideratge: donar suport a un desenvolupament de la participació ciutadana de les dones més enllà de les institucions locals.
- Establir/visibilitzar altres formes de suport a les entitats de dones i feministes que no es redueixen a la cessió d'espais físics.
- Actualitzar el manual de recomanacions participació ciutadana al context actual, cercant la descentralització de les mesures: veure-ho com a eina emanada des de les associacions, afegint recomanacions pràctiques per a les dones de diferents col·lectius que vulguin endinsar-se a la participació pública en diferents espais.
- Incorporar la mirada interseccional a la participació pública de les dones, prenent en compte els col·lectius existents a Castelldefels. Per exemple, pel que fa a les dones grans, no limitar les seves opcions de participació a activitats d'esplai.
- Atorgar subvencions amb perspectiva de gènere interseccional pel foment de la participació de les dones a diferents àmbits (cultura, esports, tecnologia, entre altres).
- Impulsar eines que facilitin la participació de la població jove en general i de les dones joves en particular.
- Establir un mecanisme de seguiment que permeti saber si els diferents col·lectius de dones (enfocament interseccional) i segons zones territorials està participant en diferents espais i sectors del desenvolupament local.

8.8 Propostes d'objectius i mesures pel Pla d'acció en l'àmbit de reconeixement del lideratge i la participació de les dones

Crear un programa d'associacionisme per a dones:

1. Mantenir, des de l'Àrea d'Igualtat, tallers o trobades temàtiques amb les organitzacions existents i incentivar la presència de dones.
2. Sistematització de tots els programes, ajudes i iniciatives de l'Ajuntament dirigides a les dones, i fer-ne difusió a través de l'espai web per facilitar l'accés a la informació.
3. Dinamització de la Comissió d'Igualtat.
4. Actualitzar el Manual de recomanacions participació ciutadana i incorporar la perspectiva de gènere, més enllà de la participació de les dones en els espais de dones.

Actuacions de participació de diferents àmbits sectorials

5. Impulsar actuacions específiques a favor de la participació política de les dones (Acció 54).
6. Promoure iniciatives per incrementar les quotes de participació en les eleccions celebrades durant el seu mandat (Acció 56).
7. El govern local promou la participació de dones expertes de la ciutat en l'àrea de cultura (Acció 89).
8. El govern local impulsa accions per promoure l'autoria artística i intel·lectual de les dones de la ciutat (Acció 112).

Sistemes de seguiment i avaluació del programa de participació ciutadana

9. Crear eines que facilitin el seguiment del programa participatiu del municipi. El seguiment té dades que faciliten l'enfocament interseccional i segons àrea o barri del municipi.

Incrementar la participació de la joventut en el desenvolupament local

10. Revisar el pla de joventut que asseguri espais i debats on les noies joves participen del desenvolupament local i de les seves pròpies necessitats i interessos.

Potenciar la participació de determinats col·lectius de dones

11. A partir de les eines de seguiment, es creen espais que potenciïn la participació de dones d'altres procedències o identitats facilitant la diversitat d'opinions i caràcters.