

IV Pla Local d'Igualtat de Gènere de
Castelldefels
(2023-2026)



Impulsant la democràtica igualitària

Autoria:

Coop4equality Projectes d'innovació social

Marta Macias i Quesada.

Ana Rodarte

Paula Jou

Coordinació Ajuntament:

Regidoria d'Igualtat

Isabel Cabré Conesa

Anna Rodríguez Carreño

Representació política:

Regidora-delegada d'Igualtat, Nova Ciutadania, Salut i Consum i Memòria Democràtica. 3a Tinenta d'alcaldia.

Lourdes Armengol Aymerich

Alcaldessa

Maria Miranda Cuervas



Índex de continguts

1. Presentació	5
2. Finalitat del pla d'igualtat	7
3. Enfocament estratègic del Pla	9
3.1 La vinculació entre els drets humans i el gènere	9
3.2 L'enfocament de gènere i gènere interseccional	11
4. Línies estratègiques del Pla local d'igualtat	14
4.1. Línia Estratègica 1 (LE1): Quant a l'operativa funcional de l'Ajuntament	15
4.2. Línia Estratègica 2 (LE2): Quant a la defensa i gaudi dels drets humans de les dones	16
4.3. Línia Estratègica 3 (LE3): Quant al territori i a la protecció de col·lectius vulnerables	17
5. Mapa dels objectius i de les accions del Pla	18
6. Objectius estratègics	21
7. Objectius específics	22
8. Accions, indicadors, calendari assignació de responsabilitats i resultats del Pla d'acció 24	
8.1. Línia estratègica: en quant a l'operativa funcional de l'ajuntament (LE1)	24
Objectiu específic 1. A. Ancorar la transversalitat de gènere com a instrument per fer efectiu el principi d'igualtat.....	24
Objectiu específic 1. B. Avançar metodològica i operativament amb la incorporació transversal de la perspectiva de gènere en els pressupostos municipals	31
Objectiu específic 1.C. Actualitzar i desplegar els mecanismes interns per garantir el principi d'igualtat a nivell intern a l'Ajuntament	37
Objectiu específic 1.D. Desplegar els mecanismes necessaris per garantir la correcta coordinació i implementació del Pla d'igualtat.....	50
Objectiu específic 2.A. Enfortir els espais associatius i de participació feministes i de dones per tal d'afavorir el seu desenvolupament i consolidació	53
8.2. Línia estratègica: en quant a la defensa i gaudi dels drets humans de les dones ciutat de drets i inclusiva (LE2)	57
Objectiu específic 3. A Obrir línies de treball que assegurin el suport del govern municipal amb l'ocupació i emprenedoria femenina	57
Objectiu específic 3. B Garantir l'accés i la promoció de la salut des d'una perspectiva integral i de gènere	67
Objectiu específic 3. C 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.....	71
Objectiu específic 3.D. Fer de l'espai públic un lloc inclusiu i accessible que promogui la diversitat d'usos i formes d'habitar la ciutat.....	74

Objectiu específic 4.A. Reforçar la coordinació entre les diverses administracions i interprofessional entre els diferents serveis i recursos de la xarxa	81
Objectiu específic 4.B. Fer efectiu el principi de la coeducació en l'accés i el desenvolupament educatiu en totes les etapes de la vida.....	84
Objectiu específic 4.C. Reptes i necessitats municipals en relació al foment d'una cultura igualitària.....	93
Objectiu específic 4.D. Promoure i reconèixer l'aportació de les dones a la memòria històrica de la ciutat	96
Objectiu específic 4.E. Corresponsabilitzar els homes en el treball de la llar i de cures per tal d'assolir una distribució del treball productiu i reproductiu justa i equitativa.....	99
Objectiu específic 5.A. Nous recursos i eines per combatre les violències masclistes des d'una perspectiva integral i feminista	101
Objectiu específic 5.B. Vetllar per la prevenció de les violències masclistes de manera general i específica per desarticlar els rols de gènere i promoure relacions igualitàries.....	105
Objectiu específic 5.C. Fomentar estratègies per fer de l'espai públic i els espais d'oci un lloc segur i lliure de violències.....	111
8.3. Territori i protecció de determinats col·lectius (LE3).....	115
Objectiu específic 6.A. Intervenció específica en determinats barris de la ciutat	115
Objectiu específic 6.B. Combatre la feminització de la pobresa amb el desplegament de mesures i recursos als col·lectius de dones més vulnerables	121
9. Mecanismes d'implementació i seguiment	130
10. Calendari d'accions i responsables	133
11. Annex I. Fitxa de seguiment i avaluació	140
12. Annex II. Marc Normatiu i Regulador	141
Àmbit internacional (Nacions Unides).....	141
Àmbit europeu	141
Àmbit estatal.....	142
Àmbit de Catalunya	143
Marc competencial municipal.....	143
11. Annex III. Recursos d'interès per a la implementació del pla	145
12. Annex IV. Glossari de terminologia	148

1. Presentació

Castelldefels és un municipi que ha estat històricament lligat a les reivindicacions i moviments socials. Per a nosaltres, cada dia és 8 de març. Cada dia és el Dia Internacional dels Drets de les Dones. Cada dia hem de fer passes endavant en forma de polítiques feministes per lluitar per l'eradicació de la violència masclista, així com reivindicar la igualtat salarial, la coresponsabilitat a la llar, l'abolició de la prostitució, i un llarg etcètera.

Ara fa quatre anys, Castelldefels va ser declarada ciutat feminista. Un orgull i, alhora, una responsabilitat. Des de les administracions públiques tenim la responsabilitat d'impulsar polítiques d'igualtat de llarg termini, per consolidar municipis 100% feministes. Les dones no som un col·lectiu, som la meitat de la humanitat. Juntes i junts hem de construir una societat en què puguem viure segures, puguem viure en pau. Ens sobren els motius per exigir governs feministes a totes les administracions, que apostin per la igualtat real efectiva entre dones i homes, i compleixin amb l'agenda feminista. Governos que dissenyin les ciutats amb perspectiva de gènere, perquè mai més una dona se senti insegura transitant per la nit, en un espai públic o en espais d'oci.

El quart Pla d'Igualtat de Gènere 2022-2025 estarà centrat en la mirada interseccional per prevenir les violències masclistes, tenint en compte variables com la classe, ètnia, edat, territori. Només treballant en xarxa i des de la complicitat i sororitat contra el patriarcat aconseguirem fer realitat l'agenda feminista. En aquest sentit, reconèixer el gran treball que realitza a Castelldefels el Consell de les Dones, així com tot el personal de l'Espai Montserrat Roig.

Perquè encara tenim molt a reivindicar. Encara avui, existeix una bretxa salarial del 20%. Una bretxa que ens persegueix a les dones des que ens incorporem al mercat de treball, als 16 anys, fins que ens jubilem! A l'edat de la jubilació, la bretxa s'incrementa fins al 28%. Però a cap de nosaltres se'ns escapa, que la bretxa la trobem, sobretot, quan les dones decidim ser mares.

Els ajuntaments, com a administració de proximitat, tenim un paper clau tant en la vessant d'atenció a les víctimes com en les accions de conscienciació i sensibilització. Només una societat en què les dones no pateixin violència pel fet de ser dones, pot ser considerada completament lliure. Hem de replantejar-nos la societat des del punt de vista de la coeducació: Eduquem en la igualtat de drets i oportunitats, fomentant nous models de masculinitat.

Una societat que aspira a ser realment democràtica i justa, no pot permetre que la meitat de la població pateixi violència. En la lluita per la igualtat, ni un pas enrere.

María Miranda Cuervas - Alcaldessa



Entre els principals instruments de planificació i implementació de les polítiques públiques de gènere cal destacar els Plans d'Igualtat. Els plans constitueixen un conjunt ordenat d'objectius i mesures que permeten desenvolupar una estratègia integral orientada a millorar i equilibrar la situació de dones i homes en un territori i/o organització, a partir d'una anàlisi de diagnòstic prèvia d'aquesta situació.

El seu impuls sorgeix del reconeixement de les desigualtats i discriminacions existents per raó de gènere i de la voluntat per transformar aquesta realitat. Les actuacions s'encaminen a afavorir la igualtat entre homes i dones en tots els àmbits de la societat, i a propiciar un model de ciutadania més igualitari, basat en el respecte i l'equitat.

En els últims anys l'aposta de les administracions locals per a les polítiques d'igualtat s'han traduït en un compromís ferm, amb la prestació de serveis de proximitat, amb el reconeixement de les diferències de gènere i amb la posada en marxa de polítiques públiques que tenen com objectiu la reducció de les desigualtats entre dones i homes i la construcció d'una societat més justa, inclusiva i igualitària.

Amb aquest IV Pla d'Igualtat, Castelldefels manté el seu compromís en la lluita contra la violència masclista, en la transformació de les relacions entre dones i homes, en l'assoliment de la igualtat real, i en la lluita contra la pèrdua de drets de les dones ja aconseguits que es veuen amenaçats constantment.

Gràcies per fer-ho possible!!

Lourdes Armengol i Aymerich – Regidora d'Igualtat



2. Finalitat del pla d'igualtat

La finalitat d'un pla local d'igualtat és la de guiar la política municipal en el seu conjunt, perquè inclou la mirada i enfocament de gènere de forma holística i equilibrada entre les diferents competències municipals permet dirigir les actuacions governamentals a tota la ciutadania sense excloure a ningú. I diem ningú perquè ens volem adreçar a tothom, perquè tota dona i home que viu o treballa a Castelldefels ha de poder gaudir dels mateixos drets i de les mateixes oportunitats.

Aquest Pla s'ha elaborat per transformar i millorar realitats i per avançar en la construcció d'una democràcia més igualitària. Les oportunitats hi són per tothom, però l'accés a elles no sempre és igualitària, i per això que aquest pla ha de ser un instrument o millor dit, ha de ser l'instrument que ens permeti governar per a tothom. Adreçar-nos de forma diferent i més eficient en aquelles persones que estan als marges o en aquells col·lectius que no poden sortir d'un entorn d'exclusió i pobresa.

Aquest Pla és ambiciós perquè pretén actuar contra les causes estructurals que perpetuen les desigualtats i discriminacions contra les dones, causes que estan inherents en tots els sectors i àmbits de la nostra societat. I Castelldefels no és una excepció, malgrat els esforços i els anys que portem treballant a favor dels drets humans de les dones. I continuarem insistint, però amb nous instruments i eines que ens permetin ser més eficients.

El Pla local d'igualtat de Castelldefels té impregnat la Llei 17/2015 de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, la qual estableix que els principis rectoris d'actuació dels poders públics són:

- la perspectiva de les dones,
- la democràcia paritària i la participació paritària de dones i homes en els afers públics,
- l'apoderament de les dones,
- l'equilibri i la corresponsabilitat entre el treball en el mercat laboral i el treball domèstic i de cures,
- l'eradicació de la violència masclista o l'ús no sexista del llenguatge.

Aquests són doncs els nostres fonaments i en base aquests i el Pla d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Castelldefels 2022-2026, inclou setanta sis accions organitzades en tres línies estratègiques que aborden i volen tenir incidència en cada una d'aquestes qüestions, entre d'altres. A partir d'una diagnosi prèvia, en la que han participat tant personal tècnic i polític de l'Ajuntament com també part de la ciutadania de Castelldefels, s'ha extret la informació precisa per dissenyar i establir les mesures avaluable que s'han d'adoptar, la prioritat en la seva aplicació i els criteris necessaris per al seu compliment.

Un dels principals objectius que es vol assolir va en la línia d'incorporar transversalment la perspectiva de gènere, és a dir, promoure activament la igualtat efectiva entre dones i homes en el conjunt de les actuacions del consistori. Entre els objectius generals també es vol garantir l'equilibri en la representació i participació de les dones en totes les esferes de la vida, situar la sostenibilitat de la vida en el centre de les polítiques municipals, garantir l'accés a l'educació i la cultura des d'una perspectiva de gènere, prevenir i actuar contra les violències masclistes i reduir les desigualtats territorials dins de la ciutat.

Aquest document també aspira a convertir-se en una eina útil i de consulta profitosa per a avançar cap a una gestió que suposa, a més d'un compromís ètic, un potencial de beneficis a mitjà i llarg termini per al nostre municipi i la ciutadania de Castelldefels.

3. Enfocament estratègic del Pla

L'enfocament estratègic que es presenta en aquest Pla, pren com a punt de partida els reptes i oportunitats identificades a partir dels mandats internacionals de Nacions Unides sobre la manera d'aplicar l'enfocament de drets humans i la transversalitat de la perspectiva de gènere i interseccional.

3.1 La vinculació entre els drets humans i el gènere¹

La vinculació entre els drets humans i el gènere passa a ser el centre del Pla ja que es relaciona amb el món dels drets humans, és a dir, del dret internacional dels drets humans, amb les lluites i reivindicacions per la igualtat entre homes i dones.

Els drets de les dones tenen una doble dimensió. D'una banda, la manifestació del principi d'igualtat i no discriminació (respecte dels homes): igualtat i no discriminació que no es limita a l'exercici i gaudi dels drets humans, sinó que es predica, amb caràcter general, “davant la llei”, i que no ha d'entendre's únicament com a igualtat “formal”, sinó que ha de tendir cap a la igualtat material. D'altra banda, el dret internacional dels drets humans reconeix a les dones drets específics que l'home no té. Bé perquè es reconeix una “discriminació positiva” a les dones, bé perquè són específics de la seva condició femenina. En tots dos casos es tracta d'adoptar mesures positives enfront de desigualtats reals, a fi que gaudeixin plenament de tots els drets humans.

La Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació de la dona (CEDAW per les seves sigles en anglès), aprovada per les Nacions Unides el 1979 i ratificada per 187 països, el 96% dels existents —entre els quals Espanya, que la va ratificar el 1984 i la va publicar al BOE el 21.04.1984—, pretén combatre la discriminació contra les dones, entesa com qualsevol forma de distinció, exclusió o restricció que tingui com a base el gènere i que pretengui o resulti en una privació del gaudi per part de la dona dels seus drets humans i llibertats fonamentals.

La CEDAW disposa de Protocol Facultatiu, ratificat per Espanya en 2001, que permet a persones o associacions elevar al Comitè CEDAW denúncies per violació de la Convenció, quan no trobin al seu país tutela judicial o administrativa ràpida i efectiva, i al Comitè obrir d'ofici un procediment de recerca per violació greu o sistemàtica de la Convenció.

La Convenció exigeix als Estats Parts no sols que no discriminin, declarant el seu article 15 que tot contracte o instrument que limiti la capacitat jurídica de la dona «es considerarà nul», sinó que modifiquin el paper tradicional d'homes i dones en la societat i en la família i prenguin constantment mesures per a eliminar la discriminació, fins i tot amb accions positives, que l'article 4 defineix com a “mesures especials de caràcter temporal encaminades a accelerar la igualtat”, que no es consideraran discriminació fins a aconseguir els objectius d'igualtat real entre homes i dones.

¹ Informació a partir d'informes del Institut de Drets Humans de Catalunya

El seu article 1 entén per discriminació «tota distinció, exclusió o restricció basada en el sexe (...) en les esferes política, econòmica, social, cultural i civil o en qualsevol altra esfera» i els següents detallen el programa en pro de la igualtat que els estats signants han d'atendre:

- No discriminació
- Mesures de política
- Garantia dels drets humans i les llibertats fonamentals
- Mesures especials (acció positiva)
- Funcions estereotipades i prejudicis
- Prostitució
- Vida política i pública
- Representació
- Nacionalitat
- Educació
- Ocupació
- Salut
- Prestacions econòmiques i socials
- La dona rural
- Igualtat davant la llei
- Matrimoni i família

La CEDAW és l'únic tractat de drets humans que inclou el dret de la dona «a decidir lliure i responsablement el número dels seus fills i l'interval entre els naixements i a tenir accés a la informació, l'educació i els mitjans que li permetin exercir aquests drets» (art. 16 e), obligant els Estats a incloure-ho en la seva legislació, i en el sistema educatiu l'educació afectiu-sexual (art. 10 h). L'article 5 prohibeix usar la maternitat com a pretext per a la discriminació laboral o altres, i obliga a reconèixer-la com a funció social, en corresponsabilitat d'homes, dones i serveis socials de cura de la infància.

Concepte de mainstreaming de gènere

L'estratègia més recent de la política d'igualtat entre dones i homes de la Unió Europea (UE) es coneix com a mainstreaming de gènere, que a l'Estat espanyol s'ha traduït amb el terme 'transversalitat'. El mainstreaming de gènere va ser assumit explícitament per la IV Conferència Mundial de la Dona. La Plataforma de Beijing requereix a «governos i altres actors promocionar una política activa i visible del mainstreaming de gènere, en totes les polítiques i programes, perquè abans que es prenguin les decisions, es realitzi una anàlisi dels efectes produïts en dones i homes, respectivament».

El mainstreaming de gènere és l'organització (la reorganització), la millora, el desenvolupament i l'avaluació dels processos polítics, de manera que una perspectiva d'igualtat de gènere s'incorpori a totes les polítiques, a tots els nivells i en totes les etapes, pels actors normalment involucrats en l'adopció de mesures polítiques.

3.2 L'enfocament de gènere i gènere interseccional²

L'enfocament de gènere és un requisit imprescindible per a un desenvolupament equitatiu que incorpori la meitat de la població mundial. Comporta analitzar i transformar les causes estructurals que provoquen desigualtat i discriminació envers les dones en tots els àmbits (econòmic, laboral, polític, social, cultural) per mitjà d'estratègies per a eradicar-les.

Així entès, l'enfocament de gènere reivindica el seu component polític desenvolupat per la crítica al sistema patriarcal i comporta situar al centre del debat la sostenibilitat de la vida humana i ambiental, una nova redistribució del treball de cura i productiu, una vida lliure de violències, els drets sexuals i reproductius i els drets econòmics, laborals i polítics de les dones, entre altres.

La Convenció sobre l'eliminació de tota forma de discriminació contra les dones (CEDAW) esdevé el marc de referència per establir un consens sobre què s'entén per discriminació envers les dones i una agenda per lluitar contra aquesta discriminació. Aquest marc es completa amb la Plataforma d'Acció de Beijing, liderada per ONU Dones, i el seu programa de compromisos que cal assolir en relació als drets de les dones.

La CEDAW obre el debat sobre la importància de les relacions de poder, el conflicte i les relacions de gènere per tal d'entendre la subordinació que viuen les dones. D'aquesta forma, incorpora una anàlisi diferencial de l'estatus de les dones i dels homes, i com aquesta situació té unes implicacions directes en la forma com ells i elles participen no només en el mercat laboral (esfera econòmica), sinó també en els àmbits socials, comunitaris i polítics. Aquestes diferències constitueixen un punt de partida essencial per a la implementació de les polítiques públiques. Així, aquest enfocament parteix d'una idea clau: homes i dones aprenen rols socialment assignats que depenen del context específic i, per tant, són dinàmics i modificables.

L'enfocament de gènere també ha constatat que la igualtat de condicions i oportunitats per a homes i dones és fonamental per tal que el desenvolupament sigui humà i sostenible. Finalment, l'enfocament de gènere analitza les relacions de gènere en el marc de la interseccionalitat, concepte àmpliament utilitzat tant en l'àmbit acadèmic com en els moviments socials i en l'elaboració de polítiques públiques.

És un concepte que permet fer visibles les desigualtats dins dels grups socials i evitar-ne exclusions. En el context català, ha estat una eina fonamental per posar en relleu la necessitat d'incorporar la mirada antiracista i post colonial dins dels feminismes, així com per visibilitzar les desigualtats específiques que pateixen les dones migrades, amb identitats religioses estigmatitzades o minoritàries, amb diversitat funcional, grans, de classe baixa o de zones rurals, entre d'altres.

² Informació a partir del llibre Derechos Humanos desde una Perspectiva Interseccional

Presentem les premisses³ bàsiques que ens poden ajudar a acostar-nos a la teoria de la interseccionalitat:

Totes les persones estem situades en tots els eixos de desigualtat. És a dir, totes tenim un gènere, una edat, un origen, un color de pell i una diversitat funcional concreta.

La interseccionalitat fa visible que tots els eixos s'hagin de tenir en compte, ja que tots configuren la nostra experiència, malgrat que a vegades alguns puguin tenir una forma més intensa que altres, depenent dels contextos.

La interseccionalitat aborda tant l'opressió com el privilegi, posicions que vivim simultàniament. És a dir, puc estar patint discriminació com a dona i alhora estar exercint opressió com a blanca. Aquests privilegis a vegades ens venen donats, com per exemple el fet de tenir dret a vot si s'és autòctona.

Les posicions no s'han d'entendre de forma additiva sinó com que totes constitueixen la nostra experiència. Això vol dir que no podem sumar l'opressió per ser dona + lesbiana + pobra, sinó que aquestes posicions, juntament amb l'edat o l'origen, configuren la nostra experiència d'una forma concreta i diferent a altres configuracions.

El lloc i el temps fan variar la manera com es configuren aquestes desigualtats, ja que no tindrà les mateixes implicacions ser dona blanca estant a casa, al carrer, a la feina o de viatge al Senegal.

No es tracta només de descriure una situació en què hi ha diversos eixos de desigualtat, es tracta alhora de plantejar una crida a l'acció, un coneixement encarnat de què suposa aquesta experiència.

Des d'aquests enfocaments, qualsevol intervenció ha de tenir en compte que:

- Les desigualtats existents entre homes i dones venen determinades pel valor que socialment s'atribueix a un o altre gènere.
- Les normes i expectatives socials determinen com s'han de comportar i ser les persones en funció de la respectiva categoria sexual assignada al néixer.

L'anàlisi interseccional des de la visió d'opressió o de privilegi i en funció de la situació social pot ser canviant.

Cal entendre que la interseccionalitat és un mètode de coneixement, és també una forma d'acció, sent, d'aquesta manera, una forma de praxi. Això vol dir que la interseccionalitat ens porta a comprendre l'escenari d'opressions i també buscar transformar-lo.

³ Informació a partir de la Guia per incorporar la interseccionalitat a les polítiques locals. Universitat de Vic-Universitat Central de Barcelona, CEPS projectes locals.

Kimberle Crenshaw, investigadora que ha encunyat el terme interseccionalitat en el decenni de 1990, diu que «La interseccionalitat pot servir de pont entre diverses institucions i esdeveniments i entre les qüestions de gènere i raça en els discursos sobre drets humans» (CRENSHAW, 1989: p. 8). En la seva argumentació, Crenshaw diu que el projecte d'interseccionalitat té per objecte incloure les qüestions de raça en els debats sobre el gènere i els drets humans i també incloure les qüestions de gènere en els debats sobre la raça i els drets humans, considerant que «les lleis i polítiques no sempre preveuen que siguem tant dones com negres» (CRENSHAW, 1989).

Eixos de desigualtat

La interseccionalitat actua a través dels diferents eixos de desigualtat, a partir de les quals es distribueixen de forma desigual els recursos socialment valorats. Així, les persones, en funció dels grups socials als quals pertanyin, tindran més o menys accés a determinats recursos (diners, prestigi, contactes, informació, etc.).

La teorització de la interseccionalitat va néixer molt lligada als eixos de sexe, raça i classe social, però no hi ha una llista tancada d'eixos ni podem establir una jerarquia entre ells.

Segons descriu la filosofa Marcia Tiburi⁴, és en aquest sentit que la lluita interseccional no es limitava a les anàlisis abstractes de la llibertat en qüestions d'ètica, sinó a les formes que havien d'adoptar les iniciatives de justícia social per a donar vida a les polítiques emancipadores. La idea de la interseccionalitat i la solidaritat política que la sustentava tenien per objecte donar sentit a la llibertat de les persones, les experiències de vida de les quals estaven circumscrites pel racisme, el sexisme, l'explotació de classe, el nacionalisme, la religió i l'homofòbia. La interseccionalitat és la realització pràctica del deure del principi d'universalitat i igualtat.

Actualment els que més es treballen en les polítiques públiques en el context europeu són els següents:

- Classe social
- Diversitat funcional / Discapacitat
- Edat / Cicles de vida
- Orientació sexual i identitat de gènere
- Origen / Migració
- Racialització
- Religió / Creences
- Sexe / Gènere
- Altres, dependent del context

⁴ Marcia Tiburi es profesora de filosofia en la Universidad de París 8 (Programe Pause) y becaria del Artists Protection Fund (Institut of International Education). Entre sus principales lineas de investigación están la filosofía política y la estetica, así como el feminismo. Entre sus obras destaca Como conversar con un fascista (AKAL, 2018).

4. Línies estratègiques del Pla local d'igualtat

En aquest apartat, es presenten un seguit de línies estratègiques i objectius a complir en el període 2023-2026, formulades a partir de la diagnosi realitzada.

El pla d'igualtat facilita un marc d'actuació municipal per al desenvolupament de polítiques d'igualtat de gènere, i s'ha desenvolupat a partir de les propostes de la ciutadania i del personal de l'Ajuntament, materialitzant-se en un seguit d'accions concretes.

El Pla s'ha treballat d'acord amb certificació a favor de la igualtat, SG CITY 50-50, en la que l'Ajuntament es va comprometre que un dels objectius principals del present Pla seria la transversalitat de la perspectiva de gènere en tota l'organització.

L'àmbit impulsor del Pla és la regidoria d'Igualtat, Nova Ciutadania, Salut i Consum i Memòria Democràtica, però és fonamental la implicació i el compromís de les diverses àrees i departaments del Consistori, tant en l'execució de les mateixes accions com en el disseny tàctic i operatiu, quelcom que queda pales a cada una de les accions que es presentaran a continuació.

El Pla pretén, a més, visibilitzar el compromís i la responsabilitat política de l'Ajuntament de Castelldefels vers la igualtat de gènere.

La diagnosi realitzada prèviament es va estructurar al voltant de 6 línies estratègiques, aquestes han quedat modificades a partir de l'anàlisi de les necessitats i objectius plantejats pel proper cicle de govern a favor de la igualtat efectiva de dones i homes. Així doncs, els objectius estratègics del Pla s'estructuren seguint les següents línies estratègiques d'intervenció:

LE1: en quant a l'operativa funcional de l'Ajuntament

LE2: en quant a la defensa i gaudi dels drets humans de les dones

LE3: en quant al territori i a la protecció de col·lectius vulnerables

4.1. Línia Estratègica 1 (LE1): Quant a l'operativa funcional de l'Ajuntament

La línia estratègica anomenada “**Operativa funcional de l'Ajuntament**” està orientada en primer lloc a innovar i avançar en la creació de mecanismes i instruments per fer efectiva la transversalitat en l'organigrama municipal i estendre el principi d'igualtat a totes les àrees i departaments. Alhora, també s'enfoca a potenciar la participació social i política de les dones a través de l'enfortiment dels lideratges i de l'apoderament femení tant des de l'àmbit individual com de l'àmbit col·lectiu.

L'objectiu estratègic principal de la línia és la promoció de la transversalitat del principi d'igualtat entre dones i homes en els diferents àmbits d'intervenció de la política local, entenent-la com la (re)organització, millora, desenvolupament i avaluació dels processos polítics per a incorporar, per part dels actors involucrats normalment en aquests processos, una perspectiva d'igualtat de gènere en tots els nivells i fases de totes les polítiques i actuacions.

La transversalitat de gènere és una estratègia eficaç per a l'avanç en la consecució de la igualtat entre dones i homes i suposa contribuir a eliminar desigualtats de gènere, corregir procediments i mètodes de treball i impulsar tendències de canvi social. No es tracta d'una aplicació esporàdica de mesures puntuals sinó de l'aplicació de polítiques transversals de gènere que suposin un canvi estructural i social.

Per altra part, cal entendre les dones com una categoria plural i diversa impregnada per altres eixos de desigualtat estructurals, com poden ser el racisme, el classisme, l'edadisme, la LGTBfòbia o el capacitisme, entre d'altres. Aquestes realitats interseccionades són quelcom més que una suma de discriminacions, i fan palesa la singularitat de situacions concretes. La precarietat juvenil en constitueix un exemple, atès que precarietat i joventut són dues realitats indissociables, com també ho són l'envelliment femení, l'explotació laboral de persones migrades, l'exclusió laboral de les dones trans, la feminització de la pobresa, la vulneració dels drets de persones amb diversitat funcional, etc.

Per aquesta raó, necessitem polítiques que incideixin sobre aquestes realitats concretes i que en el seu desenvolupament evitin reproduir també altres formes de desigualtat, articulant la perspectiva de gènere amb les perspectives intercultural, intergeneracional, de diversitat sexual, diversitat funcional i socioeconòmica.

És per tot això, que la transversalitat de gènere ha esdevingut l'estratègia essencial per fer efectiu el principi d'igualtat d'oportunitats en tots els àmbits de l'acció municipal. Així doncs, el present Pla d'Igualtat incorpora aquesta estratègia i la fa seva, integrant la perspectiva de gènere en el disseny, la planificació, l'execució i l'avaluació de les polítiques públiques per tal de desarticular les desigualtats inherents en el disseny de polítiques i evitar així la reproducció dels estereotips de gènere i les condicions que afavoreixen les situacions de desigualtat.

Per fer-ho possible, es plantegen dins d'aquest línia 2 objectius estratègics, 5 específics i 23 accions.

4.2. Línia Estratègica 2 (LE2): Quant a la defensa i gaudi dels drets humans de les dones

Aquesta línia es planteja des de la visió holística de la defensa dels drets humans de les dones des del convenciment que no existeix cap política municipal on les dones no pateixin desigualtats i discriminacions pel sol fet de ser dones, i és per això que la metodologia innovadora que pretén introduir aquest Pla d'igualtat es basa en la coordinació i la coherència interna i externa de les diferents àrees i departaments del govern municipal on la defensa, la garantia l'exercici dels drets humans de les dones permetin la transformació de les estructures que perpetuen les desigualtats entre homes i dones.

El Pla que es presenta apunta al fet que tot ésser humà té "dret a tenir drets", independentment de les seves característiques personals. I és per això que la metodologia aplicada pateix de què la igualtat de gènere no implica que homes i dones siguin idèntics ni que sigui necessari fer més semblants a les dones respecte dels homes perquè puguin gaudir dels mateixos drets. Els objectius i actuacions que es presenten incorporen metodològicament un tracte idèntic o diferenciat resultat d'una total absència de discriminació contra les dones per ser dones, pel que fa al gaudi i exercici de tots els seus drets humans. Així mateix, el Pla qüestiona les relacions, els rols i estereotips socialment construïts, partint i reconeixent que no és suficient que una política, un programa o un projecte estigui dirigit a dones per considerar-se que té perspectiva de gènere.

L'eradicació de les desigualtats de gènere i les violències masclistes té per objectiu últim aconseguir una societat més justa i igualitària. Assolir la justícia social i de gènere implica la redistribució dels recursos materials i econòmics de forma equitativa, el reconeixement de les diferències culturals i identitàries que han estat oprimides i excloses sota un model hegemònic dominant i la representació social i política de tots els col·lectius per tal de ser agents de canvi. Les polítiques de redistribució, reconeixement i representació han de permetre avançar vers un model de societat on els diferents treballs -productiu i reproductiu- es distribueixin de forma equitativa i gaudeixin del mateix valor social i econòmic, on les aportacions de les dones i d'allò considerat femení sigui protagonista de la nostra quotidianitat i on les dones, en la seva diversitat, estiguin presents en els diferents espais de decisió. Només així aconseguirem fer dels valors com el respecte, el reconeixement, l'equitat i la llibertat l'essència de la nostra societat.

Per fer-ho possible, es plantegen dins d'aquesta línia 3 objectiu estratègics, 12 objectius específics i 41 accions.

4.3. Línia Estratègica 3 (LE3): Quant al territori i a la protecció de col·lectius vulnerables

Aquesta línia detalla les prioritats territorials per al proper cicle, estructurades en la focalització per barris o zones i la localització de les actuacions tenint en compte les bretxes de gènere produïdes per les discriminacions interseccionals que negant les diferents realitats i identitats que tenen les dones.

La focalització territorial evita la dispersió de recursos i permet relacions d'associació a mitjà i a llarg termini, en la línia del model de política local que aquest pla director impulsa. Tanmateix, aquesta prioritització es farà compatible amb la voluntat dels diferents col·lectius i dels moviments de dones i feministes ubicades en els territoris determinats a actuar específicament.

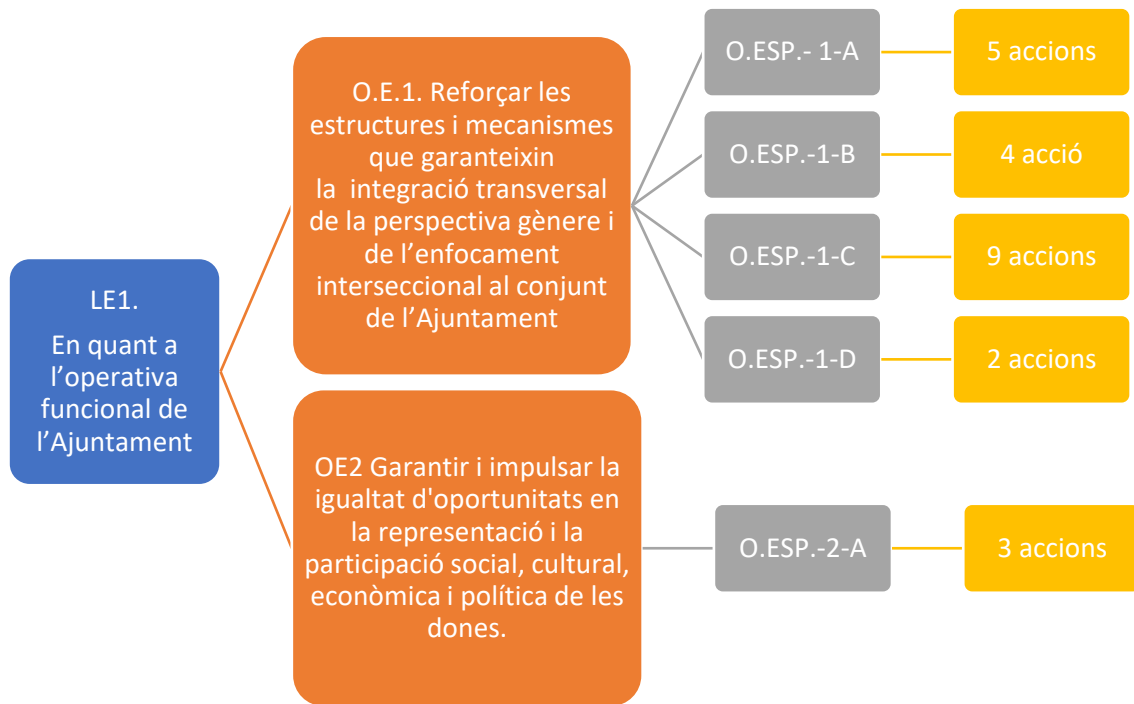
D'acord amb aquests elements, es fa una aposta per a avançar en la concentració territorial de manera holística de totes les competències municipals, de manera coordinada i coherent internament. Per a fer-ho, s'han de considerar els criteris següents:

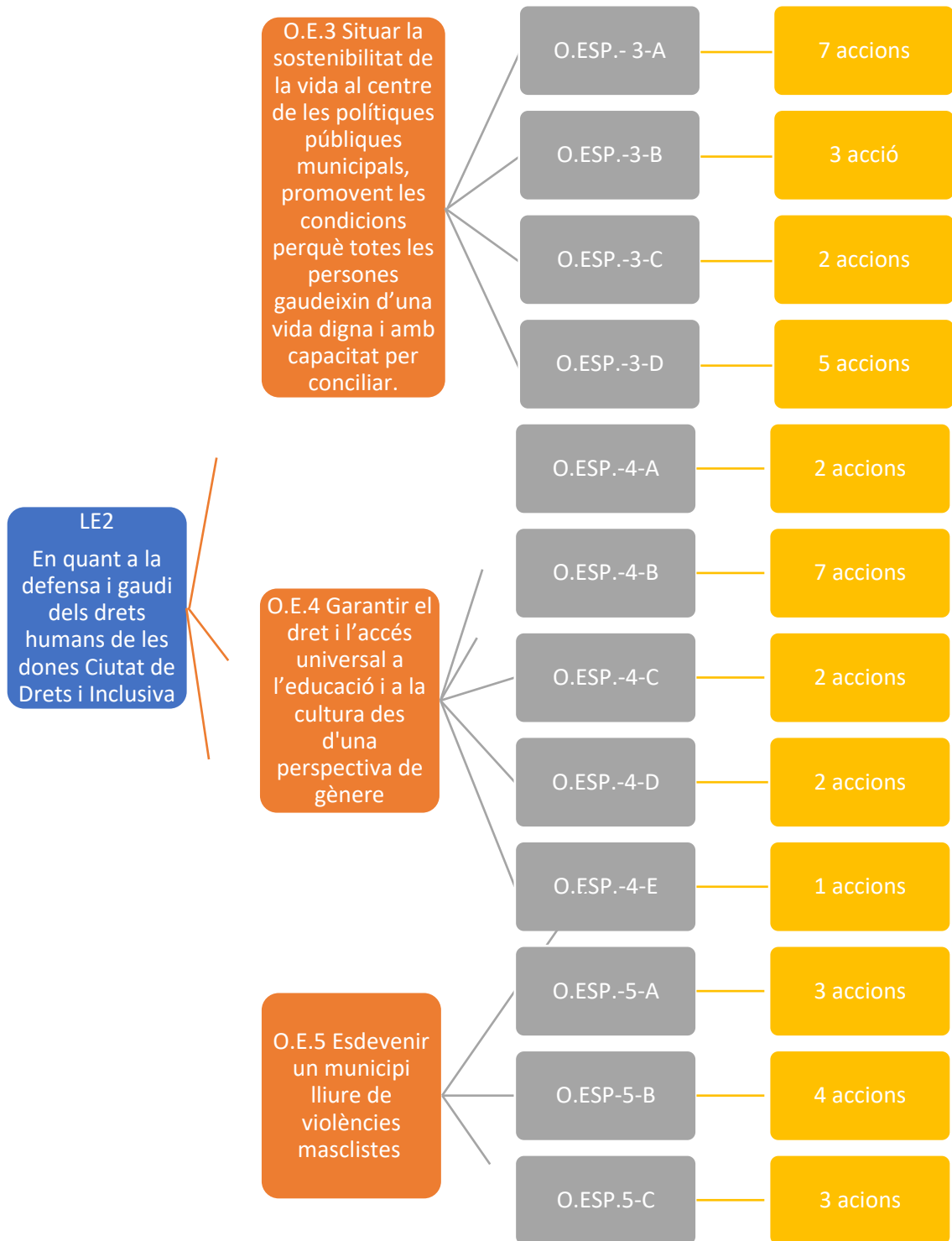
- La trajectòria i l'experiència de la política local del govern de Castelldefels. Es parteix dels plans i programes existents, que reflecteix el mapa d'aliances estratègiques, capacitats instal·lades i coneixement acumulat de la política municipal.
- L'aparició de nous conflictes locals que porten a vulnerar els drets col·lectius de les dones en contextos de violència econòmica i física.
- La vulneració sistemàtica de les diferents identitats i necessitats de les dones.
- Una política local que vol acompanyar processos i reforçar capacitats implica coneixement i permanència per a garantir el rendiment de comptes, la interlocució i la identificació d'oportunitats.

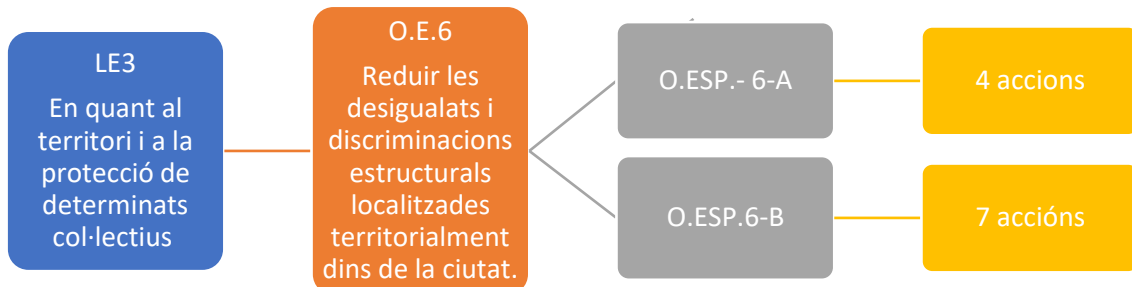
En aquest sentit, aquest pla pren com a referència la proposta de concentració territorial vinculant els programes amb el gènere interseccional. Aquest punt de partida territorial no pretén ésser exclusiu ni exclouent i ha de permetre donar continuïtat al suport a barris o comunitats on la cooperació local té capacitats instal·lades.

Per fer-ho possible, es plantegen dins d'aquesta línia 1 objectiu estratègic, 2 objectius específics i 11 accions.

5. Mapa dels objectius i de les accions del Pla







6. Objectius estratègics

El present Pla d'Igualtat té com a principal objectiu promoure la garantia que dones i homes puguin desenvolupar les seves vides sense cap tipus de discriminació, directa o indirecta, per raó de gènere.

A continuació es detallen els objectius estratègics que s'han extret a partir dels resultats obtinguts de la diagnosi de gènere realitzada, així com del mapeig comparatiu entre el que obliga la normativa, els punts forts i els punts de millora de l'actuació municipal, així com dels compromisos assumits pel govern municipal a través de la certificació SG CITY 50.50.

A continuació es detallen els objectius estratègics en relació amb noves línies estratègiques, que queden actualitzades a partir de les noves prioritats detectades.

Línia estratègica		Objectius	
LE1	En quant a l'operativa funcional de l'Ajuntament	OE1	Reforçar les estructures i mecanismes que garanteixin la integració transversal de la perspectiva gènere i de l'enfocament interseccional al conjunt de l'Ajuntament.
		OE2	Garantir i impulsar la igualtat d'oportunitats en la representació i la participació social, cultural, econòmica i política de les dones.
LE2	En quant a la defensa i gaudi dels drets humans de les dones Ciutat de Drets i Inclusiva	OE3	Situar la sostenibilitat de la vida al centre de les polítiques públiques municipals, promovent les condicions perquè totes les persones gaudeixin d'una vida digna i amb capacitat per conciliar.
		OE4	Garantir el dret i l'accés universal a l'educació i a la cultura des d'una perspectiva de gènere.
		OE5	Esdevenir un municipi lliure de violències masclistes
LE3	En quant al territori i a la protecció de determinats col·lectius	OE6	Reduir les desigualtats i discriminacions estructurals localitzades territorialment dins de la ciutat.

El pla d'acció facilita un marc d'actuació municipal per al desenvolupament de polítiques d'igualtat de gènere, i s'ha desenvolupat a partir de les propostes de la ciutadania, del personal de l'Ajuntament i amb el compromís polític, materialitzant-se en un seguit d'accions concretes.

7. Objectius específics

A partir dels objectius estratègics, es presenten un seguit d'objectius específics per a cada línia, dins dels quals es desenvoluparan les accions a acomplir en el termini de vigència del Pla.

Objectius estratègics	Nº	Objectiu específics
OE1 Reforçar les estructures i mecanismes que garanteixin la integració transversal de la perspectiva de gènere i de l'enfocament interseccional al conjunt de l'Ajuntament.	1.A	Ancorar la transversalitat de gènere com a instrument per fer efectiu el principi d'igualtat.
	1.B	Avançar metodològica i operativament la transversalitat de la de perspectiva de gènere en les pressupostos municipals.
	1.C	Actualitzar i desplegar els mecanismes interns per garantir el principi d'Igualtat a nivell intern a l'Ajuntament.
	1.D	Desplegar els mecanismes necessaris per garantir la correcta implementació, seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat.
OE2 Garantir la igualtat d'oportunitats en la representació i la participació social, cultural, econòmica i política de les dones.	2.A	Enfortir els espais associatius i de participació feministes i de dones per tal d'afavorir el seu desenvolupament i consolidació.
OE3 Situar la sostenibilitat de la vida al centre de les polítiques públiques municipals, promovent les condicions perquè totes les persones gaudeixin d'una vida digna i amb capacitat per conciliar.	3.A	Obrir línies de treball que assegurin el suport del govern municipal amb l'ocupació i emprenedoria femenina
	3.B	Garantir l'accés i la promoció de la salut des d'una perspectiva integral i de gènere.
	3.C	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.
	3.D	Fer de l'espai públic un lloc inclusiu i accessible que promogui la diversitat d'usos i formes d'habitar la ciutat

OE4	Garantir el dret i l'accés universal a l'educació i a la cultura des d'una perspectiva de gènere.	4.A	Reforçar la coordinació entre les diverses administracions i interprofessional entre els diferents serveis i recursos de la xarxa
		4.B	Fer efectiu el principi de la coeducació en l'accés i el desenvolupament educatiu en totes les etapes de la vida.
		4.C	Reptes i necessitats municipals en relació al foment d'una cultura igualitària
		4.D	Promoure i reconèixer l'aportació de les dones a la memòria històrica de la ciutat
		4.E	Corresponsabilitzar els homes en el treball de la llar i de cures per tal d'assolir una distribució del treball productiu i reproductiu justa i equitativa
OE5	Esdevenir un municipi lliure de violències masclistes.	5.A	Nous recursos i eines per combatre les violències masclistes
		5.B	Vetllar per la prevenció de les violències masclistes de manera general i específica per desarticular els rols de gènere i promoure relacions igualitàries.
		5.C	Fomentar estratègies per fer de l'espai públic i els espais d'oci un lloc segur i lliure de violències.
OE6	Reduir les desigualtats estructurals localitzades territorialment dins de la ciutat.	6.A	Intervenció específica en determinats barris de la ciutat
		6.B	Combatre la feminització de la pobresa amb el desplegament de mesures i recursos als col·lectius de dones més vulnerables

8. Accions, indicadors, calendari assignació de responsabilitats i resultats del Pla d'acció

8.1. Línia estratègica: en quant a l'operativa funcional de l'ajuntament (LE1)

Objectiu Específic 1. A. Ancorar la transversalitat de gènere com a instrument per fer efectiu el principi d'igualtat

Objectiu estratègic	OE1	Reforçar les estructures i mecanismes que garanteixin la integració transversal de la perspectiva gènere i de l'enfocament interseccional al conjunt de l'Ajuntament.			
N. Objectiu	Objectiu específic	Resultats	N. acció	Acció	Tipologia
1.A	Ancorar la transversalitat de gènere com a instrument per fer efectiu el principi d'igualtat.	R.1.A.1. S'ha incorporat en el PAM com a principi transversal la metodologia de gestió basada l'enfocament de gènere, drets humans i l'enfocament interseccional.	(LE1) 1.A.1	1. Incloure en el Pla d'Actuació Municipal (PAM o plans transversals del municipi) l'enfocament de gènere, drets humans i l'enfocament interseccional.	Estratègica
		R.1.A.2. S'ha format el personal polític i tècnic en perspectiva de gènere per detectar possibles conductes estereotipades en clau de gènere.	(LE1) 1.A.2	2. Incloure en els instruments de planificació formativa de l'Ajuntament, formació dirigida a càrrecs tècnics, polítics i de confiança coneixement sobre com incorporar la perspectiva de gènere a les actuacions municipals.(Acció i 38 39 del PC)	Operativa
		R.1.A.3 Cada àrea de l'Ajuntament planifica amb eines que assegurin la	(LE1) 1.A.3	3. Incloure la perspectiva de gènere en la planificació de cada àrea a partir de	Operativa

	incorporació de la perspectiva de gènere.		l'anàlisi dels indicadors amb perspectiva de gènere	
	R.1.A.4 S'ha dotat dels recursos necessàries a la regidoria d'igualtat per desenvolupar les polítiques transversal que impulsa el Pla d'igualtat.	(LE1) 1.A.4	4. Assignar eines i recursos financers i humans a la Regidoria d'igualtat. (Acció nº 9 i nº 10 del PC)	Estratègica
	R.1.A.5 Es compta amb personal format i conscienciat en perspectiva de gènere dins i fora l'ajuntament	(LE1) 1.A.5	5. Realitzar formació en perspectiva de gènere de manera transversal durant la implementació de tot el pla	Operativa

Codi i acció	Accions	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
(LE1) 1.A.1	1. Incloure en el Pla d'Actuació Municipal (PAM o plans transversals del municipi) l'enfocament de gènere, drets humans i l'enfocament interseccional.	- L'informe d'impacte de gènere realitzat ex ante a l'aprovació del PAM,PIRE o plans transversals del municipi.	Presidència/Organització
			Pressupost adicional
			No
			Temporalitat de l'acció
			Puntual

Codi i acció	Accions	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
<p>(LE1) 1.A.2</p>	<p>2. Incloure en els instruments de planificació formativa de l'Ajuntament, formació dirigida a càrrecs tècnics, polítics i de confiança coneixement sobre Incorporar la Perspectiva de Gènere a les actuacions municipals. (Acció i 38 39 del PC)</p> <p>Es proposa que la formació abordi, com a mínim, els següents continguts: elaboració de diagnòstics i informes d'impacte de gènere; la planificació, implementació i avaluació de les polítiques públiques des d'una perspectiva de gènere; eines per a la incorporació de la perspectiva de gènere als pressupostos municipals.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Identificades les necessitats, s'elabora el pla de formació. - N° i detall d'indicadors de qualitat, eficàcia i eficiència utilitzats per la millora de les competències relatives a funcions, programes i polítiques. - El 100% de l'equip tècnic s'ha format de manera continuada en PG al llarg de la vigència d'aquest Pla. - La informació sobre la formació impartida en l'ajuntament està desagregada per sexe. - Nombre de formacions que s'han dut a terme, continguts i durada. - Nombre de persones assistents a la formació segons gènere, àrea i càrrec. - Satisfacció de les persones assistents i valoració de la utilitat de la formació, expressada a través d'un qüestionari de satisfacció. - Valoració qualitativa expressada en l'avaluació de seguiment del pla d'igualtat 	<p>Organització i àrea de polítiques d'igualtat</p> <p>Pressupost addicional</p> <p>Sí</p> <p>Temporalitat de l'acció</p> <p>Al llarg de tot el pla.</p>

Codi i acció	Accions	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
<p>(LE1) 1.A.3</p>	<p>3. Incloure la perspectiva de gènere en la planificació de cada àrea a partir de l'anàlisi dels indicadors amb perspectiva de gènere. (Acció nº 15 i acció nº 29 del PC).</p> <p>Incorporar tots dos factors suposa fomentar la igualtat social, i permet treballar a favor de tota la població reduint biaixos i promovent noves oportunitats.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nº d'Informes d'impacte de gènere elaborats d'acord amb les planificacions estratègiques i/o operatives de l'ajuntament. - Realitzats els informes d'impacte de gènere sobre les següents polítiques municipals: salut, la salut afectiva-sexual i reproductiva, educació, ocupació, igualtat i LGTBI+, migració i medi ambient. - Nº de formacions que ha rebut l'equip tècnic de cada àrea per conèixer com s'analitzen les dades de gènere. - Canals utilitzats on els informe d'impacte de gènere són accessibles a la ciutadania. - Nombre d'àrees, departaments i serveis que compten amb indicadors amb perspectiva de gènere, segons àrees. - Nombre d'àrees que inclouen l'anàlisi dels indicadors amb perspectiva de gènere en la memòria d'activitats o informes del servei. - Nombre d'àrees que no inclouen l'anàlisi dels indicadors amb perspectiva de gènere en la memòria d'activitats o informes del servei. 	<p>Comissió tècnica transversal del Pla d'Igualtat de Gènere</p> <p>Pressupost adicional</p> <p>Sí</p> <p>Temporalitat de l'acció</p> <p>Al llarg de tot el pla.</p>

Codi i acció	Accions	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
(LE1) 1.A.4	4. Assignar eines i recursos financers i humans a la Regidoria d'igualtat. (Acció nº 9 i nº 10 del PC)	<ul style="list-style-type: none"> - Estructura d'igualtat reconeguda dins de l'organigrama. - Funcions i rols establerts de l'estructura d'igualtat especificats dins de l'organigrama de l'ajuntament. - Nº de persones contractades que formen part de l'estructura d'igualtat. - Nº de persones amb contracte laboral fix o contractació pública. - Dades desagregades per variables interseccionals - Pressupost assignat anualment al manteniment de l'estructura d'igualtat. - Realitzada l'avaluació i renovació del procés de certificació SG CITY 50-50. Distintiu per la igualtat de gènere. 	Organització i Personal i Polítiques d'igualtat Pressupost adicional Sí Temporalitat de l'acció Al llarg de tot el pla.

Codi i acció	Accions	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
<p>(LE1) 1.A.5</p>	<p>5. Realitzar formació en perspectiva de gènere de manera transversal durant la implementació de tot el pla</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de formacions realitzades durant la vigència del pla - Nº de persones que han assistit a les formacions. Dades desagregades per variables interseccionals. - Diversitat dels temes en que s'ha realitzat formació dins de la perspectiva de gènere 	<p>Comissió Tècnica Transversal del Pla d'Igualtat de Gènere</p> <hr/> <p>Pressupost adicional</p> <p>Sí</p> <hr/> <p>Temporalitat de l'acció</p> <p>Al llarg de tot el pla.</p>

Objectiu específic 1. B. Avançar metodològica i operativament amb la incorporació transversal de la perspectiva de gènere en els pressupostos municipals

Objectiu estratègic	OE1	Reforçar les estructures i mecanismes que garanteixin la integració transversal de la perspectiva gènere i de l'enfocament interseccional al conjunt de l'Ajuntament.			
N. Objectiu	Objectiu específic	Resultats	N. acció	Acció	Tipologia
1.B	Avançar metodològica i operativament amb la incorporació transversal de la perspectiva de gènere en els pressupostos municipal	R.1.B.1 S'ha fixat un pressupost anual a favor del desenvolupament de polítiques d'igualtat.	(LE1) 1.B.1	6. Crear una comissió de coordinació dels Pressupostos amb perspectiva de gènere. (Acció nº 8 del PC).	Estratègica
		R.1.B.2 Les persones responsables tant de caràcter polític com tècnic estan formades en com incorporar la perspectiva de gènere en tot el procés d'elaboració i aprovació dels pressupostos municipals.	(LE1) 1.B.2	7. Impartir formació sobre la incorporació de la perspectiva de gènere en l'elaboració i gestió dels pressupostos municipals. (Acció nº 25 del PC)	Operativa
		R.1.B.3 Cada àrea o regidoria del govern municipal disposa d'informe d'avaluació sobre l'impacte dels seus pressupostos pel que fa a dones i homes.	(LE1) 1.B.3	8. Dissenyar un sistema d'indicadors que facilitin l'avaluació anual dels pressupostos municipals sobre quin ha estat impacte diferencial entre homes i dones i diferent cada àrea municipal. (Accions 8 i 35 del PC)	Operativa
		R.1.B.4 El pressupost municipal destina anualment una partida per les despeses generals o globals que	(LE1) 1.B.4	9. Fixar un percentatge anual del pressupost municipal al	Estratègica

	faciliten el desenvolupament del present Pla.		desenvolupament del present Pla. (Accions nº 1 i 3 del PC)	
--	---	--	--	--

Codi i acció	Accions	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
(LE1) 1.B.1	6. Crear una comissió de coordinació dels Pressupostos amb Perspectiva de Gènere.	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de persones membres de la Comissió de coordinació, segons gènere, àrea i càrrec. - Nombre de reunions o sessions de treball realitzades per la Comissió de coordinació, de forma anual. - Valoració qualitativa del funcionament de la Comissió de coordinació, expressada en l'avaluació de seguiment del pla d'igualtat 	Serveis econòmics i polítiques d'Igualtat Pressupost adicional No Temporalitat de l'acció Al llarg de tot el Pla

Codi i acció	Accions	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
<p>(LE1)</p> <p>1.B.2</p>	<p>7. Impartir formació sobre la incorporació de la perspectiva de gènere en l'elaboració i gestió dels pressupostos municipals. (Acció nº 25 del PC.)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nº d'accions o mesures empleades per promoure la formació de tot l'equip amb influència (caràcter tècnic i polític) en l'elaboració i execució de pressupostos. (Acció nº 25 del PC) - Nº de formacions realitzades. (Acció nº 25 del PC) - Nº de persones que han accedit a la formació. Dades desagrades per variables interseccionals - Nº de persones que no han rebut formació que han tingut incidència en l'elaboració dels pressupostos municipals. 	<p>Organització</p> <p>Pressupost adicional</p> <p>Sí</p> <p>Temporalitat de l'acció</p> <p>Al llarg de tot el pla.</p>

Codi i acció	Accions	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
<p>(LE1)</p> <p>1.B.3</p>	<p>8. Dissenyar un sistema d'indicadors que facilitin l'avaluació anual dels pressupostos municipals sobre quin ha estat impacte diferencial entre homes i dones i diferent cada àrea municipal. (Accions 8 i 35 del PC)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Regularitat amb què es recull la informació dels indicadors - Valoració qualitativa de la informació proporcionada pels indicadors de la igualtat de gènere al municipi, expressada en l'avaluació de seguiment del pla d'igualtat 	<p>Comissió tècnica transversal del Pla d'Igualtat de Gènere</p> <hr/> <p>Pressupost adicional</p> <p>No</p> <hr/> <p>Temporalitat de l'acció</p> <p>2025</p>

Codi i acció	Accions	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
(LE1) 1.B.4	9. Fixar un percentatge anual del pressupost municipal al desenvolupament del present Pla. (Accions nº 1 i 3 del PC)	<ul style="list-style-type: none"> - El pressupost municipal disposa d'una partida assignada directament a la regidoria d'Igualtat. - El pressupost atribueix diferents partides assignades a les accions que el pla disposa i segons les competències a través de les regidories assignades. 	<p>Polítiques d'igualtat i Serveis Econòmics</p> <p>Pressupost adicional</p> <p>No</p> <p>Temporalitat de l'acció</p> <p>Al llarg de tot el Pla</p>

Objectiu específic 1.C. Actualitzar i desplegar els mecanismes interns per garantir el principi d'igualtat a nivell intern a l'Ajuntament

Objectiu estratègic	OE1	Reforçar les estructures i mecanismes que garanteixin la integració transversal de la perspectiva gènere i de l'enfocament interseccional al conjunt de l'Ajuntament.			
N. Objectiu	Objectiu específic	Resultats	N. acció	Acció	Tipologia
1.C	Actualitzar i desplegar els mecanismes interns per garantir el principi d'igualtat a nivell intern a l'Ajuntament.	R.1.C.1. S'ha inclòs en les bases de les contractacions i licitacions de l'Ajuntament la perspectiva de gènere.	(LE1) 1.C.1	10. Incorporar clàusules socials i de gènere a la contractació municipal. (Acció nº 50 del PC)	Estratègica
		R.1.C.2 Cada àrea informarà a un registre central sobre els indicadors de gènere utilitzats en les contractacions.	(LE1) 1.C.2	11. Creació d'un registre de les àrees que acrediten l'ús d'indicadors de gènere en les seves contractacions i reculli el nombre de licitacions per àrea.	Operativa
		R.1.C.3 S'ha inclòs en les subvencions, ajuts, beques, premis i concursos atorgats per l'Ajuntament la perspectiva de gènere.	(LE1) 1.C.3	12. Incorporar en les subvencions, ajuts, beques, premis i concursos la perspectiva de gènere	Estratègica
		R.1.C.4 La comunicació emesa des de l'Ajuntament a la ciutadania té incorporada la perspectiva de gènere.	(LE1) 1.C.4	13. Elaborar un estudi amb perspectiva de gènere del rol dels mitjans de comunicació de Castelldefels. (Acció 109 del PC).	Estratègica

	R.1.C.5 La comunicació institucional combat els estereotips i rols de gènere i dona visibilitat i reconeix les dones incorporant la diversitat i la diferència entre dones i homes.	(LE1) 1.C.5	14. Elaborar un Pla de Comunicació amb perspectiva de gènere. (Acció 109 del PC).	Estratègica
	R.1.C.6 Els mitjans de comunicació locals incorporen en al seva programació la perspectiva de gènere.	(LE1) 1.C.6	15. Mantenir les aliances amb mitjans i canals de comunicació del municipi.	Operativa
	R.1.C.7 L'Ajuntament disposa d'una base de dades actualitzada dels mitjans de comunicació local.	(LE1) 1.C.7	16. Realitzar una base de dades dels mitjans de comunicació (digitals i paper) amb presència local. (Acció 123 el PC).	Operativa
	R.1.C.8 El mitjans de comunicació local han participat activament en els campanyes de prevenció i eradicació de la violència masclista.	(LE1) 1.C.8	17. Realitzar diverses campanyes per implicar els mitjans de comunicació locals en la prevenció i eradicació de la violència masclista i en el tractament de la informació conforme a la llei. (Acció 123 el PC).	Operativa
	R.1.C.9 S'ha format sobre una comunicació inclusiva i no sexista a l'equip de comunicació i altres persones vinculades en la comunicació exterior de l'Ajuntament.	(LE1) 1.C.9	18. Programar formació específica per al personal municipal sobre una comunicació inclusiva i no sexista. (Acció nº 49 del PC)	Estratègica

		R.1.C.10 l'Observatori de les Dones en els Mitjans de Comunicació s'ha convertit en un espai de referència pels mitjans locals.	(LE1) 1.C.10	19. 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	Estratègica
--	--	---	-----------------	---	-------------

Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
LE1- 1.C.1	<p>10. Incorporar les clàusules socials i de gènere a la contractació municipal. (Acció nº 50 del PC)</p> <p><u>Guia per incorporar clàusules de contractació socialment responsable en les diferents fases del procés de contractació</u>". Es tracta d'incorporar les clàusules socials i de gènere i fer-les efectives en la contractació municipal.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre i àrees de referència de les contractacions i concursos públics que incorporen les clàusules socials i de gènere, el darrer any i nombre de contractacions per licitació que s'han incorporat. - Nombre i àrees de referència de les contractacions i concursos públics que no incorporen les clàusules socials i de gènere, el darrer any. - Valoració qualitativa de la incorporació de les clàusules socials i de gènere en la contractació municipal, expressada en la sessió d'avaluació de seguiment del pla d'igualtat. 	<p>Contractació i Polítiques d'Igualtat</p> <p>Pressupost adicional</p> <p>No</p> <p>Temporalitat de l'acció</p> <p>Al llarg de tot el pla.</p>

Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
LE1 1.C.2	11. Creació d'un registre de les àrees que acrediten l'ús d'indicadors de gènere en les seves contractacions i nombre de licitacions per àrea	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'àrees implicades. - Assignació de persones responsables de completar el registre. - Avaluació anual de la informació obtinguda via registre. - % d'augment anual de les contractacions realitzades amb indicadors de gènere. 	Gerència i contractació <hr/> Pressupost adicional <hr/> No <hr/> Temporalitat de l'acció <hr/> Al llarg de tot el Pla

Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
<p>LE1- 1.C.3</p>	<p>12. Incorporar en les subvencions, ajuts, beques, premis i concursos la perspectiva de gènere.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre i indicadors de gènere en les concessions de les ajudes, beques i altres instruments similars. - Inclosa la clàusula on es denega l'atorgament de subvencions, beques o qualsevol altres tipus d'ajut públic a les empreses i entitats sol·licitants sancionades o condemnades perquè han exercit o tolerat pràctiques laborals considerades discriminatòries per raó de sexe o de gènere, sancionades per resolució administrativa ferma o condemnades per sentència judicial ferma. 	<p>Comissió tècnica transversal del pla d'igualtat de gènere</p> <hr/> <p>Pressupost adicional</p> <p>No</p> <hr/> <p>Temporalitat de l'acció</p> <p>Al llarg de tot el Pla</p>

Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
LE1- 1.C.4	13. Elaborar un estudi amb perspectiva de gènere del rol dels mitjans de comunicació de Castelldefels. (Acció no 109 del PC).	<ul style="list-style-type: none"> - Elaborada una matriu sobre els diferents mitjans de comunicació de la ciutat. - En la matriu s'inclouen, si és possible, els mitjans digitals. - Elaborat un estudi sobre la incorporació de continguts amb perspectiva de gènere als mitjans de comunicació local. - L'estudi incorpora l'audiència dels mitjans per sexe i localització geogràfica d'ella ciutat. - Metodologia aplicada per a l'elaboració de l'estudi (participació i rols dels mitjans de comunicació local, associacions de dones, dones expertes, etc.) 	<p>Comunicació</p> <hr/> <p>Pressupost addicional</p> <p>No</p> <hr/> <p>Temporalitat de l'acció</p> <p>Al llarg de tot el Pla.</p>

Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
LE1- 1.C.5	14. Elaborar un Pla de Comunicació amb perspectiva de gènere (Acció nº 109 del PC).	<ul style="list-style-type: none"> - Elaboració del Pla a partir d'un procés participatiu amb principals actors de comunicació. - S'ha tingut en compte la diagnosi elaborada sobre el rol dels mitjans de comunicació realitzada. - Nombre d'accions proposades en el Pla que modifiquen pràctiques cegues al gènere. - Les accions realitzades es determinaran per col·lectius als que es vol arribar i incidint per zones o barris de la ciutat. - Nombre i indicadors de seguiment i avaluació del Pla. 	<p>Comunicació</p> <hr/> <p>Pressupost adicional</p> <hr/> <p>No</p> <hr/> <p>Temporalitat de l'acció</p> <hr/> <p>Al llarg de tot el pla.</p>

Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
LE1- 1.C.6	15. Mantenir les aliances amb els mitjans i canals de comunicació del municipi.	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de formacions realitzades dirigides als professionals de la comunicació. - Nombre de periodistes, persones comunicadores, etc., que han assistit a les formacions. - Dades desagregades per variables interseccionals - Nombre de trobades formals i informals realitzades entre els responsables de comunicació i igualtat amb els responsables dels MMCC locals. - Reunió informativa realitzada al voltant de les accions principals que contempla aquest Pla amb els MMCC. 	<p>Comunicació</p> <p>Pressupost adicional</p> <p>Sí</p> <p>Temporalitat de l'acció</p> <p>Al llarg del pla</p>

Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
LE1-1.C.7	16. Realitzar una base de dades dels mitjans de comunicació (digitals i paper) amb presència local. (Acció 123 el PC).	<ul style="list-style-type: none"> - A partir de la matriu dels MMCC realitzada en l'acció (16), s'elabora base de dades. - La base de dades disposa de informació de l'audiència i de la territorialitat de la mateixa, així com dades desagregades per dones i homes, i altres variables interseccionals. 	Comunicació <hr/> Pressupost adicional No <hr/> Temporalitat de l'acció Al llarg de tot el pla

Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
LE1- 1.C.8	17. Realitzar diverses campanyes per implicar els mitjans de comunicació locals en la prevenció i eradicació de la violència masclista i en el tractament de la informació conforme a la llei. (Acció 123 el PC).	- Nombre de campanyes realitzades per implicar els mitjans de comunicació en la prevenció i eradicació de la violència masclista i en el tractament de la informació d'acord amb la llei	Personal i Organització Pressupost adicional Sí Temporalitat de l'acció Al llarg de tot el pla

Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
<p>LE1-1.C.9</p>	<p>18. Programar formació específica per al personal municipal sobre comunicació inclusiva i no sexista. (Acció nº 49 del PC)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de persones assistents a la formació segons gènere, àrea i càrrec. - Satisfacció de les persones assistents i valoració de la utilitat de la formació, expressada a través d'un qüestionari de satisfacció. - Valoració qualitativa expressada en la sessió de valoració de les accions realitzades al final de l'any. 	<p>Organització i Polítiques d'Igualtat</p> <p>Pressupost adicional</p> <p>Sí</p> <p>Temporalitat de l'acció</p> <p>Al llarg de tot el pla</p>

Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
LE1- 1.C.10	19. 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 i en els Mitjans de Comunicació	<ul style="list-style-type: none"> - Es renoven les adhesions per part de l'Ajuntament a l'Observatori de les Dones i en els Mitjans de Comunicació. - N^o d'accions realitzades que han permès donar continuïtat a les línies d'actuació impulsades per l'Observatori. 	Comunicació i Polítiques d'Igualtat Pressupost adicional Sí Temporalitat de l'acció Al llarg de tot el pla

Objectiu específic 1.D. Desplegar els mecanismes necessaris per garantir la correcta coordinació i implementació del Pla d'Igualtat

Objectiu estratègic	OE1	Reforçar les estructures i mecanismes que garanteixin la integració transversal de la perspectiva gènere i de l'enfocament interseccional al conjunt de l'Ajuntament.			
N. Objectiu	Objectiu específic	Resultats	N. acció	Acció	Tipologia
1.D	Desplegar els mecanismes necessaris per garantir la correcta coordinació i implementació del Pla d'Igualtat.	R.1.D.1 S'ha creat una eina de coordinació tècnica que assegui la coordinació entre les diverses àrees de l'Ajuntament que afavoreixin la incorporació de la perspectiva de gènere.	(LE1) 1.D.1	20. Creació de la Taula de Transversalitat per articular les diferents polítiques municipals objecte d'aquest Pla i del Distintiu SG City 50-50.	Operativa
		R.1.D.2 S'ha creat i està en funcionament una comissió d'igualtat que garanteix el seguiment i l'avaluació del Pla i de la certificació SG City50-50	(LE1) 1.D.2	21. Establir un pla de treball de la comissió d'igualtat que promou i impulsa l'actual Pla i la certificació SG City 50-50 (Acció 1 del PC)	Operativa

Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
LE1-1.D.1	<p>20. Creació de la Taula de Transversalitat per articular les diferents polítiques municipals. objecte d'aquest Pla i del Distintiu SG City 50-50.</p> <p>Crear una estructura per garantir la coordinació en el desplegament dels diferents plans municipals, garantint que la dimensió de gènere està present en les diferents polítiques municipals.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de persones membres de la Taula Tècnica de Transversalitat, segons gènere, àrea i càrr de lec. - Nombre de reunions o sessions de treball realitzades anualment. - Nombre i tipus d'accions, programes o serveis planificats de forma transversal, com a resultat del funcionament de la Taula. - Nombre de persones que formen part de la Taula que han rebut formació explícita sobre com incorporar la PG en el seu àmbit concret. - Dades desagregades amb variables interseccionals 	<p>Alcaldia</p> <hr/> <p>Pressupost addicional</p> <hr/> <p>Sí</p> <hr/> <p>Temporalitat de l'acció</p> <hr/> <p>Al llarg de tot el pla.</p>

Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
LE1- 1.D.2	21. Establir un pla de treball de la comissió d'igualtat que promou i impulsa l'actual Pla i la certificació SG City 50-50 (Acció 1 del PC)	<ul style="list-style-type: none"> - Document on queden fixats els objectius i el funcionament de la comissió d'igualtat. (Acció 1 del PC) - Nombre de reunions realitzades de la Comissió d'igualtats. - Nombre de propostes realitzades per assegurar la perspectiva de gènere, drets humans i l'enfocament interseccional en el funcionament de les àrees i departaments de l'Ajuntament. 	<p>Àrea de Polítiques d'Igualtat.</p> <p>Pressupost adicional</p> <p>No</p> <p>Temporalitat de l'acció</p> <p>Al llarg de tot el pla.</p>

Objectiu específic 2.A. Enfortir els espais associatius i de participació feministes i de dones per tal d'afavorir el seu desenvolupament i consolidació

Objectiu estratègic	OE2	Garantir la igualtat d'oportunitats en la representació i la participació social, cultural, econòmica i política de les dones.			
N. Objectiu	Objectiu específic	Resultats	N. acció	Acció	Tipologia
2.A	Enfortir els espais associatius i de participació feministes i de dones per tal d'afavorir el seu desenvolupament i consolidació.	R.2.A.1 S'ha elaborat un pla d'actuació amb mesures i accions concretes per impulsar la participació o incidència política de les dones.	(LE1) 2.A.1	22. Mantenir tallers o trobades temàtiques amb les organitzacions existents i incentivar la presència de dones.	Operativa
		R.2.A.3 El Consell de dones és un espai d'incidència política i social.	(LE1) 2.A.3	23. Dinamitzar el Consell de dones, on hi ha participació de dones o associacions de dones i feministes. (Acció 54).	Estratègica
		R.2.A.4 La participació impulsada des del govern municipal inclou paràmetres i indicadors que assegurin la perspectiva de gènere.	(LE1) 2.A.4	24. Revisar i actualitzar el manual de recomanacions de participació ciutadana i incorporar la perspectiva de gènere, més enllà de la participació de les dones en els espais de dones.	Estratègica

Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
LE1- 2.A.1	22. Mantenir tallers o trobades temàtiques amb les organitzacions existents i incentivar la presència de dones.	<ul style="list-style-type: none"> - N^o de tallers de concreció on les dones de la ciutat han participat activament en el disseny dels espais públics. - Número de organitzacions amb les que s'ha treballat en tallers o trobades. - N^o d'actuacions impulsades. - N^o de trobades o reunions (presencials o telemàtiques) realitzades amb les associacions de dones i feministes del municipi. 	<p>Serveis territorials, Polítiques d'Igualtat</p> <p>Pressupost adicional</p> <p>Sí</p> <p>Temporalitat de l'acció</p> <p>Al llarg de tot el pla</p>

Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
LE1- 2.A.2.	23. Dinamitzar el Consell de dones on hi ha participació de dones o associacions de dones i feministes. (Acció 54).	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de persones que formen del consell. Dades desagregades variables interseccionals. (Origen, edat, discapacitat, etnia, etc). - Nº d'objectius i funcionament. - Creat el mecanisme de coordinació entre l'àrea de polítiques d'igualtat i el propi consell. 	<p>Polítiques d'Igualtat</p> <hr/> <p>Pressupost adicional</p> <hr/> <p>No</p> <hr/> <p>Temporalitat de l'acció</p> <hr/> <p>Al llarg de tot el pla</p>

Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
LE1- 2.A.3.	24. Revisar i actualitzar el manual de recomanacions de participació ciutadana i incorporar la perspectiva de gènere, més enllà de la participació de les dones en els espais de dones	<ul style="list-style-type: none"> - Elaborat o revisat el pla de treball per promocionar l'associacionisme. - N^o de formacions realitzades per augmentar capacitats organitzatives i l'accés a les tecnologies de la informació, participació ciutadana, la gestió i el lideratge. - Import de despesa realitzada - N^o d'ajudes i pressupost destinat a subvencions per promoure l'associacionisme. 	Participació Pressupost adicional Sí Temporalitat de l'acció 2023

8.2. Línia estratègica: en quant a la defensa i gaudi dels drets humans de les dones ciutat de drets i inclusiva (LE2)

Objectiu específic 3. A Obrir línies de treball que assegurin el suport del govern municipal amb l'ocupació i emprenedoria femenina

Objectiu estratègic	OE3	Situat la sostenibilitat de la vida al centre de les polítiques públiques municipals, promovent les condicions perquè totes les persones gaudeixin d'una vida digna.			
N. Objectiu	Objectiu específic	Resultats	N. acció	Acció	Tipologia
3.A	Obrir línies de treball que assegurin el suport del govern municipal amb l'ocupació i emprenedoria femenina	R.3.A.1 L'Ajuntament elabora la seva política d'ocupació tenint en compte el resultat de la diagnosi realitzada.	(LE2) 3.A.1	25. Fer diagnosi específica sobre les condicions laborals de les dones. Acció 57 del PC).	Estratègica
		R.3.A.2 Ha augmentat el nombre de dones en situació de vulnerabilitat que s'han incorporat al mercat laboral	(LE2) 3.A.2	26. Revisar periòdicament la situació d'atur de les dones que presenten més dificultats (nivell d'estudis baix) per millorar la seva qualificació i ajudar-les a inserir-se en el mercat de treball. I programar accions pròpies a mida (formació).	Operativa
		R.3.A.3 Un percentatge dels espais o instal·lacions per la emprenedoria	(LE2) 3.A.3	27. Adequar espais o instal·lacions per la emprenedoria femenina	Operativa

			incorporant la perspectiva de gènere.	
	R.3.A.4 L'Ajuntament fa seguiment de l'evolució de la bretxa salarial de gènere del municipi.	(LE2) 3.A.4	28. Elaborar un pla dirigit a les empreses del municipi per combatre la bretxa salarial de gènere. (Acció 58 PC)	Estratègic
	R.3.A.5 L'Ajuntament a través campanyes per sensibilitzar sobre l'ocupació de les dones ha reduït atur femení.	(LE2) 3.A.5	29. Realitzar campanyes per sensibilitzar sobre l'ocupació de les dones. (Acció 59 PC)	Operativa
	R.3.A.6 Els plans d'ocupació municipal han tingut en compte el resultat de gènere del sector empresarial de la ciutat.	(LE2) 3.A.6	30. Elaborar una anàlisi de gènere del sector empresarial de la ciutat. (Acció 61 PC)	Operativa
	R.3.A.7 L'Ajuntament a través de línies de d'incentius i subvencions a les empreses ha reduït atur femení.	(LE2) 3.A.7	31. Creació d'una línia d'incentius i subvencions a les empreses que afavoreixen la contractació a dones. (Acció 60 PC)	Operativa

Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
LE2- 3.A.1.	25. Fer diagnosi específica sobre les condicions laborals de les dones.	<ul style="list-style-type: none"> - Elaborat un anàlisi de gènere sobre les condicions laborals de les dones del municipi. - Elaborat l'informe d'impacte de gènere amb recomanacions incorporades al pla d'ocupació local. - L'anàlisi de gènere té en compte: <ol style="list-style-type: none"> 1. sectors, 2. feines feminitzades, 3. condicions laborals, 4. reduccions jornades laborals, mesures de conciliació, 5. temporalitat dels contractes, etc. 6. Col·lectius més vulnerables 7. Emprenedoria empresarial 8. Atur femení - L'anàlisi inclou: i) concreció de la problemàtica existent. ii) identificació dels drets vulnerats. III) identificació d'altres possibles drets vulnerats que puguin estar relacionats o ser causa del primer. IV) detecció de col·lectius especialment vulnerables. - L'anàlisi ha tingut en compte: i) la identificació de les diferents dimensions per poder accedir a drets socials i econòmics (disponibilitat, accessibilitat, acceptabilitat, qualitat, sostenibilitat i participació); ii) la identificació i assignació de rols segons siguin, titulars de drets, obligacions o de responsabilitats, i iii) anàlisi diferencial de la situació per a dones i homes. - L'estudi inclou indicadors de gènere, drets humans, i d'interseccionalitat. 	<p>Promoció econòmica- Ocupació</p> <p>Pressupost addicional</p> <p>Sí</p> <p>Temporalitat de l'acció</p> <p>2022</p>

		<ul style="list-style-type: none">- Metodologia aplicada pel procés de debat i apropiació dels resultats de la diagnosi i de l'informe amb les organitzacions de dones.- Recull de les recomanacions extretes del procés de participació	
--	--	---	--

Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
LE2- 3.A.2.	26. Revisar periòdicament la situació d'atur de les dones que presenten més dificultats (nivell d'estudis baix) per millorar la seva qualificació i ajudar-les a inserir-se en el mercat de treball. Programar accions pròpies a mida (formació).	<ul style="list-style-type: none"> - Número de revisions d'atur femení i periodicitat amb les que es fan - % de reducció (o augment) de l'atur global i per zones en cada revisió - Número de accions implementades per tractar l'atur - Número de indicadors establerts per dur a terme les revisions 	<p>Promoció econòmica i Serveis Socials</p> <p>Pressupost addicional</p> <p>Sí</p> <p>Temporalitat de l'acció</p> <p>Anualment</p>

Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
LE2-3.A.3.	27. Adequar espais o instal·lacions per la emprenedoria femenina incorporant la perspectiva de gènere.	<ul style="list-style-type: none"> - Descripció i nº serveis d'assessorament a les iniciatives d'emprenedoria amb dades desagregades per variables interseccionals. - Nº d'accions de formació realitzada i nº de persones que han assistit, dades desagregades per variables interseccionals. - Nº d'espais facilitats per a la emprenedoria femenina ok - La diagnosi del pla d'ocupació municipal té detectades les necessitats participatives de les dones en relació a l'emprenedoria. - Nº d'accions per reforçar la perspectiva de gènere en els projectes d'innovació social - 	Promoció econòmica, ocupació i Emprenedoria Pressupost adicional Sí Temporalitat de l'acció 2024

Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
LE2- 3.A.4.	28. Elaborar un pla dirigit a les empreses del municipi per combatre la bretxa salarial de gènere. (Acció 58 PC)	<ul style="list-style-type: none"> - Pla elaborat. - Nº d'empreses municipals que han participat. - Nº de sectors representats en el pla - Canals utilitzats emprats per difondre el pla - Número d'accions que incorpora el pla 	<p>Promoció Econòmica, Ocupació i Emprenedoria</p> <p>Pressupost adicional</p> <p>Sí</p> <p>Temporalitat de l'acció</p> <p>2025</p>

Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
LE2- 3.A.5.	29. Realitzar campanyes per sensibilitzar sobre l'ocupació de les dones. (Acció 59 PC)	<ul style="list-style-type: none"> - Número de campanyes executades - Establerts els indicadors d'impacte utilitzats de les campanyes. - Avaluacions dels resultats de les campanyes realitzades. 	<p>Promoció Econòmica, Ocupació</p> <p>Pressupost adicional</p> <p>Sí</p> <p>Temporalitat de l'acció</p> <p>Al llarg de tot el plà</p>

Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
LE2- 3.A.6	30. Elaborar una anàlisi de gènere del sector empresarial de la ciutat. (Acció 61 PC)	<ul style="list-style-type: none"> - Anàlisi elaborat. - Nombre de sectors inclosos a l'anàlisi - L'anàlisi elaborat té especial dedicació al sector turístic. - L'anàlisi té incorporada la mirada de gènere pel que fa les rols de les dones en els diferents entorns laborals i quina és la situació de precarietat de determinats col·lectius, en el cas de ser-hi. - L'anàlisi té en compte la situació laboral de les dones. 	<p>Promoció Econòmica (Ocupació) i Polítiques d'Igualtat</p> <p>Pressupost adicional</p> <p>Sí</p> <p>Temporalitat de l'acció</p> <p>2023</p>

Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
LE2-3.A.7	31. Creació d'una línia d'incentius i subvencions a les empreses que afavoreixen la contractació a dones. (Acció 60 PC)	<ul style="list-style-type: none"> - Número d'incentius i subvencions creades - Nº d'empreses beneficiàries de les ajudes o subvencions. - Nº de dones beneficiàries de les ajudes o subvencions. (nº de treballadores que s'han incorporat en alguna de les empreses que han rebut les ajudes) Dades desagregades per variables interseccionals. 	Promoció Econòmica (Ocupació) i Polítiques d'Igualtat Pressupost adicional Sí Temporalitat de l'acció 2024-2026

Objectiu específic 3. B Garantir l'accés i la promoció de la salut des d'una perspectiva integral i de gènere

Objectiu estratègic	OE3	Situat la sostenibilitat de la vida al centre de les polítiques públiques municipals, promovent les condicions perquè totes les persones gaudeixin d'una vida digna.			
N. Objectiu	Objectiu específic	Resultats	N. acció	Acció	Tipologia
3.B	Garantir l'accés i la promoció de la salut des d'una perspectiva integral i de gènere	R. 3.B.1 Totes les polítiques de salut han estat revisades per expertes d'igualtat.	(LE2) 3.B.1	32. Enfortir els 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.	Operativa
		R. 3.B.2 Tots els centres educatius públics, privats i concertats han optat a realitzar tallers sobre salut afectiva-sexual i reproductiva.	(LE2) 3.B.2	33. Donar seguiment a la col·laboració amb la Generalitat en l'impuls de la coeducació als centres educatius a través de l'aplicació de tallers sobre salut afectiva-sexual i reproductiva.	Operativa
		R. 3.B.3 Tots els espais on hi ha influència de gent jove han optat a realitzar tallers sobre salut afectiva-sexual i reproductiva.	(LE2) 3.B.3	34. Reforçar les xerrades i sessions orientatives sobre qüestions de salut amb perspectiva de gènere en els espais on hi ha influència de gent jove.	Operativa

Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
LE2- 3.B.1.	32. Enfortir els 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.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº d'actuacions de coordinació amb el centre de salut. - Assignació expressa de les persones responsables de la coordinació. - Les persones responsables de la coordinació estan formades en igualtat i salut sexual i reproductiva. 	Salut Pressupost adicional Sí Temporalitat de l'acció 2023

Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
LE2-3.B.2	33. Impulsar la coeducació als centres educatius a través de l'aplicació de tallers sobre salut afectiva-sexual i reproductiva.	<ul style="list-style-type: none"> - N^o d'alumnat que han participat de les formacions en salut afectiva sexual-reproductiva, i % que representa sobre el total - N^o de tallers i formacions realitzades per promoure la salut efectiva sexual i reproductiva en els centres educatius. 	<p>Salut i educació</p> <p>Pressupost adicional</p> <p>Sí</p> <p>Temporalitat de l'acció</p> <p>Al llarg de tot el pla</p>

Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
LE2-3.B.3	34. Reforçar les xerrades i sessions orientatives sobre qüestions de salut amb perspectiva de gènere en els espais on hi ha influència de gent jove.	<ul style="list-style-type: none"> - Canals i recursos de comunicació i difusió dels serveis oferts. - Campanyes realitzades de sensibilització. N° d'indicadors per avaluar el seus resultats. - Avaluacions de les campanyes realitzades. - N° programes aprovats dirigits a mares monoparentals o en situació de precarietat econòmica. - Avaluació dels resultats del programa dirigit a mares monoparentals. - N° dels programes dirigits a persones amb diverses identitats i expressions de gènere. - N° de persones que han participat de les xerrades i sessions orientatives i % que representa sobre la població jove - N° xerrades i sessions realitzades - Les dades estan desagregades per sexe, amb variables interseccionals. 	Serveis Socials i Salut Pressupost adicional Sí Temporalitat de l'acció 2024-25

Objectiu específic 3. C 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.

Objectiu estratègic	OE3	Situat la sostenibilitat de la vida al centre de les polítiques públiques municipals, promovent les condicions perquè totes les persones gaudeixin d'una vida digna.			
N. Objectiu	Objectiu específic	Resultats	N. acció	Acció	Tipologia
3.C	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.	R.3.C.1 la política d'esports municipal té detectades quines són les necessitats, dificultats i barreres en què es troben les nenes, noies joves i dones adultes per realitzar esport diari o esport de competició	(LE2) 3.C.1	35. Elaborar el pla d'esports amb perspectiva de gènere "pla d'igualtat a l'esport a la ciutat" (Acció 92 PC)	Estratègica
		R.3.C.2 Han augmentat les seccions femenines o mixtes dins el municipi.	(LE2) 3.C.2	36. Potenciar la creació de seccions diverses (femenines, mixtes, etc) dels diferents esports en els clubs esportius del municipi.	Estratègica

Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
LE2- 3.C.1	35. Elaborar el pla d'esports amb perspectiva de gènere "pla d'igualtat a l'esport a la ciutat" (Acció 92 PC)	<ul style="list-style-type: none"> - Pla realitzat - N° de trobades amb diferents entitats esportives del municipi - N° de entitats esportives amb qui s'han efectuat les trobades - N° de persones que han participat en les xarrades. Dades desagregades per gènere i variables interseccionals - Resultats, quines barreres i dificultats principals s'han identificat - N° de accions i indicadors de gènere amb que compta el pla. 	Esports <hr/> Pressupost adicional <hr/> No <hr/> Temporalitat de l'acció <hr/> 2024-2026

Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
LE2- 3.C.2	36. Potenciar la creació de seccions diverses (femenines, mixtes, etc) dels diferents esports en els clubs esportius del municipi.	<ul style="list-style-type: none"> - Programa elaborat per tal de garantir que totes les competicions esportives tinguin categoria femenina. - Nº de reunions o sessions de treball conjunta amb els clubs o entitats que organitzen els campionats, etc. - Nº de propostes fetes en les diferents reunions i nº d'aquestes propostes recollides. - Nº d'ajudes donades per la creació de la categoria femenina. - Nº d'ajudes públiques rebudes al club que han passat a condicionar-se a la creació de categories femenines. - Indicadors creats per assegurar el mateix reconeixement i premi als campionats de categoria femenina. - Nº de noves categories femenines creades respecte a les masculines existents i que no disposen de categoria femenina. Nº de accions per potenciar secció femenina a clubs esportius - Nº de clubs esportius amb secció femenina i % dins del total 	<p>Esports</p> <p>Pressupost adicional</p> <p>No</p> <p>Temporalitat de l'acció</p> <p>2024-2026</p>

Objectiu específic 3.D. Fer de l'espai públic un lloc inclusiu i accessible que promogui la diversitat d'usos i formes d'habitar la ciutat.

Objectiu estratègic	OE3	Situat la sostenibilitat de la vida al centre de les polítiques públiques municipals, promovent les condicions perquè totes les persones gaudeixin d'una vida digna.			
N. Objectiu	Objectiu específic	Resultats	N. acció	Acció	Tipologia
3.D	Fer de l'espai públic un lloc inclusiu i accessible que promogui la diversitat d'usos i formes d'habitar la ciutat	R.3.D.1 S'ha realitzat una avaluació amb impacte de gènere de la planificació urbanística.	(LE2) 3.D.1	37. Realitzar un informe d'impacte de gènere en relació a les subvencions de planificació urbanística	Estratègica
		R.3.D.2 Es destina pressupost municipal per adequar els equipaments i instal·lacions esportives segons de riscos sobre seguretat amb perspectiva de gènere.	(LE2) 3.D.2	38. 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 97 i 101 PC).	Estratègica
		R.3.D.3 . El personal tècnic i polític sobre igualtat de gènere aplicades als àmbits d'urbanisme, habitatge, i medi ambient esta format de forma sostinguda i obligatòria en el temps sobre igualtat i perspectiva de gènere.	(LE2) 3.D.3	39. Incorporar en el pla formatiu de l'Ajuntament capacitació sostinguda en el temps pel personal tècnic i polític sobre igualtat de gènere aplicades als àmbits d'urbanisme, habitatge, medi ambient i mobilitat. (Acció 100 PC).	Estratègica

	R.3.D.4. El nomenclàtor de la ciutat té el noms de dones i homes per un igual.	(LE2) 3.D.4	40. Revisar i actualitzar el nomenclàtor de la ciutat amb el compromís de posar noms de dones a nous carrers, places i equipaments.	Estratègica
	R.3.D.5 La mobilitat compleix amb les expectatives i necessitats de la ciutadania en general i e els dones en particular.	(LE2) 3.D.5	41. Elaborar una diagnosi de gènere i informe d'impacte de gènere d'alguns programes de mobilitat, en particular els referents a la interconnexió pública municipal i a l'àrea metropolitana, així com a les percepcions de seguretat a l'espai públic.	Estratègica

Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
LE2- 3.D.1	37. Realitzar un informe d'impacte de gènere en relació a les subvencions de planificació urbanística	<ul style="list-style-type: none"> - Nº indicadors de gènere i interseccionals incorporats en les subvencions econòmiques que s'han donat de planificació urbanística. - Nombre d'Informes elaborats amb o sense relació de pressupostos diferenciant entre dones i homes amb l'objectiu de combatre rols i estereotips de gènere. 	Urbanisme i mobilitat i contractació Pressupost adicional Sí Temporalitat de l'acció 2024

Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
LE2-3.D.2	38. 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 97 i 101 PC).	<ul style="list-style-type: none"> - L'estudi compren indicadors de riscos en clau de gènere. - L'estudi identifica els grups de població en major risc d'inseguretat. - N° de mesures identificades en l'estudi. - N° d'associacions de dones i feministes que han participat en l'elaboració de l'estudi. 	<p>Urbanisme i mobilitat i esports</p> <p>Pressupost adicional</p> <p>Sí</p> <p>Temporalitat de l'acció</p> <p>2024</p>

Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
LE2-3.D.3	39. Incorporar en el pla formatiu de l'Ajuntament capacitat sostinguda en el temps pel personal tècnic i polític sobre igualtat de gènere aplicades als àmbits d'urbanisme, habitatge, medi ambient i mobilitat. (Acció 100 PC).	<ul style="list-style-type: none"> - Estudi de necessitats formatives elaborat. - Programa formatiu elaborat específic sobre les tres àrees. - Nº de formacions realitzades i nº de persones que assisteixen a la formació, percentatge de persones sobre el total. - Nº de formacions realitzades i nº de persones que assisteixen a la formació, percentatge de persones sobre el total. - Dades desagregades per sexe i variables interseccionals 	Urbanisme i mobilitat i organització Pressupost addicional Sí Temporalitat de l'acció 2024

Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
LE2-3.D.4	40. Revisar i actualitzar el nomenclàtor de la ciutat amb el compromís de posar noms de dones a nous carrers, places i equipaments.	<ul style="list-style-type: none"> - N^o d'associacions de dones i feministes implicades en l'elaboració del estudi. - N^o d'agents implicats en l'elaboració dels estudis. - N^o de símbols antidemocràtics retirats de la ciutat. - Percentatge de nomenclàtor en noms de dones. - N^o d'equipaments als que s'ha posat nom de dona i percentatge respecte el total. 	<p>Urbanisme i mobilitat</p> <p>Pressupost adicional</p> <p>Sí</p> <p>Temporalitat de l'acció</p> <p>Al llarg de tot el pla</p>

Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
LE2- 3.D.5	41. Elaborar una diagnosi de gènere i informe d'impacte de gènere d'alguns programes de mobilitat, en particular els referents a la interconnexió pública municipal i a l'àrea metropolitana, així com a les percepcions de seguretat a l'espai públic.	<ul style="list-style-type: none"> - Realitzat un diagnòstic sobre seguretat urbana que identifica els barris que requereixen una adequació dels serveis i infraestructures. - D'acord amb els resultats del diagnòstic, s'ha elaborat un pla urbanístic de seguretat i protecció contra la violència masclista. - Pressupost assignat al Pla. - Nº d'actuacions fetes sobre: il·luminació, visibilitat, vigilància i mobilitat adequada i accessible per a les zones menys transitades. - Nº d'organitzacions de dones i feministes que han participat en l'elaboració del Pla. - Nº de formacions realitzades als professionals de seguretat (policia local) en l'àmbit de l'abordatge de la violència sexuals i les seves diverses manifestacions. 	<p>Urbanisme i mobilitat</p> <p>Pressupost addicional</p> <p>Sí</p> <p>Temporalitat de l'acció</p> <p>Al llarg de tot el pla</p>

Objectiu específic 4.A. Reforçar la coordinació entre les diverses administracions i interprofessional entre els diferents serveis i recursos de la xarxa

Objectiu estratègic	OE4	Garantir el dret i l'accés universal a l'educació i a la cultura des d'una perspectiva de gènere.			
N. Objectiu	Objectiu específic	Resultats	N. acció	Acció	Tipologia
4.A	Reforçar la coordinació entre les diverses administracions i interprofessional entre els diferents serveis i recursos de la xarxa	R.4.A.1 L'avaluació del pla de joventut disposa d'indicadors de participació amb perspectiva de gènere.	(LE2) 4.A.1	42. Revisar el pla de joventut que assegurï espais i debats on les noies joves participen del desenvolupament local i es tenen en compte les seves pròpies necessitats i interessos.	Estratègica
		R.4.A.2. Es compta amb una guia educativa amb un programa d'igualtat ampli i revisat	(LE2) 4.A.2	43. Mantenir i ampliar el programa d'igualtat de la guia educativa	Estratègica

Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
LE2- 4.A.1	42. Revisar el pla de joventut que assegurí espais i debats on les noies joves participen del desenvolupament local i es tenen en compte les seves pròpies necessitats i interessos.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de formacions realitzades per capacitat al personal de les entitats d'educació no formal. - Campanyes realitzades per millorar les capacitacions dels professionals. - Nº de mesures o actuacions que ha impulsat la participació activa noies joves 	Joventut Pressupost adicional Sí Temporalitat de l'acció 2024-2026

Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
LE2- 4.A.2	43. Mantenir i ampliar el programa d'Igualtat de la guia educativa	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de revisions fetes al programa d'igualtat de la guia educativa - Nº de propostes per ampliar el pla - Nº d'ampliacions realitzades i en quines matèries. 	Educació <hr/> Pressupost adicional <hr/> Sí <hr/> Temporalitat de l'acció <hr/> Al llarg de tot el pla

Objectiu específic 4.B. Fer efectiu el principi de la coeducació en l'accés i el desenvolupament educatiu en totes les etapes de la vida.

Objectiu estratègic	OE4	Garantir el dret i l'accés universal a l'educació i a la cultura des d'una perspectiva de gènere.			
N. Objectiu	Objectiu específic	Resultats	N. acció	Acció	Tipologia
4.B	Fer efectiu el principi de la coeducació en l'accés i el desenvolupament educatiu en totes les etapes de la vida.	R.4.B.1 S'ha dotat de perspectiva coeducativa al Pla Educatiu d'Entorn	(LE2) 4.B.1	44. Ampliar els objectius de l'actual Pla Educatiu d'Entorn i abastar el currículum ocult.	Estratègic
		R.4.B.2 El Pla d'Entorn de l'Ajuntament estableix les prioritats per presentar als consells escolars. En matèria de coeducació	(LE2) 4.B.2	45. Participar en els consells escolars dels centres educatius fent propostes per promoure la coeducació. (Acció 78 PC)	Estratègic
		R.4.B.3 S'ha format de forma obligatòria i sostinguda en el temps el personal tècnic de l'àrea d'educació.	(LE2) 4.B.3	46. Les persones representants de l'Ajuntament als consells escolars tenen competències en matèria d'igualtat de gènere. (Acció 78 PC)	Operatiu
		R.4.B.4 les taxes d'abandonament i absentisme escolar s'han reduït.	(LE2) 4.B.4	47. Revisar amb enfocament de gènere el pla d'acció sobre l'abandonament prematur i absentisme escolar de joves i adolescents.(Acció 82 PC)	Operatiu

	R.4.B.5 Els centres educatius del municipi s'han certificat a partir de l'índex de qualitat social, gènere i diversitat de l'àmbit educatiu.	(LE2) 4.B.5	48. Impulsar l'obtenció del distintiu violeta en els centres educatius de la ciutat com un instrument de mesura que inclou un camí de millora per avançar de manera constant i progressiva cap a la igualtat de tracte i oportunitats a través de l'avaluació i del compromís de la direcció i de l'equip del centre	Operatiu
	R.4.B.6 S'han realitzat actuacions per impulsar la presència de dones en els estudis tècnics i científics, incrementant la xifra de noies amb estudis tècnics i científics.	(LE2) 4.B.6	49. Impulsar la presència de dones en els estudis tècnics i científics a través de la col·laboració amb la Universitat Politècnica.	Operatiu
	R.4.B.7 S'ha format de forma obligatòria i sostinguda en el temps monitors/es extraescolars en igualtat de gènere i interseccionalitat.	(LE2) 4.B.7	50. Donar continuïtat a les accions formatives de monitors/es extraescolars en igualtat de gènere i interseccionalitat.	Operatiu

Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
LE2- 4.B.1	44. Ampliar els objectius de l'actual Pla Educatiu d'Entorn i abastar el currículum ocult.	<ul style="list-style-type: none"> - Tallers formatius impartits al personal de l'àrea d'educació sobre el currículum ocult - Nº de objectius afegits al Pla Educatiu d'Entorn en matèria de coeducació. - Nº de indicadors creats per avaluar-los. - Nº de centres on s'ha treballat contra el currículum ocult - Pressupost assignat anualment. 	<p>Educació</p> <hr/> <p>Pressupost adicional</p> <hr/> <p>No</p> <hr/> <p>Temporalitat de l'acció</p> <hr/> <p>2025</p>

Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
LE2-4.B.2	45. Participar en els consells escolars dels centres educatius fent propostes per promoure la coeducació. (Acció 78 PC)	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de propostes presentades i acceptades pels consells escolars. - Nº d'alumnes i alumnes que han participat en els projectes de coeducació, i % que representa sobre el total. - Nº de xerrades amb les Associacions de Mares i Pares d'Alumnes (AMPA) / Associacions de Famílies d'Alumnes (AFA) sobre gènere, LGTBIfòbia, diversitats, assetjament, entre d'altres. 	Educació i polítiques d'igualtat Pressupost adicional Sí Temporalitat de l'acció 2025

Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
LE2- 4.B.3	46. Les persones representants de l'Ajuntament als consells escolars tenen competències en matèria d'igualtat de gènere. (Acció 78 PC)	<ul style="list-style-type: none"> - Les persones representants de l'ajuntament que participen en els consells escolars, ha rebut formació en PG i igualtat. - Nombre de formacions rebudes i % de persones que han assistit. - Nombre de propostes presentades als consell escolars. 	<p>Educació i polítiques d'igualtat</p> <p>Pressupost adicional</p> <p>Sí</p> <p>Temporalitat de l'acció</p> <p>Al llarg de tot el pla</p>

Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
LE2- 4.B.4	47. Revisar amb enfocament de gènere el pla d'acció sobre l'abandonament prematur i absentisme escolar de joves i adolescents.(Acció 82 PC)	<ul style="list-style-type: none"> - Pla per combatre l'absentisme i abandonant escolar. - Nº d'indicadors de gènere i interseccionals per poder realitzar seguiment de les noves accions - Les dades estan desagregades per sexe, amb variables interseccionals. 	<p>Educació i polítiques d'igualtat</p> <p>Pressupost adicional</p> <p>Sí</p> <p>Temporalitat de l'acció</p> <p>Al llarg de tot el pla</p>

Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
LE2-4.B.5	<p>48. Impulsar l'obtenció del distintiu violeta en els centres educatius de la ciutat.</p> <p>Instrument de mesura que inclou un camí de millora per avançar de manera constant i progressiva cap a la igualtat de tracte i oportunitats a través de l'avaluació i del compromís de la direcció i l'equip del centre</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de centres educatius amb la certificació realitzada. - Nº de centres amb distintiu violeta i nº de centres amb distintiu camí al violeta. - Nº de centres que han passat del distintiu "camí al violeta" al distintiu violeta. - Nº de centres amb pla d'igualtat intern. - Nº de centres amb protocol contra l'assetjament. - Nº de centres amb pla estratègic fomentant la igualtat, amb accions contra el sexisme, el racisme i LGTBIFÒBIA. - Estudi realitat a partir de les certificacions per conèixer quina és la realitat dels centres educatius en matèria de drets humans, inclusió i igualtat del municipi. 	<p>Educació</p> <p>Pressupost addicional</p> <p>Sí</p> <p>Temporalitat de l'acció</p> <p>Al llarg de tot el pla</p>

Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
LE2- 4.B.6	49. Impulsar la presència de dones en els estudis tècnics i científics a través de la col·laboració amb la Universitat Politècnica (UPC).	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de accions conjuntes amb la UPC - Nº de dones beneficiades per aquestes accions - Nº de xerrades realitzades per potenciar els referents femenins. - Nº de presentacions realitzades per joves estudiants que estan treballant el seu projecte de recerca sobre temes científics o tecnològics. - Nº d'ajudes donades per potenciar treballs de recerca de temes científics o tecnològics. - Nº de beques donades a noies per cursar estudis tecnològics o científics. 	Educació i polítiques d'igualtat Pressupost adicional Sí Temporalitat de l'acció Al llarg de tot el pla

Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
LE2-4.B.	50. Donar continuïtat a les accions formatives de monitors/es extraescolars en igualtat de gènere i interseccionalitat.	- N ^o de formacions realitzades per capacitat al personal de les entitats d'educació no formal.	Educació, esports i polítiques d'igualtat Pressupost addicional Sí Temporalitat de l'acció Al llarg de tot el pla

Objectiu específic 4.C. Reptes i necessitats municipals en relació al foment d'una cultura igualitària

Objectiu estratègic	OE4	Garantir el dret i l'accés universal a l'educació i a la cultura des d'una perspectiva de gènere.			
N. Objectiu	Objectiu específic	Resultats	N. acció	Acció	Tipologia
	Reptes i necessitats municipals en relació al foment d'una cultura igualitària	R.4.C.1 S'ha elaborat una programació cultural que ha tingut en compte el paper de les dones al llarg de la història	(LE2) 4.C.1	51. Elaborar una oferta cultural que tingui en compte la presència femenina des d'una perspectiva de gènere i visibilitzi a les dones que han fet història (Acció 89).	Estratègica
		R.4.C.2 S'ha elaborat una programació per afavorir la presència de dones a l'àmbit cultural.	(LE2) 4.C.2	52. Impulsar accions per promoure l'autoria artística i intel·lectual de les dones de la ciutat (Acció 112).	Estratègica

Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
LE2- 4.C.1	51. Elaborar una oferta cultural que tingui en compte la presència femenina des d'una perspectiva de gènere i visibilitzi a les dones que han fet història (Acció 89).	<ul style="list-style-type: none"> - Elaborat programa contra els estereotips i pautes culturals discriminatòries. Creat un procés participatiu per l'elaboració del programa. Nº d'agents socials, associacions de dones i feministes i altres associacions defensores dels drets humans. Que han participat. - Realitzada campanya de sensibilització. Nº d'accions realitzades. - Identificats els col·lectius a qui es dirigeixen les accions i la campanya. - Nº de centres que han participat - Creada una taula de diàleg entre l'ajuntament i les associacions de joves i adolescents del municipi, entitats religioses i entitats de drets humans. - Nº de nous continguts amb perspectiva de gènere dins la oferta cultural 	<p>Cultura</p> <p>Pressupost addicional</p> <p>Sí</p> <p>Temporalitat de l'acció</p> <p>Annualment</p>

Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
LE2- 4.C.2	52. Impulsar accions per promoure l'autoria artística i intel·lectual de les dones de la ciutat (Acció 112).	<ul style="list-style-type: none"> - Nº accions realitzades per motivar la creació, exposició i donar visibilitat a les produccions artístiques i intel·lectuals de dones - Nº d'ajudes econòmiques i materials per a la producció d'obres. - Nº indicadors de gènere i interseccionals incorporats en les licitacions o subvencions econòmiques que s'han donat. - Espai creat per donar visibilitat a les creadores de les produccions artístiques. - Canals utilitzats per difondre i comunicar les produccions realitzades. - Creat el registre de dades de les autores i artistes. 	<p>Cultura</p> <p>Pressupost adicional</p> <p>Sí</p> <p>Temporalitat de l'acció</p> <p>Anualment</p>

Objectiu específic 4.D. Promoure i reconèixer l'aportació de les dones a la memòria històrica de la ciutat

Objectiu estratègic	OE4	Garantir el dret i l'accés universal a l'educació i a la cultura des d'una perspectiva de gènere.			
N. Objectiu	Objectiu específic	Resultats	N. acció	Acció	Tipologia
4.D	Promoure i reconèixer l'aportació de les dones a la memòria històrica de la ciutat	R.4.D.1 S'ha donat a conèixer i recuperat vivències de dones a partir de noves eines que han facilitat la participació.	(LE2) 4.D.1	53. Recollir vivències de les dones de la ciutat per crear un banc oral de les dones, on es visibilitzi la seva memòria històrica.	Operativa
		R.4.D.2 Es disposa de la informació suficient per elaborar un pla de memòria històrica.	(LE2) 4.D.2	54. Estudi per recuperar la memòria històrica de les dones del municipi i la seva aportació al desenvolupament de la ciutat i seguit d'accions a prendre per fer efectiva la participació de les dones en memòria històrica de la ciutat. (Acció 90 PC)	estratègica

Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
LE2- 4.D.1	53. Recollir vivències de les dones de la ciutat per crear un banc oral de les dones, on es visibilitzi la seva memòria històrica.	<ul style="list-style-type: none"> - N^o d'accions de difusió i comunicació de què és un banc oral de les dones. - N^o de dones que s'han visibilitzat i reconegudes a través del banc oral. Dades desagrades amb variables interseccionals. 	Memòria Democràtica Pressupost addicional Sí Temporalitat de l'acció 2025-2026

Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
LE2- 4.D.2	54. Estudi per recuperar la memòria històrica de les dones del municipi i la seva aportació al desenvolupament de la ciutat i seguit d'accions a prendre per fer efectiva la participació de les dones en memòria històrica de la ciutat. (Acció 90 PC)	<ul style="list-style-type: none"> - Realitzat un estudi sobre les dones que van protagonitzar fets històrics de la ciutat, i/o que van patir vulneració dels drets humans. - Nº de biografies de les dones que han contribuït al desenvolupament de la ciutat. - Recull de les iniciatives ja realitzades - Nº d'iniciatives realitzades, diferenciant actuacions en espies oberts (tipus xicanes) o les realitzades en espais tancats (xarrades, conferències, etc). - Nº de dones visibilitzades. - Detall dels recursos utilitzats en les accions. - Canals utilitzats per a la seva difusió. 	Memòria Democràtica <hr/> Pressupost addicional <hr/> Sí <hr/> Temporalitat de l'acció <hr/> 2022

Objectiu específic 4.E Corresponsabilitzar els homes en el treball de la llar i de cures per tal d'assolir una distribució del treball productiu i reproductiu justa i equitativa

Objectiu estratègic	OE4	Garantir el dret i l'accés universal a l'educació i a la cultura des d'una perspectiva de gènere.			
N. Objectiu	Objectiu específic	Resultats	N. acció	Acció	Tipologia
4.E	Corresponsabilitzar els homes en el treball de la llar i de cures per tal d'assolir una distribució del treball productiu i reproductiu justa i equitativa.	R.4.E.1 S'han establert accions per sensibilitzar la ciutadania sobre els usos del temps i la reforma horària en el municipi.	(LE2) 4.E.1	55. Promoure accions de sensibilització per la ciutadania que cerqui compatibilitzar la vida professional, personal i familiar i la flexibilitat horària. (Acció 73 PC).	Estratègica

Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
LE2- 4.E.1	55. Promoure accions de sensibilització per la ciutadania que cerqui compatibilitzar la vida professional, personal i familiar i la flexibilitat horària. (Acció 73 PC)	<ul style="list-style-type: none"> - Nº d' accions de sensibilització adreçades a la ciutadania sobre usos del temps i reforma horària - Creats i dinamitzats espais d'intercanvi d'experiències i coneixement amb les organitzacions socials i les institucions públiques o privades. - Nº de xarxes o plataformes on el govern local participa. - Adhesió del govern local a la declaració municipal de reforma horària impulsada per la Generalitat. 	<p>Cultura</p> <hr/> <p>Pressupost adicional</p> <hr/> <p>Sí</p> <hr/> <p>Temporalitat de l'acció</p> <hr/> <p>2025</p>

Objectiu específic 5.A. Nous recursos i eines per combatre les violències masclistes des d'una perspectiva integral i feminista

Objectiu estratègic	OE5	Esdevenir un municipi lliure de violències masclistes			
N. Objectiu	Objectiu específic	Resultats	N. acció	Acció	Tipologia
5.A	Nous recursos i eines per combatre les violències masclistes des d'una perspectiva integral i feminista.	R.5.A.1 S'ha revisat el pressupost i els recursos humans adaptant-los a les necessitats del SIAD.	(LE2) 5.A.1	56. Garantir un servei del SIAD ampliat i de qualitat, amb els recursos necessaris per a l'atenció a les dones. (Acció 118 PC).	Estratègica
		R.5.A.2 S'ha donat continuïtat al pla plurianual d'actuació integral per a la prevenció i tractament de la violència contra les dones.	(LE2) 5.A.2	57. Mantenir el protocol d'actuació per a la prevenció i tractament de la violència contra les dones. (Acció 118 del PC)	Estratègica
		R.5.A.3 L'Ajuntament disposa d'un protocol per al tractament de la violència masclista en l'àmbit de la salut.	(LE2) 5.A.3	58. 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).	Operativa

Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
LE2- 5.A.1	56. Garantir un servei del SIAD ampliat i de qualitat, amb els recursos necessaris per a l'atenció a les dones.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de serveis oferts d'acord amb els necessitats detectades. - Nº de recursos proporcionats. - Nº de persones que treballen en l'atenció. - Enquestes de satisfacció realitzades entre les dones que fan ús dels serveis del SIAD. - Es disposa de dades desagregades amb variables interseccionals de les dones i nenes que accedeixen al SIAD. - Es detecten, a través dels indicadors, la precedència (Barris del municipi) de les dones que acudeixen al SIAD. 	Polítiques d'Igualtat Pressupost adicional Sí Temporalitat de l'acció 2023

Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
LE2-5.A.2	57. Mantenir el protocol d'actuació per a la prevenció i tractament de la violència contra les dones. (Acció 118 del PC)	<ul style="list-style-type: none"> - Revistes les actuacions integrals per a la prevenció i tractament de la violència contra les dones d'acord amb l'estudi realitzat. - Nº d'àrees que han participat de l'elaboració o revisió del protocol. - Creades eines de difusió i comunicació del protocol. - Nº de centres que han accedit a difondre i comunicar el protocol. - El protocol s'ha comunicat i difós en centres de dones. 	Polítics d'Igualtat Pressupost adicional Sí Temporalitat de l'acció Al llarg de tot el pla

Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
LE2-5.A.3	58. 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).	<ul style="list-style-type: none"> - Assignades les persones responsables del seguiment i avaluació de els mesures de coordinació - Nombre de reunions establertes periòdicament. - Número de mesures acordades - Número de agents amb qui s'han pactat les mesures - Indicadors de funcionament de les mesures creats - Indicadors d'anàlisi de gènere i interseccionals per avaluar la política municipal d'atenció i prevenció contra les violències masclistes revisats. 	<p>Polítiques d'Igualtat</p> <p>Pressupost adicional</p> <p>Sí</p> <p>Temporalitat de l'acció</p> <p>Al llarg de tot el pla</p>

Objectiu específic 5.B. Vetllar per la prevenció de les violències masclistes de manera general i específica per desarticular els rols de gènere i promoure relacions igualitàries

Objectiu estratègic	OE5	Esdevenir un municipi lliure de violències masclistes			
N. Objectiu	Objectiu específic	Resultats	N. acció	Acció	Tipologia
5.B	Vetllar per la prevenció de les violències masclistes de manera general i específica per desarticular els rols de gènere i promoure relacions igualitàries	R.5.B.1. S'ha establert un pla i s'han executat mesures per combatre els principals estereotips i pautes culturals que promouen i/o mantenen les discriminacions per raó de sexe i gènere de la ciutat.	(LE2) 5.B.1	59. Implementar mesures per combatre els principals estereotips i pautes culturals que promouen i/o mantenen les discriminacions per raó de sexe i gènere de la ciutat. (acció nº 115 del PC)	Estratègica
		R.5.B.2 La major part dels comerços el municipi s'han adherit	(LE2) 5.B.2	60. Continuar l'adhesió dels establiments del municipi al segell distintiu "Imparables contra les violències masclistes i lgtbi-fòbiques".	Estratègica
		R.4.B.3 S'ha dotat d'un estudi transversal contra la violència masclista a la població juvenil.	(LE2) 5.B.3	61. Elaborar estudi sobre l'impacte de la violència masclista en la població jove. (Acció nº 121 del PC).	Estratègica
		R.5.B.4 S'ha dotat un protocol per al tractament de la violència	(LE2) 5.B.4	62. Basant-se en la diagnosi anterior, elaborar un protocol per al	Estratègica

masclista en la població juvenil i
esta també a disposició dels
centres educatius.

tractament de la violència
masclista en la població juvenil.
(Acció 121 del PC)

Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
LE2- 5.B.1.	59. Implementar mesures per combatre els principals estereotips i pautes culturals que promouen i/o mantenen les discriminacions per raó de sexe i gènere de la ciutat. (acció nº 115 del PC)	<ul style="list-style-type: none"> - Elaborat programa contra els estereotips i pautes culturals discriminatòries. Creat un procés participatiu per l'elaboració del programa. Nº d'agents socials, associacions de dones i feministes i altres associacions defensores dels drets humans. Que han participat. - Realitzada campanya de sensibilització. Nº d'accions realitzades. - Identificats els col·lectius a qui es dirigeixen les accions i la campanya. - Nº de centres que han participat - Creada una taula de diàleg entre l'ajuntament i les associacions de joves i adolescents del municipi, entitats religioses i entitats de drets humans. - Nº d'actuacions que han sorgit de la Taula. - Nº de reunions/debats celebrats de la Taula de diàleg. 	Cultura i Joventut Pressupost addicional Sí Temporalitat de l'acció 2023

Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
LE2- 5.B.2.	60. Continuar l'adhesió dels establiments del municipi al segell distintiu "Imparables contra les violències masclistes i lgtbi-fòbiques".	<ul style="list-style-type: none"> - Seguiment de la campanya de fidelització a l'adhesió dels establiments del municipi al segell distintiu "Imparables contra les violències masclistes i lgtbi-fòbiques". - Reunió anual impulsada per l'Ajuntament amb tots els comerços adherits a la campanya. - Difusió i capacitació del personal que treballa en els comerços adherits. - Nombre d'establiments adherits 	Comerç i igualtat Pressupost adicional Sí Temporalitat de l'acció Al llarg de tot el pla

Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
LE2-5.B.3.	61. Elaborar estudi sobre l'impacte de la violència masclista en la població jove. (Acció nº 121 del PC).	- Elaborada diagnosi per a documentar l'impacte de la violència masclista en la població jove.	Joventut Pressupost adicional Sí Temporalitat de l'acció 2024

Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
LE2- 5.B.4.	62. Basant-se en la diagnosi anterior, elaborar un protocol per al tractament de la violència masclista en la població juvenil. (Acció 121 del PC)	<ul style="list-style-type: none"> - Basant-se en la diagnosi anterior (87), elaborat un protocol per al tractament de la violència masclista en la població juvenil. - En marxa programa dirigit a donar suport, assessorar i donar atenció psicosocial a dones joves que sofreixen o han sofert violència masclista. - N^o Indicadors de seguiments elaborats. - N^o de nens, nenes i adolescents ateses anualment. 	<p>Joventut</p> <p>Pressupost adicional</p> <p>Sí</p> <p>Temporalitat de l'acció</p> <p>2024</p>

Objectiu específic 5.C. Fomentar estratègies per fer de l'espai públic i els espais d'oci un lloc segur i lliure de violències.

Objectiu estratègic	OE5	Esdevenir un municipi lliure de violències masclistes			
N. Objectiu	Objectiu específic	Resultats	N. acció	Acció	Tipologia
5.C	Fomentar estratègies per fer de l'espai públic i els espais d'oci un lloc segur i lliure de violències.	R.5.C.1 S'ha difós al voltat de la campanya "Imparables contra les violències masclistes i lgtbi-fòbiques, les diverses eines i recursos de que disposa la ciutadania per combatre les violències masclistes.	(LE2) 5.C.1	63. Difondre el protocol de violències sexuals en espais d'oci pel coneixement de la ciutadania a través de la campanya "Imparables contra les violències masclistes i lgtbi-fòbiques"	Operativa
		R.5.C.2. Els Punts liles disposen dels recursos necessaris.	(LE2) 5.C.2	64. Dotar dels recursos necessaris als Punts Liles desplegats als esdeveniments locals.	Operativa
		R.5.C.3 S'han estudiat i avaluat els espais determinats com pocs segurs estrets de les marxes exploratòries i han quedat incorporades en els plans de seguretat urbanístics.	(LE2) 5.C.3	65. Impulsar el seguiment de marxes exploratòries a la ciutat des de l'àrea d'urbanisme i mobilitat, creant un registre de les necessitats detectades i cercant l'aplicació de les propostes sorgides.	Operativa

Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
LE2- 5.C.1.	63. Difondre el protocol de violències sexuals en espais d'oci pel coneixement de la ciutadania a través de la campanya "Imparables contra les violències masclistes i lgtbi-fòbiques".	<ul style="list-style-type: none"> - Pressupost assignat al Protocol. - Nº d'actuacions fetes sobre: il·luminació, visibilitat, vigilància i mobilitat adequada i accessible per a les zones menys transitades. - Nº de formacions realitzades als professionals de seguretat (policia local) en l'àmbit de l'abordatge de la violència sexuals i les seves diverses manifestacions. - Mitjans utilitzats per fer difusió 	<p>Polítics d'Igualtat</p> <p>Pressupost adicional</p> <p>Sí</p> <p>Temporalitat de l'acció</p> <p>Al llarg de tot el pla</p>

Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
LE2-5.C.2.	64. Dotar dels recursos necessaris als Punts Liles desplegats als esdeveniments locals.	<ul style="list-style-type: none"> - Número de recursos desplegats per als punts liles. - Nombre de persones ateses. Dades desagregades per variables interseccionals. I sexe - Nombre d'associacions e joves que han participat en el desplegament dels punts liles. - Nombre de festivitats cobertes en comparació amb el nombre no cobert. 	Polítiques d'Igualtat Pressupost addicional Sí Temporalitat de l'acció Al llarg de tot el programa

Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
LE2-5.C.3.	65. Impulsar el seguiment de marxes exploratòries a la ciutat des de l'àrea d'urbanisme i mobilitat, creant un registre de les necessitats detectades i cercant l'aplicació de les propostes sorgides.	<ul style="list-style-type: none"> - Realitzat un diagnòstic sobre seguretat urbana que identifica els barris que requereixen una adequació dels serveis i infraestructures. - Nº d'actuacions fetes sobre: il·luminació, visibilitat, vigilància i mobilitat adequada i accessible per a les zones menys transitades. - Nº de formacions realitzades als professionals de seguretat (policia local) en l'àmbit de l'abordatge de la violència sexuals i les seves diverses manifestacions. Nº de marxes realitzades 	<p>Polítiques d'Igualtat</p> <p>Pressupost adicional</p> <p>Sí</p> <p>Temporalitat de l'acció</p> <p>Al llarg de tot el pla</p>

8.3. Territori i protecció de determinats col·lectius (LE3)

Objectiu específic 6.A Intervenció específica en determinats barris de la ciutat

Objectiu estratègic	OE6	Reduir les desigualtats i discriminacions estructurals localitzades territorialment dins de la ciutat.			
N. Objectiu	Objectiu específic	Resultats	N. acció	Acció	Tipologia
6.A	Intervenció específica en determinats barris de la ciutat	R.6.A.1 les accions establertes en determinats barris de la ciutat per impulsar la igualtat han estat realitzades de forma coordinada i coherent amb al resta de els accions proposades en aquest Pla.	(LE3) 6.A.1	66. Crear un espai de coordinació extret de la pròpia comissió de seguiment de Pla per treballar conjuntament les accions plantejades en aquesta línia de treball.	Estratègica
		R.6.A.2 Els plans i accions realitzades en determinats barris i col·lectius s'han planificat i pressupostat a partir de les necessitats detectades.	(LE3) 6.A.2	67. Crear un sistema d'informació sobre problemàtiques sectorials específiques en determinats barris de la ciutat, com és l'ocupació, la migració i els usos del temps a la ciutat, amb dades estadístiques des d'una anàlisi de gènere, dels drets humans i amb un enfocament interseccional. (Vista Alegre, El	Estratègica

				Castell – Poble Vell, Can Bou i la Muntanyeta)	
		R.6.A.3 Els barris seleccionats prèviament tenen un pla de treball específic a favor de la igualtat entre dones i homes.	(LE3) 6.A.3	68. Elaborar plans específics d'igualtat en determinats barris de la ciutat. (Vista Alegre, , El Castell – Poble Vell, Can Bou, i la Muntanyeta	Estratègic
		R.6.A.4 Es desenvolupa un programa contra l'atur femení en les zones	(LE3) 6.A.4	69. Els plans disposen d'accions per fomentar l'ocupabilitat de les dones.	Estratègic

Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
LE2-6.A.1	66. Crear un espai de coordinació extret de la pròpia comissió de seguiment de Pla per treballar conjuntament les accions plantejades en aquesta línia de treball.	<ul style="list-style-type: none"> - Espai de coordinació creat - Detall de els àrees implicades. - Assignació específica de les persones responsables d'aquesta línia - Nombre i tipus d'accions, programes o serveis planificats de forma transversal, com a resultat del funcionament de l'espai de coordinació. 	Comissió tècnica transversal del Pla d'Igualtat de Gènere Pressupost adicional Sí Temporalitat de l'acció Al llarg de tot el Pla

Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
LE2-6.A.2	67. Crear un sistema d'informació sobre problemàtiques sectorials específiques en determinats barris de la ciutat, com és l'ocupació, la migració i els usos del temps a la ciutat, amb dades estadístiques des d'una anàlisi de gènere, dels drets humans i amb un enfocament interseccional. (Vista Alegre, , El Castell – Poble Vell, Can Bou i la Muntanyeta)	<ul style="list-style-type: none"> - A partir de la informació i de els diagnosis de que disposa l'Ajuntament, es generen : - Nº i indicadors establerts per segmentar segons variables de l'enfocament interseccional. - Nº i indicadors que inclouen l'enfocament de gènere i drets humans: causes estructurals, relacions desiguals de poder, rols de les administracions, rols de les entitats associatives, participació, línies d'apoderament, etc. 	Comissió tècnica transversal del Pla d'Igualtat de Gènere Pressupost adicional Sí Temporalitat de l'acció 2023

Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
LE2- 6.A.3	68. Elaborar plans específics d'igualtat en determinats barris de la ciutat. (Vista Alegre, , El Castell – Poble Vell, Can Bou, i la Muntanyeta.	<ul style="list-style-type: none"> - A partir de la informació i de els diagnosis de que disposa l'Ajuntament, es generen plans específics d'igualtat. - Nº d'entitats i agents socials que han participat en l'elaboració dels plans. - Nº de canals utilitzats que donen la possibilitat a accedir als plans per part de la ciutadania. - Partida pressupostària assignada als plans 	<p>Comissió tècnica transversal del Pla d'Igualtat de Gènere</p> <p>Pressupost adicional</p> <p>Sí</p> <p>Temporalitat de l'acció</p> <p>2023 - 2024</p>

Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
LE2- 6.A.4	69. Els plans disposen d'accions per fomentar l'ocupabilitat de les dones.	<ul style="list-style-type: none"> - Programa per fomentar l'ocupabilitat de les dones elaborat. - Nº d'àrees implicades en l'elaboració del Programa. - Pressupost adjudicat pel seu desplegament. - Canals de comunicació utilitzats per la seva difusió. - El pla disposa d'indicadors de seguiment establerts per avaluar l'eficàcia del programa i activitats en el % de reducció de l'atur femení. - % de reducció anual de l'atur femení global del municipi i per zones concretes. - Avaluació dels resultats realitzada. 	Comissió tècnica transversal del Pla d'Igualtat de Gènere Pressupost adicional Sí Temporalitat de l'acció 2023

Objectiu específic 6.B Combatre la feminització de la pobresa amb el desplegament de mesures i recursos als col·lectius de dones més vulnerables

Objectiu estratègic	OE6	Reduir les desigualtats i discriminacions estructurals localitzades territorialment dins de la ciutat.			
N. Objectiu	Objectiu específic	Resultats	N. acció	Acció	Tipologia
6.B	Combatre la feminització de la pobresa amb el desplegament de mesures i recursos als col·lectius de dones més vulnerables	R.6.B.1 S'ha reduït l'atur femení entre els col·lectius en que s'ha adreçat la formació.	(LE3) 6.B.1	70. Impulsar programes formatius dirigits a dones d'oficis vinculats amb programes d'ocupació i adreçats especialment a aquelles amb un nivell educatiu baix o mig que presenten més dificultats a l'hora d'inserir-se al mercat de treball	Operatiu
		R.6.B.2 S'ha realitzat accions enfocades a millorar el benestar del col·lectiu de dones migrades.	(LE3) 6.B.2	71. Atendre i detectar les necessitats específiques de les dones migrades	Operatiu
		R.6.B.3 S'ha millorat l'atenció de les dones novingudes atenent a les necessitats detectades.	(LE3) 6.B.3	72. Revisar que el protocol d'acollida de les persones novingudes inclogui la perspectiva de gènere	Operatiu

	R.6.B.4 S'ha dotat de pressupost les accions previstes per cobrir les necessitats detectades de la pobresa menstrual.	(LE3) 6.B.4	73. S'han establert mesures de protecció social davant de la pobresa menstrual.	Operatiu
	R.6.B.5 S'ha dotat de pressupost el programa adreçat a les dones cuidadores.	(LE3) 6.B.5	74. Elaboració i posada en marxa d'un programa específic de salut comunitària per a dones cuidadores.	Operatiu
	R.6.B.6 S'ha dotat de pressupost el programa adreçat a les dones amb dificultats econòmiques per accedir a un habitatge.	(LE3) 6.B.6	75. Mantenir un programa d'ajuts escolars i ajudes per facilitar l'accés a l'habitatge a dones afectades per la violència masclista.	Operatiu
	R.6.B.7 S'ha dotat de pressupost per realitzar una diagnosi sobre el dret de les treballadores sexuals	(LE3) 6.B.7	76. Es realitza una diagnosi sobre els drets de les treballadores sexuals	Operatiu

Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
LE2-6.B.1	70. Impulsar programes formatius dirigits a dones d'oficis vinculats amb programes d'ocupació i adreçats especialment a aquelles amb un nivell educatiu baix o mig que presenten més dificultats a l'hora d'inserir-se al mercat de treball	<p>El programa s'ha creat i està adreçat especialment a persones amb un nivell educatiu baix o mitjà que presenten més dificultats a l'hora d'inserció al mercat de treball.</p> <p>Nº de persones cada any han passat pel programa, amb dades desagrades per sexe i variables interseccionals</p> <p>Nº d'aliances creades amb empreses de la zona per contractar les persones que han passat pel programa.</p> <p>Nº de dones contractades a conseqüència del programa.</p> <p>Nº de centres educatius que han format part del disseny del programa.</p> <p>Nº de centres educatius que han ajudat a difondre el programa.</p>	<p>Comissió tècnica transversal del Pla d'Igualtat de Gènere</p> <p>Pressupost addicional</p> <p>Sí</p> <p>Temporalitat de l'acció</p> <p>Al llarg de tot el pla</p>

Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
LE2- 6.B.2	71. Atendre i detectar les necessitats específiques de les dones migrades	<ul style="list-style-type: none"> - Crear un grup de detecció de necessitats específiques de dones migrades que inclogui una mirada interseccional - El grup inclou diferents representants de sectors migrades del municipi i dels propis barris - Plantejament de accions a dur a terme per cobrir les necessitats trobades. - Incorporades noves variables i criteris per obtenir les ajudes del Pla de Rehabilitació de l'habitatge. - Eina creada que facilita la sistematització de la informació sobre les ajudes atorgades. - Nº d'indicadors segons variables interseccionals 	<p>Comissió barris, polítiques d'igualtat i nova ciutadania i interculturalitat</p> <p>Pressupost adicional</p> <p>Sí</p> <p>Temporalitat de l'acció</p> <p>Al llarg de tot el pla</p>

Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
LE2-6.B.3	72. Revisar que el protocol d'acollida de les persones nouvingudes inclogui la perspectiva de gènere	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de dones que han participat en el procés participatiu i nº d'associacions de dones migrades que han participat. - Nº de propostes recollides del procés participatiu i quantes han estat realitzades. - Indicadors de seguiment per avaluar el resultat de les actuacions. - Els objectius del programa disposen d'indicadors de seguiment i avaluació. - Nº de dones migrades o nouvingudes que accedeixen als centres de . 	Comissió tècnica transversal del Pla d'Igualtat de Gènere Pressupost adicional Sí Temporalitat de l'acció 2023

Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
LE2- 6.B.4	73. S'han establert mesures de protecció social davant de la pobresa menstrual.	<ul style="list-style-type: none"> - N° de mesures impulsades. - N° i descripció dels indicadors interseccionals, de gènere i drets humans. 	<p>Comissió tècnica transversal del Pla d'Igualtat de Gènere</p> <p>Pressupost addicional</p> <p>Sí</p> <p>Temporalitat de l'acció</p> <p>Al llarg de tot el pla</p>

Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
LE2- 6.B.5	<p>74. Elaboració i posada en marxa d'un programa específic de salut comunitària per a dones cuidadores.</p> <p>Programa específic orientat a identificar els malestars i el patiment de les dones cuidadores de persones familiars a través dels serveis de la xarxa de salut, en coordinació amb els serveis socials municipals, per tal d'oferir un acompanyament i intervenció des d'una perspectiva comunitària i que eviti la medicalització.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - El pla d'actuació social de l'ajuntament inclou un programa específic de salut comunitària per a dones cuidadores. - Dades desagregades per sexe amb variables interseccionals de les dones que han rebut el suport. - Nº i indicadors inclosos en el Pla per poder realitzar el seguiment i l'avaluació del programa. - Import assignat al desenvolupament del Pla. - Nº de persones contractades per l'atenció a domicili per tal d'identificar i fer el seguiment de les cuidadores de familiars, en coordinació amb els Centres d'Atenció Primària de Salut. - Dades desagregades per sexe i variables interseccionals - Nº d'accions comunitàries realitzades per a la prevenció i detecció precoç dels malestars i patiments derivats del rol de cuidadora. - Nº d'estratègies comunitàries de suport a la cura, per tal d'alliberar i millorar la salut de les dones cuidadores, implicant al teixit social i la xarxa comunitària. - Canals de comunicació utilitzats per visibilitzar i comunicar els serveis establerts a la ciutadania. 	<p>Comissió tècnica transversal del Pla d'Igualtat de Gènere</p> <p>Pressupost addicional</p> <p>Sí</p> <p>Temporalitat de l'acció</p> <p>2024</p>

Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
LE2- 6.B.6	75. Mantenir un programa d'ajuts escolars i ajudes per facilitar l'accés a l'habitatge a dones afectades per la violència masclista.	<ul style="list-style-type: none"> - Nº d'ajuts escolars i ajudes per a facilitar l'accés a l'habitatge a dones afectades per la violència masclista. - En les subvencions inclou variables relatives a les discriminacions interseccionals. Nº d'indicadors establerts. - % de dones que han rebut els ajuts. - % de dones que no accedit a l'ajuda malgrat haver-la sol·licitat. - Es crea registre i es realitza seguiment de les ajudes atorgades. - Elaborats informes estadístics sobre els ajuts atorgats que inclouen conclusions i recomanacions. 	Comissió tècnica transversal del Pla d'Igualtat de Gènere Pressupost adicional Sí Temporalitat de l'acció Al llarg de tot el pla

Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
LE2- 6.B.7	76. Realitzar una diagnosi sobre els drets de les treballadores sexuals	- Diagnosi sobre drets de treballadores sexuals realitzat.	Comissió tècnica transversal del Pla d'Igualtat de Gènere Pressupost addicional Sí Temporalitat de l'acció 2025

9. Mecanismes d'implementació i seguiment

Per al desenvolupament del Pla Local d'Igualtat de Castelldefels (2023-2026) és indispensable establir mecanismes d'implementació i seguiment.

Per tal de fer-ho possible, cal tenir presents diverses variables. En primer lloc, que els recursos econòmics i tècnics adreçats al foment de la igualtat es mantinguin i augmentin progressivament, la qual cosa permetrà l'assoliment de les accions presentades al Pla d'acció. En segon lloc, és també indispensable el compromís de totes les àrees del Consistori que han d'encarregar-se d'introduir la perspectiva de gènere a totes aquelles polítiques, documents i informes que elaborin, de forma que s'asseguri la transversalitat de la perspectiva de gènere a tot l'Ajuntament.

Quant als recursos, un altre element central per a la implementació del Pla és la formació del personal de l'Ajuntament, de manera que les persones treballadores siguin capaces d'implementar accions coherents amb les línies estratègiques del Pla. La perspectiva de gènere té un bagatge conceptual i tècnic important, i per això s'ha de poder garantir que les persones en coneguin les bases, i puguin així implementar aquestes polítiques amb eficàcia i d'una forma realment transformadora.

Per acabar, també és important que es creïn les figures de les Antenes d'Igualtat com a persones referents encarregades d'assegurar la transversalitat de gènere i la introducció de la perspectiva de gènere a les àrees a les quals estan assignades.

En aquest cas, és important que l'Ajuntament legítimi aquestes figures i els doni suport material en l'execució de les seves funcions i tasques. És a dir:

- 1 Les funcions i tasques de les figures de les Antenes d'Igualtat han d'estar recollides formalment.
- 2 Les figures de les Antenes han d'estar dotades del temps i els recursos suficients per poder desenvolupar les funcions i tasques assignades.

Això no suposa que la responsabilitat d'implementar el Pla d'acció recaigui exclusivament sobre la figura de les Antenes, ja que la mirada transversal requereix el compromís del conjunt del personal. No obstant això, tenir persones referents a les àrees de l'Ajuntament pot contribuir a impulsar de forma descentralitzada les accions necessàries per assolir els objectius continguts en aquest Pla.

En aquest sentit, pel que fa al seguiment de la implementació del Pla, s'instauren dos nivells:

Seguiment estratègic

Comissió estratègica d'igualtat

Seguiment d'execució

Antenes d'igualtat

En primer lloc, el seguiment estratègic es durà a terme per part de la Regidoria d'igualtat, impulsora d'aquest II Pla local d'igualtat del municipi, que anomenarem Comissió estratègica d'igualtat, les funcions de la qual són:

- a. validar la planificació anual de les accions a desenvolupar per garantir la coherència amb els objectius recollits al Pla;
- b. l'avaluació periòdica del grau d'acompliment del Pla d'acció, quelcom imprescindible, així com la prioritització de les accions que es creguin pertinents;
- c. també se li assigna la tasca de traspasar els avenços obtinguts a l'equip polític de l'Ajuntament i a la ciutadania.

En segon lloc, el seguiment de l'execució serà responsabilitat de les Antenes d'igualtat, que a més:

- a. vetllaran perquè les àrees on treballen compleixin amb les seves responsabilitats d'execució i amb el calendari, tenint presents els indicadors de cada acció a desenvolupar contemplats en aquest document;
- b. les Antenes d'igualtat també seran les encarregades de reunir-se amb la Comissió estratègica d'igualtat i de transmetre a les seves companyes i companys els eventuais canvis que la Comissió hagi pogut decidir;
- c. a les trobades amb la Comissió, que es duran a terme semestralment, s'informarà del desenvolupament de les accions pertinents.

A continuació es mostra un resum de les accions a implementar segons l'àmbit responsable, així com el calendari d'execució:

En el cas d'Alcaldia, tenint en compte que participa en totes les accions del Pla, només s'han afegit en aquesta taula les accions on no comparteix responsabilitat amb cap altra àrea.

L'avaluació de qualsevol intervenció és la darrera fase del cicle de les polítiques públiques, tot i que cal planificar-la des de l'inici. Es tracta d'un exercici d'anàlisi per conèixer en quina mesura hem aconseguit modificar la situació inicial a través de la nostra intervenció, i entendre així per què, per a qui i en quin context ha estat possible.

Només d'aquesta manera podrem saber si la intervenció o acció municipal ha produït els canvis esperats, si ha incidit sobre la població o els col·lectius als que s'adreçava, si ha provocat efectes inesperats i imprevistos, si ha estat plantejada de forma coherent,

si s'han invertit els recursos econòmics necessaris, si ha comptat amb els equips professionals adequats, etc. Així, amb tota aquesta informació podrem decidir si és pertinent donar continuïtat a aquesta intervenció, si és necessari replantejar-la, o bé si el problema inicial ja ha estat resolt. L'avaluació permet prendre decisions per millorar la intervenció pública, però també permet aprendre i aproximar-nos amb més detall a la realitat sobre la qual estem intervenint.

Pel que fa a l'avaluació del Pla d'Igualtat de Gènere, persegueix els següents objectius:

- Obtenir una base rigorosa d'informació basada en evidències sobre la trajectòria realitzada al llarg d'aquests anys en matèria d'igualtat.
- Identificar les contribucions de les àrees municipals en el desenvolupament de les polítiques de gènere.
- Valorar la implementació, els resultats i l'impacte del conjunt d'accions proposades en el Pla d'Igualtat.
- Proposar recomanacions de millora per l'elaboració i el desenvolupament del següent Pla d'Igualtat del municipi.
- Potenciar la transparència pública i la rendició de comptes davant la ciutadania.

Per tal d'assolir aquests objectius, s'ha dissenyat un sistema d'indicadors de seguiment i avaluació associats a cada acció, que ha de guiar la recollida d'informació per a l'avaluació. Convé que aquest conjunt d'indicadors siguin recollits i analitzats de forma anual, per tal de revisar de forma continuada els procediments i les accions desplegades, i de millorar-les si és necessari. Es proposa, així, realitzar un Informe d'Avaluació Anual com una oportunitat per revisar el que s'ha fet fins el moment, recapitular i planificar de nou les accions més adients pel proper any.

10. Calendari d'accions i responsables

ÀMBIT RESPONSABLE: Organització					
Línia Estratègica	Acció	Calendari			
		2022	2023	2024	2025
LE1	1.A.1 (1)	Puntual			
LE1	1.A.2 (2)				
LE1	1.A.4 (4)				
LE1	1.B.2 (7)				
LE1	1.C.9 (18)				

ÀMBIT RESPONSABLE: Personal					
Línia Estratègica	Acció	Calendari			
		2022	2023	2024	2025
LE1	1.C.8 (17)				

ÀMBIT RESPONSABLE: Contractació					
Línia Estratègica	Acció	Calendari			
		2022	2023	2024	2025
LE1	1.C.1 (10)				

ÀMBIT RESPONSABLE: Gerència i Contractació					
Línia Estratègica	Acció	Calendari			

		2022	2023	2024	2025	2026
LE1	1.C.2 (11)					

ÀMBIT RESPONSABLE: Serveis Econòmics						
Línia Estratègica	Acció	Calendari				
		2022	2023	2024	2025	2026
LE1	1.B.1 (6)					

ÀMBIT RESPONSABLE: Comunicació						
Línia Estratègica	Acció	Calendari				
		2022	2023	2024	2025	2026
LE1	1.C.4. (13)					
LE1	1.C.5. (14)					
LE1	1.C.6 (15)					
LE1	1.C.7 (16)					
LE1	1.C.10 (19)					

ÀMBIT RESPONSABLE: Alcaldia						
Línia Estratègica	Acció	Calendari				
		2022	2023	2024	2025	2026
LE1	1.D.1 (20)					

ÀMBIT RESPONSABLE: Participació						
Línia Estratègica	Acció	Calendari				
		2022	2023	2024	2025	2026
LE1	2.A.3 (24)					

ÀMBIT RESPONSABLE: Promoció Econòmica						
Línia Estratègica	Acció	Calendari				
		2022	2023	2024	2025	2026
LE2	3.A.1. (25)					
LE2	3.A.2. (26)					
LE2	3.A.3 (27)					
LE2	3.A.4 (28)					
LE2	3.A.5 (29)					
LE2	3.A.6 (30)					
LE2	3.A.7 (31)					

ÀMBIT RESPONSABLE: Salut						
Línia Estratègica	Acció	Calendari				
		2022	2023	2024	2025	2026
LE2	3.B.1 (32)					
LE2	3.B.2 (33)					

ÀMBIT RESPONSABLE: Serveis Socials						
Línia Estratègica	Acció	Calendari				
		2022	2023	2024	2025	2026
LE2	3.B.3 (34)					

ÀMBIT RESPONSABLE: Esports						
Línia Estratègica	Acció	Calendari				

		2022	2023	2024	2025	2026
LE2	3.C.1 (35)					
LE2	3.C.2 (36)					

ÀMBIT RESPONSABLE: Urbanisme i mobilitat						
Línia Estratègica	Acció	Calendari				
		2022	2023	2024	2025	2026
LE2	3.D.1. (37)					
LE2	3.D.2 (38)					
LE2	3.D.3 (39)					
LE2	3.D.3 (52)					
LE2	3.D.4 (40)					
LE2	3.D.5 (41)					

ÀMBIT RESPONSABLE: Educació						
Línia Estratègica	Acció	Calendari				
		2022	2023	2024	2025	2026
LE2	4.A.2. (43)					
LE2	4.B.1. (44)					
LE2	4.B.2. (45)					
LE2	4.B.3. (46)					
LE2	4.B.4. (47)					
LE2	4.B.5 (48)					
LE2	4.B.6 (49)					
LE2	4.B.7 (50)					

ÀMBIT RESPONSABLE: Memòria democràtica						
Línia Estratègica	Acció	Calendari				
		2022	2023	2024	2025	2026
LE2	4.D.1 (53)					
LE2	4.D.2 (54)					

ÀMBIT RESPONSABLE: Cultura						
Línia Estratègica	Acció	Calendari				
		2022	2023	2024	2025	2026
LE2	4.C.1 (51)					
LE2	4.C.2 (52)					
LE2	4.E.1 (55)					
LE2	5.B.1 (59)					

ÀMBIT RESPONSABLE: Joventut						
Línia Estratègica	Acció	Calendari				
		2022	2023	2024	2025	2026
LE2	4.A.1. (42)					
LE2	5.B.2 (60)					
LE2	5.B.4 (62)					
LE2	5.B.3 (61)					

ÀMBIT RESPONSABLE: Polítiques d'Igualtat						
--	--	--	--	--	--	--

Línia Estratègica	Acció	Calendari				
		2022	2023	2024	2025	2026
LE1	1.B.4 (9)					
LE1	2.D.2 (21)					
LE1	2.A.2 (23)					
LE2	5.A.1 (56)					
LE2	5.A.2 (57)					
LE2	5.A.3 (58)					
LE2	5.C.1 (62)					
LE2	5.C.2 (64)					
LE2	5.C.3 (65)					

ÀMBIT RESPONSABLE: Comissió Tècnica Transversal del Pla d'Igualtat de Gènere						
Línia Estratègica	Acció	Calendari				
		2022	2023	2024	2025	2026
LE1	1.A.3 (3)					
LE1	1.A.5. (5)					
LE1	1.B.3 (8)					
LE1	1.C.3 (12)					
LE3	6.A.1 (66)					
LE3	6.A.2 (67)					
LE3	6.A.3 (68)					
LE3	6.A.4 (69)					
LE3	6.B.1 (70)					

LE3	6.B.2 (71)					
LE3	6.B.3 (72)					
LE3	6.B.4 (73)					
LE3	6.B.5 (74)					
LE3	6.B.6 (75)					
LE3	6.B.7 (76)					

11. Annex I. Fitxa de seguiment i avaluació

Fitxa de seguiment de les línies estratègiques del I Pla d'Igualtat de Gènere pel municipi de Castelldefels.	
Eix estratègic (en base al pla d'acció)	.
Objectiu estratègic (en base al pla d'acció)	
Línia d'actuació (en base al pla d'acció)	.
Departaments/àrees responsables (en base al pla d'acció)	.
Calendari previst (en base al pla d'acció)	.
Descripció de les accions desenvolupades	
Resultats	
Agents implicats (Departaments/àrees municipals, entitats, institucions, etc.)	
Període d'execució	
Indicadors (desagregats per gènere)	
Informació addicional	

12. Annex II. Marc Normatiu i Regulador

Àmbit internacional (Nacions Unides)

Conferències Mundials de les dones:

- 1975: I Conferència Mundial de Mèxic
- 1980: II Conferència Mundial de Copenhaguen
- 1985: III Conferència Mundial de Nairobi
- 1995: IV Conferència Mundial de Beijing

Assemblees Generals Extraordinàries:

- 2000: Revisió de la Plataforma d'Acció de Beijing: Beijing + 5
- 2005: Revisió de la Plataforma d'Acció de Beijing: Beijing + 10

1979 -CEDAW – Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona i Protocol Facultatiu de 1999.

1993 - Conferència Mundial de Drets Humans de Viena. Declaració 48/104 de l'Assemblea General de les Nacions Unides sobre l'eliminació de la violència contra la dona.

1997 - Resolució de la Comissió de Drets Humans de les Nacions Unides.

1998 - Estatut de Roma de la Cort Penal Internacional.

1998 - Declaració Mundial de la IULA sobre les Dones en el Govern Local.

2001 - Resolució de la Comissió de Drets Humans 2001/49 sobre l'eliminació de la violència contra les dones.

2002 - Informe del Comitè Plenari de les Nacions Unides.

2004 - Declaració del Congrés Fundador de Ciutats i Governos Locals Units (París).

2000 - Nacions Unides: Objectius del Mil·lenni. Objectiu 3: "Promoure la igualtat de gènere i l'apoderament de la dona."

2015 - Objectius de desenvolupament sostenible. Objectiu 5: Igualtat de gènere.

Àmbit europeu

1950 - Convenció Europea per a la Protecció dels Drets Humans i les Llibertats Fonamentals, de 1950, juntament amb el seu Protocol núm. 12 de l'any 2000.

1957 - Tractat de Roma: Igualtat salarial entre dones i homes (article 119).

1975 - Igualtat de retribució – Directiva 75/117/CEE (Capítol 5, Vol. 2 p. 52).

1976 - Igualtat de tracte entre homes i dones en relació amb l'accés al treball, a la formació i a la formació professional, i amb les condicions de treball – Directiva 76/207/CEE, 9 de febrer de 1976 (Capítol 5, Vol. 2 p.70).

1978 - Igualtat de tracte entre homes i dones en matèria de seguretat social – Directiva 19 de desembre de 1978 (Capítol 5, Vol. 2 p.174).

1986 - Igualtat de tracte en els règims professionals de seguretat social – Directiva 86/378/CEE, 24 de juliol de 1986 (p. 40).

1986 - Resolució A-44/86 del Parlament Europeu, sobre agressions a la Dona.

Els quatre programes d'acció comunitària per a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

1996 - Comunicació de la Comissió Europea 96/67: “Integrar la igualtat d’oportunitats entre dones i homes en el conjunt de les polítiques i accions comunitàries.”

1997 - Resolució del Parlament Europeu de 16 de setembre de 1997 (A4-0250/1997).

1994 - Carta Europea de les Dones a la Ciutat, que ha estat elaborada per diverses organitzacions de dones de tot Europa i respon a una línia d’investigació cofinançada per la Secció per a la Igualtat d’Oportunitats de la Comissió Europea.

1997 - Tractat de les Comunitats Europees (TCE), que obliga expressament a eliminar les desigualtats i a promoure la igualtat entre dones i homes en totes les activitats i objectius de les institucions comunitàries. De la mateixa manera, en el segon i el tercer article del TCE es fixa la incorporació de la perspectiva de gènere en totes les polítiques comunitàries.

1997 - IV Conferència Ministerial sobre Dones i Homes del Consell d’Europa.

1999 - Entrada en vigor del Tractat d’Amsterdam: els articles 2 i 3 del TCE regulen la igualtat d’oportunitats com a missió i objectiu de la comunitat, que ha de ser present en totes les polítiques públiques comunitàries, així com en les definides per tots els països membres i segons indica l’article 13 del TCE hauran d’adoptar les mesures adequades per lluitar contra la discriminació per raó de sexe.

2000 - Recomanació de la Comissió Europea núm. 1450.

2002 - Directiva 2002/73/CE del Parlament Europeu i del Consell, relativa a la igualtat de tracte entre dones i homes en les condicions de treball.

2002 - Recomanació del Comitè de Ministres, recomanació núm. 5 de l’any 2002, sobre la protecció de les dones contra la violència.

2004 - Directiva per la qual s’aplica el principi d’igualtat de tracte entre homes i dones a l’accés de béns i serveis i subministraments – Directiva 2004/113/CE, 21 de desembre de 2004, p. 37.

2004 - Decisió núm. 803/2004/CE del Parlament Europeu, de 21 d’abril.

2006 - Directiva relativa a l’aplicació del principi d’igualtat d’oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes d’ocupació – Directiva 2006/54/CE, 26 de juliol de 2006, p. 23.

2010 - Directiva sobre l’aplicació del principi d’igualtat de tracte entre homes i dones que exerceixen una activitat autònoma i per la que es deroga la Directiva 86/613CEE – Directiva 2010/41/UE, 7 de juliol de 2010.

Àmbit estatal

1978 – Constitució espanyola, articles 1, 9.2, 10.2, 15 i 96.

1999 – Llei 39/99 de conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores.

2003–2006 - IV Pla per a la igualtat d’oportunitats entre dones i homes.

2003 – Llei 30/2003 sobre mesures per incorporar la valoració de l’impacte de gènere en les disposicions normatives del Govern.

2005 – Ordre APU 526-2005, aprovació del Pla per a la igualtat de gènere en l’Administració General de l’Estat.

2006 – Llei 39/2006, de 14 de desembre, de Promoció de l’autonomia personal i atenció a les persones en situació de dependència.

2007 – Llei Orgànica 3/2007 per a la Igualtat Efectiva entre dones i homes.

Àmbit de Catalunya

1987 – Decret 25/1987, de 29 de gener, sobre la creació de la Comissió Interdepartamental de Promoció de la Dona.

1989 – Llei 11/1989, de 10 de juliol, de creació de l'Institut Català de la Dona.

2005 -V Pla d'acció i desenvolupament de les polítiques de dones a Catalunya (2005-2007).

2006 – Estatut d'Autonomia de Catalunya aprovat el 30 de setembre de 2005: l'article 41 estableix que els poders públics han de garantir el compliment del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'accés a l'ocupació, en la formació, en la promoció professional, en les condicions de treball, inclosa la retribució, i en totes les altres situacions, i també han de garantir que les dones no siguin discriminades a causa d'embaràs o de maternitat.

2008 - Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista.

2008-2011 – Pla de Política de Dones 2008-2011.

2014 - Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.

2015 - Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.

Marc competencial municipal

1978 – Constitució Espanyola:

Article 9 – Principis constitucionals.

Títol VIII, capítol I, article 137 – Organització territorial de l'Estat .

Títol VIII, capítol II, article 140 – Els municipis.

1979 – Llei orgànica 4/1979, de 18 de desembre, Estatut d'Autonomia de Catalunya

Article 9, punts 8 (Règim local) i 27 (Promoció de la dona).

1985 – Llei 7/1985 de 2 d'abril, reguladora de les bases de règim local que estableix que els municipis poden dur a terme activitats complementàries pel que fa a les polítiques de promoció de les dones.

2003 – Decret legislatiu 2/2003 de 28 d'abril, pel qual s'aprova el text refós de la llei municipal i de règim local de Catalunya.

Capítol II, article 66 – Competències municipals i locals.

Capítol II, article 71.1 c – La promoció de la dona.

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

Article 2 – Principis rectoris.

Article 19 – Dret a l'assistència social integral.

2006 - Llei orgànica 6/ 2006 – Reforma de l'Estatut d'Autonomia.

Títol preliminar – article 4 – Els drets i els principis rectors.

Títol I, capítol 5, article 41 – Perspectiva de gènere.

Títol IV, capítol II (**matèries de les competències**), article 153 (**Polítiques de gènere**)
2008–2011 – Pla de Política de Dones 2008–2011.

11. Annex III. Recursos d'interès per a la implementació del pla

A continuació es recull un llistat de recursos on-line seguint les línies estratègiques d'intervenció del pla, a fi de facilitar l'elaboració de propostes i l'execució de les accions.

Transversalitat de les polítiques de gènere

- [Guia bàsica per a l'aplicació i avaluació de la perspectiva de gènere en l'àmbit local](#) Guia de l'Ajuntament de Dènia per aplicar i avaluar la perspectiva de gènere en l'àmbit local.
- [Estadístiques sota sospita. Proposta de nous indicadors des de l'experiència femenina](#) Eina publicada per l'Institut Català de les Dones de la Generalitat de Catalunya, que inclou una proposta de revisió dels indicadors estadístics amb perspectiva de gènere.
- [Guia d'usos no sexistes de la llengua en els textos de l'Administració de la Generalitat de Catalunya](#)
- [Guia per a l'ús no sexista del llenguatge a la Universitat Autònoma de Barcelona](#)

Educació i formació

- [Materiales para la coeducación](#) Web de recursos educatius sobre els sabers de les dones, autoritat i genealogia femenina, llenguatge i ordre simbòlic, relacions educatives, models de gènere i violència contra les dones.
- [Coeducació: https://coeducaccio.coop/recursos/](https://coeducaccio.coop/recursos/) Web de l'Associació per la transformació educativa amb perspectiva de gènere. Conté [Recursos](#) per a la coeducació: llibres, contes infantils, articles, material didàctic i vídeos.
- [Filalagulla: http://www.filalagulla.org/recursos](http://www.filalagulla.org/recursos) Web de la cooperativa Filalagulla, professionals en acompanyament a la coeducació. Conté [Recursos](#) educatius sobre els següents temes: igualtat de gènere i prevenció de la violència; coeducació; coeducació i esport; contes, jocs i joguines no sexistes; cultura de la pau i perspectiva positiva del conflicte; masculinitats; educació afectiva i sexual; diversitat afectiva i sexual; prevenció del bullying i de la discriminació; diversitat cultural i educació; grups de mestres i professorat; educació en el lleure; educació i pares i mares; educació pel consum.
- [Guia de coeducació per als centres educatius i recursos per a l'elaboració d'un projecte de centre](#) Guia editada per la Generalitat de Catalunya i l'Institut Català de les Dones, per incloure la coeducació a la totalitat del projecte dels centre educatius.
- [Protocol de Joventut per a l'abordatge de la violència masclista](#) Guia pràctica per a professionals de Joventut, per orientar l'actuació en violència masclista amb persones joves. La "Fitxa 6. Materials i recursos d'interès" del Protocol conté un extens recull de materials i recursos pedagògics, i recursos web per a la intervenció preventiva amb joves.
- [Guia Desaprenent](#) La guia 'Desaprenent' pretén ser una eina de suport per al professorat de secundària de cara a incorporar la coeducació a les seves aules.

Autoria: Candela SCCL, Districte de l'Eixample, Coeducació SCCL. Il·lustracions de Maria Romero Garcia.

Treball i ocupació

- **[Eines per a la igualtat](#)**
 - o <https://treball.gencat.cat/ca/ambits/igualtat/> Web del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya, amb recursos sobre igualtat entre dones i homes a l'àmbit laboral: materials de sensibilització, mètodes de gestió de la igualtat a les empreses, indicadors d'igualtat, eines de diagnosi, prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a l'empresa, entre altres.

- **[Recull de termes: Dones i treball](#)**
 - o https://treball.gencat.cat/web/.content/24_igualtat/Recursos/Eines/Estudis_igualtat/Documents/Recull_termes_Dones_Treball_cat.pdf Guia del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya, que recull un glossari de termes i el marc normatiu i competencial en relació a la perspectiva de gènere en l'àmbit laboral.

- **[Totes i tots per una bona feina](#)**
 - o http://www.spora.ws/wp-content/uploads/2016/05/2009.cat_.Totes-i-tots-per-una-bona-feina-Spora.pdf Guia del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya, dirigida a l'empresariat, per prevenir la violència vers les dones en l'àmbit laboral.

- **[El teu assessorament és important](#)**
 - o https://treball.gencat.cat/web/.content/03_-_centre_de_documentacio/documents/01_-_publicacions/03_-_igualtat_d_oportunitats/arxius/el_teu_assessorament_es_important.pdf Guia del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya, dirigida a professionals de la inserció laboral, per garantir una inserció laboral de qualitat a les dones en situació de violència masclista.

Benestar social

- **[Programa Usos del Temps de l'Ajuntament de Terrassa](#)**
 - o <http://www.terrassa.cat/ca/usostemps> Web del Pla Estratègic dels Usos del Temps de l'Ajuntament de Terrassa.

- **[Pla estratègic sobre els Usos i la Gestió dels Temps a la Vida Quotidiana](#)** Pla Estratègic del Departament d'Acció Social de la Generalitat de Catalunya, sobre els usos i la gestió dels temps a la vida quotidiana.

Cultura, associacionisme, lleure i esports

- **[Guía para la incorporación de la perspectiva de género a la gestión deportiva en el ámbito local](#)** Guia de la Federació Espanyola de Municipios y Provincias per a la incorporació de la perspectiva de gènere a la gestió esportiva en l'àmbit local.

- [Les polítiques de dones a l'àmbit de la cultura](#) Eina elaborada pel Departament de Cultura i Mitjans de Comunicació i l'Institut Català de les Dones de la Generalitat de Catalunya, orientada a introduir la perspectiva de gènere a les polítiques culturals.

Salut i qualitat de vida

- [La salut des de la sensibilitat de gènere](#) Quadern de l'Institut Català de les Dones per promoure polítiques amb perspectiva de gènere dins de l'àmbit de la salut.
- [Protocol Marc i Documents Operatius per a l'abordatge de la violència masclista en l'àmbit de la salut a Catalunya](#) Protocol del Departament de Salut de la Generalitat de Catalunya per a l'abordatge de la violència masclista en l'àmbit de la salut.

Urbanisme, mobilitat i seguretat

- [Guia per a l'elaboració de diagnòstics de seguretat amb visió de gènere a l'àmbit rural i urbà](#) Guia elaborada pel Departament d'Interior de la Generalitat de Catalunya per elaborar diagnòstics de seguretat amb perspectiva de gènere.

Violències masclistes

- [Protocol Marc per a una intervenció coordinada contra la violència masclista](#)
 - o http://dones.gencat.cat/ca/temes/violencia_masclista/coordinacio/protocol_marc Portal web de l'Institut Català de les Dones que recull el protocol marc per a una intervenció coordinada contra la violència masclista, així com protocols específics segons àmbits i formes de violència masclista.
- [La ciberviolència hacia las adolescentes en las redes sociales. Guía didáctica. Instituto Andaluz de la Mujer. Consejería de Igualdad y Políticas Sociales](#)
 - o http://www.juntadeandalucia.es/iamimages/FONDO_DOCUMENTAL/C OEDUCACION/Guia-ciberviolencia.pdf.pdf

12. Annex IV. Glossari de terminologia

DIFERÈNCIA ENTRE ACCIÓ POSITIVA I DISCRIMINACIÓ POSITIVA

Les accions positives són mesures compensatòries temporals (per exemple, un programa de formació per a dones), mentre que la discriminació positiva és una forma d'acció positiva que no actua sobre els nivells de partida, sinó directament sobre els resultats (per exemple, en un procés de selecció per a un lloc de treball, on superen les diferents proves dos homes i una dona, l'aplicació d'una mesura de discriminació positiva implicaria seleccionar la dona, mentre que no hi ha diferències a nivell de qualificació; en aquesta fase del procés de selecció hi podrien entrar altres factors discriminatoris derivats, per exemple, dels rols assignats tradicionalment a les dones, com la cura de les persones dependents de l'entorn familiar).

Les accions positives sorgeixen com una resposta complementària a la igualtat d'oportunitats. A la nostra societat, les dones no tenen les mateixes condicions de partida que els homes, per la qual cosa, aplicant exclusivament normes igualitàries, no tenen les mateixes possibilitats d'arribar a la fita al mateix temps que els homes. Per tant, cal corregir aquesta situació de desavantatge amb el disseny de mesures específiques que permetin a les dones situar-se en la mateixa posició de sortida que els homes.

Des del Comitè d'Igualtat del Consell d'Europa es defineixen les accions positives com les "estratègies destinades a establir la igualtat d'oportunitats per mitjà de mesures que permetin contrastar o corregir aquelles discriminacions que són el resultat de pràctiques o sistemes socials".

Les accions positives són mesures temporals que existeixen mentre hi hagi situacions de discriminació o mesures sistemàtiques, pel fet que responen a uns objectius que han de ser avaluats. I també són mesures flexibles, que es modifiquen en funció de l'evolució de les situacions.

ESTRATÈGIA DUAL

És important entendre que les polítiques dirigides a les dones i la transversalització de la perspectiva de gènere són complementàries quant a l'avenç per aconseguir la igualtat efectiva de dones i homes; això és el que s'anomena estratègia dual.

En l'estratègia dual, les accions específiques (per satisfer necessitats pràctiques de les dones, com l'educació i l'habitatge) i les accions generals (orientades a fomentar l'equilibri social, laboral i polític entre dones i homes) responen a interessos estratègics i, per tant, impliquen la inclusió d'objectius relacionats amb la igualtat d'oportunitats i de tracte entre dones i homes, en totes i cadascuna de les polítiques i a tots els nivells: internacional, estatal, autonòmic i, per descomptat, local.

ANÀLISI DE GÈNERE

Estudi de les diferències existents en funció de les condicions, necessitats, índexs de participació, accés als recursos i desenvolupament, accés al poder, presa de decisions, etc., entre dones i homes, i que es deuen als rols que tradicionalment s'han assignat a dones i homes.

L'anàlisi per gènere és una eina per diagnosticar les diferències entre dones i homes.

ANDROCENTRISME

Supòsit que considera allò propi i característic dels homes com a centre de l'univers, paràmetre d'estudi i d'anàlisi de la realitat i experiència universal de l'espècie humana. Confon la humanitat amb l'home-masclé. És una forma específica de sexisme que es manifesta especialment en l'ocultació de les dones i en la seva falta de definició.

ÀMBIT PRODUCTIU

Amb el desenvolupament de la industrialització es produeix per primera vegada la separació radical dels àmbits o espais de producció i de reproducció.

Definit en oposició a l'espai reproductiu, fa referència al lloc de "l'activitat productiva" de l'economia mercantil i formal, a l'espai en el qual té lloc el procés de producció de béns i la producció orientada al mercat. Els productes aquí produïts tenen un valor de canvi.

ASSETJAMENT AMBIENTAL

Es produeix quan el comportament sexual impropï, o un determinat comportament adreçat a una persona per raó del seu sexe, crea un ambient intimidador, hostil o ofensiu: comentaris de naturalesa sexual, bromes... (Normalment requereix insistència i repetició de les accions, en funció de la gravetat del comportament.)

ASSETJAMENT D'INTERCANVI (O QUID PRO QUO)

Es produeix quan es força la persona assetjada a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions en el treball (incorpora el xantatge sexual).

La negativa de la persona a una conducta de naturalesa sexual s'utilitza per negar-li l'accés a la formació, l'ocupació, la promoció, el salari o qualsevol altra decisió sobre l'ocupació.

ASSETJAMENT HORIZZONTAL

Pressió exercida per part d'una persona treballadora, membre de l'alumnat o grup de persones treballadores, sobre un company o companya.

ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

Qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat, i de crear un entorn intimidador, degradant o ofensiu.

ASSETJAMENT SEXUAL

Qualsevol comportament de naturalesa sexual verbal, no verbal o físic, que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidador, degradant o ofensiu.

ASSETJAMENT VERTICAL ASCENDENT

Pressió exercida per un/a treballador/a alumne/a o un grup de treballadors/ores o alumnes/as sobre una persona amb superioritat jeràrquica.

ASSETJAMENT VERTICAL DESCENDENT

Pressió exercida per una persona amb superioritat jeràrquica sobre una o més persones treballadores i/o alumnat.

ATENCIÓ

Conjunt d'accions destinades a una persona per tal que pugui superar les situacions i conseqüències generades per l'abús en els àmbits personal, familiar i social, garantint la seva seguretat i facilitant-li la informació necessària sobre els recursos i procediments perquè pugui resoldre la situació.

BRETXA DE GÈNERE

Es refereix a les diferents posicions d'homes i dones i a la desigual distribució de recursos, accés i poder en un context concret. Aquesta diferència es calcula restant Taxa Femenina - Taxa Masculina.

Constatar una bretxa de gènere acostuma a significar que hi ha una distribució desigual, en la qual el col·lectiu que pertany al gènere femení forma el grup que queda amb menys recursos, poder, etc.

BRETXA SALARIAL

Es refereix a les diferències salarials entre dones i homes, tant en l'exercici de treballs iguals com en els que anomenem treballs "feminitzats".

BRETXA TECNOLÒGICA O DIGITAL

S'utilitza per designar les desigualtats entre dones i homes en la formació i en l'ús de les noves tecnologies.

CIUTADANIA

Nou concepte que es refereix a un model social alternatiu que posa en valor i reconeix les relacions humanes i el treball de cura. Entenem la ciutadania com la responsabilitat social i compartida per a la cura de la vida humana.

La cura té a veure amb la sostenibilitat de la vida, el benestar de les persones i la manera com cobrim les necessitats bàsiques quotidianes: subsistència, protecció, afecte, coneixement, participació, descans, creativitat, identitat, llibertat... En definitiva, posar les persones en el centre de la vida.

CLÀUSULES ANTIDISCRIMINATÒRIES

En el redactat d'alguns documents, com per exemple en els convenis col·lectius, es poden posar clàusules en relació amb alguna de les matèries de què tracti el conveni per evitar la discriminació i avançar en la igualtat d'oportunitats.

COMPOSICIÓ EQUILIBRADA

La presència de dones i homes de manera que, en el conjunt a què es referia, les persones de cada sexe no superin el seixanta per cent ni siguin menys del quaranta per cent.

És la definició proporcionada per la Llei d'Igualtat, també present en textos internacionals, i utilitzada per solucionar el percentatge associat a la democràcia paritària en relació a la necessària presència de dones i homes en els llocs de decisió.

CONCILIACIÓ

Suposa propiciar les condicions per aconseguir un equilibri adequat entre les responsabilitats personals, familiars i laborals. L'afirmació de la igualtat entre dones i homes és l'expressió d'un nou estat de coses que posa de relleu no sols la necessitat de transformar les mentalitats, sinó també la d'adequar l'organització social a unes condicions que permetin que cada dona i cada home puguin combinar la seva vida personal, familiar i laboral de manera que puguin tenir temps lliure per desenvolupar totes les seves potencialitats.

No obstant això, és un concepte que tradicionalment ha aparegut vinculat només a les dones. Per això, cal transcendir el seu significat per aconseguir una autèntica "coresponsabilitat", prestant especial atenció als drets dels homes en aquesta matèria, i evitant que les dones siguin les úniques beneficiàries dels drets relatius a la cura de fills i altres persones dependents, ja que l'assumpció en solitari d'aquests drets per part de les mares entra en col·lisió amb el seu dret d'accedir i romandre en l'ocupació.

CORRESPONSABILITAT

Concepte que va més enllà de la mera conciliació i que implica compartir la responsabilitat d'una situació, infraestructura o actuació determinada. Les persones o agents corresponsables posseeixen els mateixos deures i drets en la seva capacitat de respondre de les seves actuacions en les situacions o infraestructures que estiguin a càrrec seu.

CORRESPONSABILITAT EN EL TREBALL REPRODUCTIU

Participació equilibrada de dones i homes en cadascuna de les tasques i responsabilitats de la vida familiar, tant del treball domèstic com de la cura de persones dependents.

DEMOCRÀCIA PARITÀRIA

Sistema d'organització social i política en què es considera que homes i dones han de participar per igual en la presa de decisions a totes les esferes de la societat. Igualtat de participació i drets dels distints col·lectius que componen la societat i que han de formar part dels òrgans decisoris i de govern.

El concepte democràcia paritària es defineix, operativament, com una representació equilibrada d'homes i dones, de manera que cap dels dos sexes tingui una presència superior al 60% ni inferior al 40%.

DESAGREGACIÓ DE DADES PER SEXE

És un mitjà per conèixer la posició de dones i homes en tots els espais a través de la recollida i el desglossament de dades, i d'informació estadística per sexe. Això permet una anàlisi comparativa de qualsevol qüestió, tenint en compte les especificitats del gènere, i visibilitzar la discriminació.

Està recomanat pels organismes internacionals compromesos amb la defensa dels drets, com a mitjà per fomentar la igualtat de dones i homes; entre altres, la Resolució del Consell de la Unió Europea relativa a les activitats consecutives a l'Any europeu de la igualtat d'oportunitats per a tots (2007).

A Espanya, la variable sexe està present en la recollida de dades de la majoria d'estadístiques oficials, però cal fer un pas més i introduir el concepte de transversalitat que suposa tenir en compte la perspectiva de gènere en totes les estadístiques.

DISCRIMINACIÓ DIRECTA

Situació en què es troba una persona que sigui, hagi estat o pugui ser tractada, atenent el seu sexe, de manera menys favorable que una altra en una situació equivalent. També es considera discriminació directa, segons la LOIEMH:

- L'assetjament sexual i per raó de sexe (article 7.3).
- El condicionament d'un dret o expectativa de dret a l'acceptació d'una situació d'assetjament per raó de sexe o sexual (article 7.4).
- Qualsevol tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat (article 8).
- Qualsevol tracte advers o efecte negatiu que es produís en una persona com a conseqüència de la presentació per la seva banda d'una queixa, reclamació, denúncia, demanda o recurs, dirigida a impedir la seva discriminació i a exigir el compliment efectiu del principi d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes (article 9).

DISCRIMINACIÓ HORITZONTAL

Es produeix quan a les dones se'ls facilita l'accés a ocupacions o estudis que es pressuposen típicament femenins —serveis o indústria de menor desenvolupament—, alhora que troben obstacles i dificultats per assumir ocupacions que socialment es continuen considerant masculines, lligades a la producció, la ciència i els avanços de les tecnologies.

DISCRIMINACIÓ INDIRECTA

Situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres posa persones d'un sexe en desavantatge particular respecte a persones de l'altre, llevat que aquesta disposició, criteri o pràctica es puguin justificar objectivament atenent una finalitat legítima i que els mitjans per assolir aquesta finalitat siguin necessaris i adequats.

DISCRIMINACIÓ VERTICAL

És també coneguda com a “sostre de vidre” i és aquella que estableix límits a les possibilitats d'ascens laboral de les dones. Aquest fenomen reconeix que es registra una democratització en l'accés a diversos llocs de treball per part de les dones, però adverteix que els llocs relacionats amb les possibilitats de decisió continuen sent patrimoni dels homes.

DISCRIMINACIÓ PER EMBARÀS O MATERNITAT

Qualsevol tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat.

DIVERSITAT DE GÈNERE

Planteja la necessitat d'incorporar els valors de gènere com un mode útil d'abordar la complexitat i ambigüitat de diferents entorns. Les dones no són considerades com un grup desafavorit, com un col·lectiu que reivindica drets, sinó com a subjectes que tenen valors que aportar a la societat, en general.

DOBLE JORNADA

Així s'adjectiva la vida quotidiana d'aquelles dones que han d'afrontar l'activitat laboral i el treball domèstic-familiar com únic horitzó viable i obligat. Aquesta suposada conciliació, en la seva diversitat, les porta a compartir un element comú: la manca de temps per viure.

La doble càrrega encara recau en les dones adultes, es fa visible majoritàriament a través de la cura dels fills i filles, però actualment persisteix i s'accentua, per culpa de l'envelliment creixent de la població, en les tasques d'atenció i cura de les persones grans. És una doble càrrega de treball assumida de manera sincrònica i quotidiana en un mateix lapsus de temps, i que perdura al llarg de tot el cicle de vida.

La **triple jornada** es dona quan a la doble jornada se li afegeix una jornada posterior dedicada principalment a activitats polítiques i comunitàries.

DRETS SEXUALS I REPRODUCTIUS

Formen part dels drets humans i la seva finalitat és que totes les persones puguin viure lliures de discriminació, riscos, amenaces, coercions i violència en el camp de la sexualitat i la reproducció. L'Estat ha de garantir que tota persona pugui:

1. decidir quants fills/es vol tenir;
2. decidir l'espaiament entre els fills/es;
3. controlar el seu comportament sexual segons la seva pròpia forma de ser, sentir i pensar, sense tenir por ni vergonya;
4. estar lliure de malalties i deficiències que interfereixin amb les seves funcions sexuals i reproductives.

EMPODERAMENT

Terme encunyat en la IV Conferència Mundial de les Dones de Beijing (Pequín) el 1995, per a referir-se a l'augment de la participació de les dones en els processos de presa de decisions i accés al poder. Actualment, aquesta expressió comporta també una altra dimensió: la presa de consciència del poder que, individualment i col·lectiva, ostenten les dones, i que té a veure amb la recuperació de la seva pròpia dignitat com a persones.

ENFOCAMENT DE GÈNERE

L'enfocament de gènere és una eina teòrica-metodològica desenvolupada per analitzar els significats, pràctiques, símbols, representacions, institucions i normes que les societats elaboren a partir de la diferència biològica entre homes i dones. Contempla específicament la dimensió de les relacions socials i de les estructures de poder, i posa l'accent en la necessitat d'entendre com es realitzen aquestes relacions en cada context social i cultural.

Així mateix, l'enfocament de gènere implica abordar primer l'anàlisi de les relacions de gènere per basar-hi la presa de decisions. És una forma d'observar la realitat en base a les variables sexe i gènere i les seves manifestacions. Reconeix que el gènere és una construcció social i cultural que es produeix històricament i, per tant, és susceptible de ser transformada. Té en compte, a més, altres diferències (classe, ètnia, edat, religió, etc.).

L'enfocament de gènere permet visualitzar i reconèixer l'existència de relacions de jerarquia i desigualtat entre homes i dones, expressades en forma d'opressió, injustícia, subordinació i discriminació cap a les dones en l'organització genèrica de les societats. Això es concreta en condicions de vida inferiors de les dones en relació amb les dels homes.

El gènere és un aspecte que s'ha d'incorporar a totes les polítiques, actuacions i planificacions. Aquest enfocament ajuda a entendre les actituds, necessitats, papers i funcions que exerceixen les dones i els homes en la societat, i que estan determinats per factors socials, econòmics, culturals i polítics. L'anàlisi de gènere s'ha d'incloure com a part destacada de l'anàlisi general d'una activitat, programa, política, esdeveniment o procés, i no s'ha de considerar com un tema a part.

EQUITAT DE GÈNERE

Imparcialitat de tracte sobre la base del gènere, que pot significar tant una igualtat de tracte com un tractament que, tot i ser diferent, es pot considerar equivalent en termes de drets, beneficis, obligacions i oportunitats.

A més, incorpora les nocions de justícia social i de diversitat. Aquest és un avanç substantiu per expressar la necessitat d'una societat en què dones i homes siguin lliures per desenvolupar els seus projectes vitals.

Es recull la idea de la igualtat en l'exercici dels drets sobre la base del reconeixement de la diversitat i de les diferències entre dones i homes. Això implica no donar el mateix tracte a qui no és igual, perquè no és possible obtenir resultats iguals amb punts de partida diferents i/o desiguals.

Així doncs, proposa nous tractaments considerats equivalents, en termes de drets, beneficis, obligacions i oportunitats.

ESPAI PÚBLIC - ESPAI PRIVAT

L'espai públic és el gestionat majoritàriament per homes. S'identifica amb l'espai de l'activitat, on té lloc la vida laboral, social, política, econòmica; és el lloc de participació en la societat i del reconeixement (àmbit productiu).

La naturalesa de l'espai privat, en canvi, s'inscriu en una dimensió propera a allò propi, a allò singular, quedant com l'espai o situació, susceptibles de possibilitar la condició d'estar amb un/a mateixa, de manera creativa o reflexiva (...) La privacitat apareix en la història com a sinònim de culte a la individualitat.

La privacitat adopta dos significats: (1) com apropiació de sí mateix/mateixa que marca la idea inefable de privacitat, i (2) com a privació (de sí mateix/mateixa). Aquest contingut limitatiu s'identifica amb l'àmbit domèstic, que es redueix a una presència continuada i atenta als assumptes dels i les altres.

ESPAI DOMÈSTIC

S'identifica amb l'espai on tenen lloc la criança, els afectes i la cura de persones dependents; és a dir, el lloc on es cobreixen les necessitats personals. Aquest espai és el que suposadament té la dona com la seva màxima responsable.

ESTEREOTIPS

Són conjunts de creences o imatges mentals molt simplificades i amb pocs detalls sobre un grup determinat de gent que són generalitzats a la totalitat dels membres del grup. El terme sol usar-se en sentit pejoratiu, ja que es considera que els estereotips són creences il·lògiques que només poden ser desmuntades per mitjà de la sensibilització, la reflexió i sobretot l'educació.

ESTUDIS SOBRE L'ÚS DEL TEMPS

Són els estudis i investigacions que mostren la desigual distribució entre dones i homes de la càrrega total del treball. Una desigualtat que es posa de manifest a través de l'ús desigual del temps, que perjudica, primordialment, les dones adultes de les societats del benestar, la conseqüència de la qual és que els homes són els principals beneficiaris d'aquest ús desigual del temps.

Aquests estudis mostren la falta d'equitat que aquestes societats del benestar toleren i que serveixen per recordar les limitacions de les polítiques socials de l'Estat del benestar, que no sempre són tingudes en compte.

ÈTICA DE LA CURA

L'ètica de la cura té el seu origen en la crítica que realitza a l'ètica de la justícia i als fonaments bàsics que la sustenten sobre el subjecte moral, l'elaboració del judici moral i la delimitació de l'àmbit moral.

L'ètica de la cura, seguida per les dones, consisteix en jutjar tenint en compte les circumstàncies personals de cada cas. Està basada en la responsabilitat vers la resta de persones.

No actuar quan algú ho necessita es considera una falta. Aquesta ètica entén el món com una xarxa de relacions i allò important no és el formalisme, sinó el fons de les qüestions sobre les que s'ha de decidir.

FEMINISMES

Són pensaments d'igualtat, és a dir, una tradició de pensaments polítics amb tres segles d'antiguitat, que sorgeixen en el mateix moment en què la idea d'igualtat i la seva relació amb la ciutadania es plantegen per primera vegada en el pensament europeu.

Els feminismes constaten la desigualtat per raó de sexe que comporta una situació d'inferioritat sociocultural de les dones enfront dels homes. Aquest fet els porta a reclamar i a defensar la igualtat de dret dels sexes.

La reivindicació de drets per a les dones parteix de la desigualtat de drets de les dones al llarg de la Història en les lleis que els regulaven i en les relacions socials. Els feminismes suposen, per tant, una forma diferent de mirar i d'entendre el món, el poder i les relacions entre els sexes.

Diem Feminismes atès que no es tracta d'un corrent de pensament monolític, sinó que presenta corrents distints en funció del context cultural i de desigualtat que viuen les dones.

FEMINISME DE LA DIFERÈNCIA

Corrent que es posiciona en la no equiparació ni superació de la dualitat d'un gènere a l'altre sinó més aviat en el desenvolupament de la diferència genèrica femenina en tots els ordres simbòlics.

El lloc que ocupem al món i que ens defineix no està únicament determinat per l'espai que ens ofereix la societat, sinó també pel nostre cos de dona, amb la seva estructura i els seus cicles vitals que determinen d'alguna manera la nostra mirada sobre el món.

FEMINISME DE LA IGUALTAT

Moviment que arrenca de la reclamació històrica de les dones als segles XVII i XVIII i que es plasma en la Declaració dels drets de la dona i de la ciutadania d'Olympe de Gouges (França, 1791) i en la Vindicació dels drets de les dones de Mary Wollstonecraft

(Anglaterra, 1792), on es reivindica el dret a ser reconegudes en peu d'igualtat respecte als homes.

Es fonamenta en la definició d'igualtat, solidaritat i llibertat, entesa com a autonomia personal i respecte a l'altre. Denúncia l'elaboració de diferències de gènere, construïdes per la raó patriarcal com a categories naturals, quan en realitat són constructes socials i culturals.

Feministes representatives d'aquest corrent són Simone de Beauvoir, Seyla Benhabib o les espanyoles Celia Amorós (*Hacia una crítica de la razón patriarcal*, 1985) i Amelia Valcárcel (*Sexo y filosofía. Sobre mujer y poder*, 1991).

FEMINISME DIALÒGIC

El feminisme dialògic és un enfocament teòric que supera el feminisme de la igualtat i el de la diferència i que es construeix a partir de la pluralitat de veus de totes les dones que decideixen, mitjançant el diàleg igualitari, què volen i com ho volen.

L'aprenentatge dialògic es converteix així en un element essencial per fer avançar les propostes de l'aprenentatge cooperatiu cap a opcions més compromeses, amb un model d'escola coeducatiu i plural que busqui una major igualtat d'oportunitats per a totes i tots.

FEMINITZAR LA POLÍTICA

Es tracta d'una nova manera de fer política, amb una agenda nova i amb els valors socials i culturals que han estat encarnats en les dones. Feminitzar en el sentit de reclamar altres mirades, i en el sentit d'abordar els problemes de vida quotidiana i els reptes de futur de les dones i els homes, feminitzar en el sentit d'introduir canvis culturals —i de valors— a la societat.

FEMINITZACIÓ DE LA POBRESA

Tendència de les condicions de pobresa, precarietat i exclusió socioeconòmica d'incidir sobre les dones, principalment a causa de la inestabilitat laboral, la falta de drets a la Seguretat Social derivats del règim de cotització, l'atur i l'assumpció de responsabilitats familiars.

FORMACIÓ DE/EN GÈNERE

Mètode que forma part imprescindible de la transversalització de l'enfocament de gènere. Partint del supòsit que les relacions desiguals entre els gèneres es reproduïen per estereotips, prejudicis i codis de conducta apresos en el procés de la socialització, la formació en gènere intenta conscienciar el personal d'una organització sobre les relacions de gènere. L'objectiu de la formació en gènere és, d'una banda, generar coneixements i potenciar la reflexió sobre les desigualtats de gènere i el paper que té cada persona en aquestes relacions, i de l'altra, facilitar eines per poder aplicar l'enfocament de gènere en els respectius àmbits d'actuació.

GÈNERE

Concepte que fa referència a les diferències socials (per oposició a les biològiques) entre homes i dones que han sigut apreses, canvien amb el temps i presenten grans variacions tant entre diverses cultures com dins d'una mateixa cultura.

La IV Conferència Mundial sobre la Dona celebrada a Beijing (1995) va adoptar el concepte de gènere declarant que “el gènere es refereix als papers socials construïts per la dona i l'home, basant-se en el seu sexe, i que depenen d'un particular context socioeconòmic, polític i cultural, i estan afectats per altres factors com ara l'edat, la classe, la raça i l'ètnia”.

PERSPECTIVA DE GÈNERE

Permet analitzar i comprendre les característiques que defineixen les dones i els homes, així com les seves similituds i diferències. Analitza les possibilitats i oportunitats d'ambdós, les seves expectatives, les relacions socials complexes i diverses que es donen entre tots dos gèneres, així com els conflictes institucionals i quotidians que han d'afrontar i les maneres en que ho fan.

La perspectiva de gènere suposa considerar sistemàticament les diferents condicions, situacions i necessitats en que viuen dones i homes, en totes les polítiques i en els moments de la intervenció: diagnòstic, planificació, execució i avaluació.

IGUALTAT DE SEXE

La igualtat de sexe s'entén com una relació d'equivalència en el sentit que les persones tenen el mateix valor, independentment dels caràcters o actituds que se'ls associen pel fet de ser dones o homes.

És un dret fonamental que es recolza en el concepte de justícia social. Implica, per tant, l'absència de tota forma de discriminació per raó de sexe.

IGUALTAT DE GÈNERE

Concepte que defensa que tots els éssers humans són lliures de desenvolupar les seves habilitats personals i prendre decisions sense limitacions per raons de gènere, i que els diferents comportaments, aspiracions i necessitats de dones i homes són considerats, valorats i afavorits de manera igual.

IGUALTAT D'OPORTUNITATS

Principi que pressuposa que homes i dones tinguin les mateixes garanties de participació plena en totes les esferes.

Busca beneficiar per igual a homes i dones, perquè aquests i aquestes puguin desenvolupar plenament les seves capacitats i millorar les seves relacions (tant entre ambdós sexes, com amb l'entorn que els envolta).

La igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes és un principi informador de l'ordenament jurídic i, com a tal, s'integrarà i observarà en la interpretació i aplicació de les normes jurídiques.

IGUALTAT DE TRACTE ENTRE DONES I HOMES

Absència de tota discriminació per raó de sexe, tant directa com indirecta.

IMPACTE DE GÈNERE

Consisteix en identificar i valorar els diferents resultats i efectes d'una norma o una política pública en l'un i l'altre sexe, a fi de neutralitzar-los i poder així evitar els seus possibles efectes discriminatoris.

Decisions que no semblen sexistes poden tenir un impacte diferent en les dones i en els homes, encara que aquesta conseqüència no estigui prevista ni es desitjarà. Per això es procedeix a una avaluació de l'impacte en funció del gènere, per tal d'evitar conseqüències negatives no intencionals i per millorar l'eficàcia de les polítiques.

INDICADORS DE GÈNERE

Els indicadors de gènere tenen la funció de fer visibles els canvis socials en termes de relacions de gènere al llarg del temps. La seva utilitat consisteix en mostrar la situació específica de les dones i els homes, així com els canvis que es produeixen en els dos grups de població.

El coneixement que aporten aquests indicadors suposa una aproximació a la situació de les dones i els homes, així com la influència de factors determinats que expliquen diferències de comportaments, actituds i valors entre ambdós sexes. Són eines imprescindibles per a la planificació de les polítiques, tant per preveure i emprendre accions com per avaluar altres paràmetres orientatius sobre la situació actual de les dones.

INDICADORS NO ANDOCÈNTRICS O SENSIBLES A LA DIFERÈNCIA SEXUAL

Un sistema d'indicadors no androcèntric s'hauria d'orientar en ambdós sentits. D'una banda, indicadors que reflecteixin l'evolució de la situació de les dones en el que hem denominat la igualtat en masculí (per exemple, taxa de participació laboral); d'una altra, indicadors que reflecteixin canvis en l'expressió de la ideologia patriarcal (per exemple, canvis reals en la segregació per sexe del treball, donant valor al treball de cura).

INTERSECCIONALITAT

Proposta feminista que prové de la Crítica de la Raça. Explora les diferències en les experiències i discriminacions que poden patir diferents dones en diferents grups socials segons la seva identitat més enllà del gènere: classe, raça, creença religiosa, diversitats funcionals, orientació sexual, etc. Es desenvolupa per explorar tant les diferències que hi ha dins d'aquestes categories, com les opressions específiques que la interacció entre aquestes categories suposa. En l'àmbit de les polítiques públiques, permet fer visibles

diferents desigualtats dins de grups socials específics i, així, evitar excloure a col·lectius concrets.

INVISIBILITAT

Al llarg de la història, les dones i les seves aportacions han sigut negades i ocultades. La història de la humanitat s'ha construït des de la visió androcèntrica del món, que exclou les dones, arribant a ni tan sols anomenar-les. D'aquí, per exemple, la utilització dels termes masculins com a genèrics teòricament globalitzadors, l'única realitat de la qual és que oculten i exclouen la presència de les dones.

Aquesta invisibilitat de les dones es deu a la desigualtat entre homes i dones, que parteix de la superioritat dels uns sobre les altres. Per canviar aquest món androcèntric i patriarcal cal recuperar la història de les dones, tant pel que fa a dones singulars com a totes les aportacions que les dones han fet des de les seves diverses mirades i realitats quotidianes.

LLENGUATGE SEXISTA

Quan s'utilitza el masculí com a genèric, quan es parla en femení sols per referir-se a determinades professions o categories professionals. L'ús no sexista del llenguatge és aquell que vol reflectir fidelment la diversitat social realment existent (és a dir, eliminar l'androcentrisme) i alhora no contribuir a perpetuar els tòpics masclistes.

La llengua per si mateixa no és sexista, ja que posa eines al nostre abast perquè diem allò que volem dir i de la manera en què ho volem dir. Parlar una llengua no és només tenir una capacitat tècnica o intel·lectual per poder conèixer un idioma i comunicar-nos amb ell. Quan aprenem a parlar, aprenem tot un conjunt de valors, d'actituds, d'ideologies i de prejudicis.

Tot això és el que ens ajuda a esdevenir les persones que som. És a dir: el llenguatge és un fet cultural, que s'utilitza per transmetre valors (negatius o positius) d'unes persones a les altres i que es pot modificar i alterar per tal de reforçar els estereotips ja existents en la societat, o bé per canviar-los. La llengua, doncs, no és una realitat inalterable. Canvia conforme canvien els temps, i en tant que instrument simbòlic, afavoreix o dificulta imaginaris sexistes.

MAINSTREAMING DE GÈNERE

Acostuma a traduir-se per *transversalitat*: l'organització (la reorganització), la millora, el desenvolupament i l'avaluació dels processos polítics, de manera que la perspectiva d'igualtat de gènere s'incorpori a totes les polítiques, a tots els nivells i en totes les etapes, pels actors normalment involucrats en l'adopció de mesures polítiques.

MODEL D'IGUALTAT EN FEMENÍ

Model que té com a objectiu la qualitat de vida de tota la població. Això requereix la plena integració dels homes en les activitats no remunerades.

Atès que aquestes activitats requereixen una dedicació variable al llarg de la vida activa, l'estructura sociolaboral ha d'adequar-se a les necessitats d'homes i dones, que assumeixen en condicions d'igualtat el treball familiar domèstic. Això permet realitzar l'activitat mercantil i no mercantil, mantenint un equilibri harmònic per a totes les persones.

MODEL D'IGUALTAT EN MASCULÍ

Té com a objectiu la igualtat en la participació al mercat laboral. Representa que les dones anirien progressivament integrant-se en el mercat laboral, participant en l'ocupació en igualtat de condicions amb els homes.

La idea és que les dones s'igualen als homes respecte al que ha sigut l'activitat bàsica per a ells. Ara bé, el model de participació masculí implica llibertat de temps i d'acció per dedicar-se al mercat; per tant, queda poc espai per a les activitats relacionades amb l'atenció de les persones.

MODEL SOCIAL ANDROCÈNTRIC

Es denomina així l'organització social de gènere que estableix el masculí com a paradigma de l'humà, atorgant poder simbòlic i material als homes sobre les dones, subordinant el femení i les dones sota una pretesa neutralitat.

NOU CONTRACTE SOCIAL

Terme que fa referència a la necessitat de desenvolupar un nou acord entre homes i dones, basat en la corresponsabilitat, que ens permeti compartir el treball assalariat, les responsabilitats familiars i la cura a les persones dependents, el poder i la presa de decisions: en definitiva, compartir la vida. És un desafiament que incumbeix no només a les dones, sinó a tota la societat.

PATRIARCAT

Forma d'organització social, política i econòmica apareguda en les societats agràries, on alguns barons dominen dones i xiquets a fi de transmetre la propietat i assegurar la filiació legítima dels fills.

Les dones són confinades a l'espai privat i a la funció reproductora, mentre que els barons es reserven l'espai públic. En el seu sentit literal, significa Govern dels pares.

Els debats sobre el patriarcat van tenir lloc en diferents èpoques històriques, i van ser represos en el segle xx pel moviment feminista dels anys seixanta en la cerca d'una explicació que reflectís la situació d'opressió i dominació de les dones, i possibilités el seu alliberament.

Gerda Lerner (1986) el va definir en sentit ampli com "la manifestació del domini masculí sobre les dones i nens/es de la família i l'ampliació d'aquest domini sobre les dones en la societat en general".

Les teoritzacions sobre el patriarcat van ser essencials per al desenvolupament dels diferents corrents del feminisme, en les seves versions radical, marxista i materialista, entre d'altres.

PRESSUPOSTOS AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

Els pressupostos són l'eina fonamental que permet als governs concretar polítiques. El desglossament pressupostari mostra la prioritització que s'estableix entre unes activitats i unes altres, i aquestes decisions polítiques no són neutres respecte al gènere, ja que dones i homes ocupen posicions econòmiques i socials diferents dins la societat.

Les polítiques pressupostàries requereixen una comprensió tant de l'impacte de les mateixes com de la forma en què s'han de dissenyar per tal d'aconseguir resultats que satisfacin les necessitats de tota la ciutadania. No es tracta, doncs, de desenvolupar pressupostos diferents per a les dones, sinó de fer una anàlisi de les assignacions de cada sector del Govern per conèixer el seu impacte sobre dones i homes.

Els pressupostos sensibles al gènere han d'analitzar qualsevol tipus de despesa pública o qualsevol mètode de recaptació des d'una perspectiva de gènere, i identificar les conseqüències i els impactes per a dones i homes.

PRINCIPI D'IGUALTAT DE TRACTE ENTRE DONES I HOMES

Principi informador d'ordenament jurídic que s'integra en ell i ha d'observar-se en la interpretació i aplicació de les normes jurídiques. Suposa l'absència de tota discriminació per raó de sexe, ja sigui directa o indirecta.

S'utilitza el terme discriminació de sexe per al·ludir a una situació en què una persona o un grup de persones rep un tracte diferenciat quant al seu sexe, la qual cosa condicionarà que li siguin reconeguts més o menys drets i oportunitats.

POLÍTIQUES DE GÈNERE

Polítiques que tinguin en compte les relacions entre homes i dones i les seves diferents posicions socials en tots els seus àmbits d'actuació i que tinguin com a horitzó d'actuació l'objectiu de la igualtat d'oportunitats entre homes i dones.

Una política de gènere ha d'analitzar el context concret, formular els obstacles que queden per a l'assoliment de la igualtat i elaborar les seves mesures tenint en compte els resultats d'aquesta anàlisi. Així, una política de gènere implica una anàlisi de gènere. A diferència de la política de dones, la política de gènere no només tracta de donar suport a les dones perquè entrin en les esferes dominades pels homes fins ara, sinó que ha de ser una política que s'orienti cap a un model diferent de societat, introduint valors que aportin la igualtat entre les persones.

POLÍTIQUES D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS

Les polítiques d'igualtat es defineixen com "el conjunt de les decisions, objectius i mesures adoptades per les institucions públiques en relació amb el foment de la igualtat

entre dones i homes i amb la millora de la situació socioeconòmica, política i cultural de la dona”.

QUOTES

Les quotes són una política d'acció positiva. Són aquelles que, partint del supòsit que no existeix una igualtat d'oportunitats real entre homes i dones (encara que sí hi hagi una igualtat legal), proposen establir mecanismes per afavorir determinats col·lectius infrarepresentats en l'accés a llocs de responsabilitat (o, fins i tot, a determinats àmbits laborals).

Les quotes poden ser constitucionals, legals, o ser adoptades voluntàriament per garantir que les dones representin un percentatge mínim d'un determinat òrgan o institució. Suposen una discriminació positiva basada en el dret de ciutadania i de justícia avalada per diferents organismes internacionals, des de les Nacions Unides a la Unió Europea, passant pel Consell d'Europa.

RECUPERACIÓ

Etape del cicle personal i social d'una dona que ha viscut situacions de violència, en la que es produeix el restabliment de tots els àmbits danyats per la situació viscuda.

REPARACIÓ

Conjunt de mesures jurídiques, econòmiques, socials, laborals, sanitàries, educatives i similars adoptades pels diferents organismes i agents responsables de la intervenció en l'àmbit de la violència masclista, que contribueixen al restabliment de tots els àmbits danyats per la situació viscuda.

ROLS DE GÈNERE

Comprenen tots els rols i expectatives diferents que socialment s'adjudiquen a dones i homes. Aquests continguts orienten i regulen tots els àmbits: el paper i la contribució social, les tasques i activitats que es consideren pròpies de dones i pròpies d'homes, les capacitats i actituds, i el seu prestigi i importància en l'esquema social.

SEGREGACIÓ HORIZONTAL

Concentració de dones i/o homes en graus i nivells específics de responsabilitat, d'ocupacions o opcions acadèmiques i/o formatives. En l'elecció influeix més el rol de gènere que la lliure opció personal.

SEGREGACIÓ VERTICAL

Exclusió de les dones dels llocs directius i la seva adhesió a activitats de menor prestigi en les institucions. Aquesta infrarepresentació de les dones en càrrecs superiors i la seva sobrerrepresentació en càrrecs de menor nivell es repeteix entre ocupacions, entre sectors, opcions acadèmiques i formatives, etc.

SENSIBILITZACIÓ

Conjunt d'accions pedagògiques i comunicatives encaminades a generar canvis i modificacions a l'imaginari social que permetin avançar cap a l'eradicació de la violència masclista.

SEXISME

Terme que fa referència a la suposició, creença o convicció que un dels dos sexes és superior a l'altre. Normalment és expressat en un context de certs comportaments i estereotips tradicionals basats en el sexe, els quals resulten ser un conjunt de pràctiques discriminatòries cap als membres del suposat sexe inferior.

El seu ús més freqüent es refereix a la convicció de la superioritat de l'home respecte a la dona. És un mecanisme pel qual es privilegia un sexe sobre un altre. Conceptes i conductes patriarcals que manté en situació d'inferioritat i subordinació al sexe femení. Està present en totes les formes de la vida social i tots els àmbits de les relacions humanes ; és a dir, les formes pràctiques d'actuar.

SEXISME EN EL LLENGUATGE

El llenguatge és com un mirall que reflecteix la societat que l'utilitza; una eina que vehicula el nostre pensament, organitzant-lo i estructurant-lo, incorporant creences, valors, prejudicis i estereotips. Per això, la persistència de pràctiques discriminatòries en l'ús de llenguatge no és res més que un senyal de la presència generalitzada de sexisme en la nostra cultura.

L'asimetria entre els conceptes masculins i femenins, el genèric masculí com a pretès universal o l'exclusió de les dones en tant que subjectes del discurs, són els principals biaixos discriminatoris en l'ús del llenguatge.

SISTEMA SEXE - GÈNERE

Sistema sociocultural a través del qual s'associa al sexe reproductiu un conjunt de valors, creences i actituds. Tradicionalment, les dones, a Occident, s'han associat a conceptes com la sensibilitat, la dolçor, la bellesa, l'espai interior, l'altruisme, la paciència, la família, etc. I aquestes característiques són assumides com a naturals per la societat.

De forma oposada i complementària s'adjudiquen a l'home les característiques de proveïdor, conqueridor, caçador, agressiu, amo de l'espai públic, etc. A partir d'aquí es construeix una relació simbòlica desigual de la dona privada i dèbil i l'home públic i fort en un joc de sotmetiment - dominació.

Mentre el sexe fa referència a la diferència biològica existent entre dos individus, el gènere és una construcció sociocultural que defineix característiques emocionals, intel·lectuals i de comportament pel fet de pertànyer a algun dels dos gèneres: masculí o femení.

El procés de socialització (aprenentatge de patrons culturals i socials que permeten integrar-se en un grup social) és diferent segons el sexe, assignant models (culturals i

socials) diferents per a dones i homes, en funció d'allò tradicionalment establert per a unes i altres; en funció, en definitiva, de models imposats. Segons Seyla Benhabib, és el mode essencial en què la realitat social s'organitza, es divideix simbòlicament i es viu experimentalment.

SOSTRE DE VIDRE

A partir dels anys vuitanta, nombrosos estudis realitzats des de les diverses Ciències Socials intenten donar resposta a la pregunta de per què les dones es troben infrarepresentades en els llocs de poder i presa de decisions, utilitzant el terme “sostre de vidre” (*glass ceiling*, Segerman-Peck, 1991; Pwell, 1991; Davison i Cooper, 1992) en al·lusió metafòrica a les barreres invisibles que impedeixen a moltes dones amb elevada qualificació accedir i ser promocionades a les esferes del poder econòmic, polític i cultural.

Existeix consens sobre els principals pilars que el sustenten a través de dos categories d'anàlisi: explicacions basades en factors personals interns (que prenen com a punt de partida la influència de la socialització en el desenvolupament de característiques diferencials entre homes i dones). I explicacions basades en factors socials externs (conseqüències derivades de la cultura patriarcal, creadora de relacions de poder asimètriques entre homes i dones en base a l'establiment de rols de gènere diferencials i complementaris).

TERRA ENGANXÓS

El “terra enganxós” és un altre concepte emparentat amb el fenomen del “sostre de vidre”. Es refereix a les obligacions que des de l'àmbit domèstic s'imposen a les dones perquè no abandonin aquest espai, i que els creen nombroses dificultats per sortir del “terra enganxós” que les atrapa en obligacions i sol·licituds per part dels qui se senten abandonats/des per la seva partida cap a l'altra esfera, la no domèstica. Aconseguir l'equilibri entre les demandes externes i les que apareixen des de la família i la llar des d'aquest “terra enganxós”, per a les dones arriba a suposar un esforç físic i emocional considerable i una font de conflictes.

TRANSVERSALITAT

Suposa la integració de la perspectiva de gènere en el conjunt de polítiques, considerant sistemàticament les situacions, prioritats i necessitats respectives de dones i homes, amb vista a promoure la igualtat entre ambdós sexes i tenint en compte, activa i obertament, des de la fase de planificació, els seus efectes en les situacions respectives d'unes i altres quan s'apliquen, supervisen i avaluen.

TREBALL PRODUCTIU (REMUNERAT) I TREBALL REPRODUCTIU

El treball remunerat que produeix béns i serveis es considera socialment treball productiu. En canvi, el conjunt d'activitats destinades a atendre la cura de la llar i de la família es denomina treball reproductiu, per diferenciar-lo del treball de producció o remunerat. Per tant, es pot considerar que l'escenari del treball reproductiu és la llar i la cura de la família, i que engloba activitats relacionades amb la gestió i el manteniment

de la infraestructura de la llar, i les derivades de l'atenció i la cura dels membres familiars, sovint més enllà dels que componen la unitat familiar.

Com que no és remunerada, aquesta feina queda fora del mercat de treball i, per tant, s'ha de diferenciar de les activitats habitualment realitzades per dones en les modalitats de treball submergit o informal (treballadores del servei domèstic).

Una de les característiques principals del treball reproductiu és que el fan habitualment les dones. Ara bé, el fet que aquest treball sigui eminentment femení no és fruit d'un aspecte diferencial biològic, sinó que és el resultat de la construcció social de les diferències (biològiques i sexuals) entre els homes i les dones.

Així doncs, aquesta tendència ha caracteritzat la societat de tots els temps i bona part de totes les societats i les cultures i, d'aquesta manera, ha generat l'anomenada divisió sexual del treball; és a dir: homes-treball productiu-àmbit públic i, d'altra banda, dones-treball reproductiu-àmbit privat.

VARIABLES INTERSECCIONALS

Fa referència al conjunt de variables específiques que es poden fer servir per representar a diferents col·lectius a l'hora d'avaluar accions en polítiques públiques. Aquestes poden ser diferents depenent de l'acció però en general farà referència a: classe social, col·lectius racialitzats, dones migrades, col·lectiu LGTBI (si aplica), persones amb diversitat funcional, etc.

VICTIMITZACIÓ SECUNDÀRIA O REVICTIMITZACIÓ

Maltractament addicional exercit vers les dones que es troben en situacions de violència masclista com a conseqüència directa o indirecta dels dèficits —quantitatius i qualitatius— de les intervencions portades a terme pels organismes responsables, així com per les actuacions no encertades provinents d'altres agents implicats.

VIOLÈNCIA DE GÈNERE

Tot acte de violència basat en la pertinença de la persona agredida al sexe femení, que tingui o pugui tenir com a resultat un dany o patiment físic, sexual o psicològic per a la dona, així com les amenaces de tals actes, la coacció o la privació arbitrària de la llibertat, tant si es produeixen en la vida pública com en la privada.

La violència de gènere es manifesta com el símbol més brutal de la desigualtat existent en la nostra societat. Es tracta d'una violència que es dirigeix contra les dones pel fet mateix de ser-ho, per ser considerades pels seus agressors mancadades dels drets mínims de llibertat, respecte i capacitat de decisió.

VIOLÈNCIA ECONÒMICA

Privació intencionada i no justificada de recursos per al benestar físic o psicològic d'una persona i, si s'escau, de les seves filles o fills, així com la limitació en la disposició dels recursos propis o compartits a l'àmbit de parella.

VIOLÈNCIA EN LA PARELLA

Violència física, psicològica, sexual o econòmica exercida sobre les dones i realitzada per part de l'home que és o ha estat el seu cònjuge o persona vinculada per relacions similars d'afectivitat.

VIOLÈNCIA FÍSICA

Qualsevol acció no accidental que provoqui danys físics o malalties.

VIOLÈNCIA LABORAL

Violència física, sexual o psicològica que es pot produir tant en el centre de treball i durant la jornada de treball, com fora del centre i de les hores de treball, sempre que tinguin relació amb la feina.

VIOLÈNCIA MASCLISTA

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 o psicològic, tant si es produeix en l'àmbit públic com en el privat.

VIOLÈNCIA PSICOLÒGICA

Tota conducta o omissió intencional que produeixi en una persona desvaloració o patiment, mitjançant amenaces, humiliació, vexacions, exigència d'obediència o submissió, coerció verbal, insults, conductes de restricció, conductes destructives (referides a objectes de valor econòmic o afectiu per a la víctima i el maltractament d'animals domèstics), culpabilització de la dona en les conductes violentes de l'home o qualsevol altre limitació del seu àmbit de llibertat.

VIOLÈNCIA SEXUAL I ABUSOS SEXUALS

Qualsevol acte de naturalesa sexual no consentit per les persones, inclosa l'exhibició, l'observació, la imposició —mitjançant violència, intimidació, prevalença o manipulació emocional— de relacions sexuals, per part de la persona que té una relació conjugal, de parella o afectiva amb la dona que pateix aquesta situació.

VISIBILITZACIÓ

Procés de fer visible l'invisible, de posar al descobert i incorporar la història i la vida de les dones a la nostra realitat, i a la història. La visibilització suposa el reconeixement i la revaloració de la història de les dones, del seu paper en el món i en la vida i, en definitiva, la idea d'igualtat entre homes i dones.