

III Pla local d'igualtat de Gavà (2022-2026)

Ciutat compromesa amb la igualtat i la
justícia



Autoria:

Coop4equality Projectes d'innovació social

Marta Macias i Quesada. Coordinadora i autora

Lourdes Mourelo. Autora

Mar Vidal Aparicio. Edició

Coordinació Ajuntament:

Departament de Feminisme, Igualtat i LGBTI

Dúnia Enseñat Céster

Mercè Buxadé Hernanz

Rut Garcia Porlan

Representació política:

Regidora delegada de polítiques d'igualtat i LGTBI

Alba Riba

Alcaldessa

Gemma Badia Cequier

Índex

1. Presentació	4
2. Finalitat del pla d'igualtat.....	6
3. Línies estratègiques del Pla director d'igualtat	7
3.1 Línia Estratègica 1 (LE1): en quant a l'operativa funcional de l'Ajuntament.....	8
3.2 Línia Estratègica 2 (LE2): en quant a la defensa i gaudi dels drets humans de les dones	9
3.3 Línia Estratègica 3 (LE3): en quant al territori i a la protecció de col·lectius vulnerables	13
4. Mapa dels objectius i de les accions del Pla.....	14
5. Objectius estratègics	17
6. Objectius específics	19
7. Accions, indicadors, calendari assignació de responsabilitats i resultats del Pla d'acció	21
7.1. Línia estratègica 1 (LE1): En quant a l'operativa funcional de l'Ajuntament.....	21
7.2. Línia estratègica 2 (LE2): En quant a la defensa i gaudi dels drets humans de les dones Ciutat de Drets i Inclusiva	50
7.3. Línia estratègica 3 (LE3): En quant al territori i a la defensa de col·lectius vulnerables	106
8. Mecanismes d'implementació i seguiment	115
9. Calendari de les acció per àrea responsable	118
10. Annexos	127
10.1. Annex I. Fitxa de seguiment i avaluació	127
10.2. Annex I. Marc normatiu i regulador.....	128
10.3. Annex II. Recursos d'interès per a la implementació del Pla	133
10.4. Annex III. Glossari de terminologia	137

1. Presentació

La desigualtat de gènere és un fenomen estructural de les societats patriarcal que continua present en tots els àmbits de la nostra vida. Malgrat els avenços en matèria d'igualtat, que han estat possibles gràcies a l'aplicació de mesures i polítiques correctores, encara queda un llarg camí per superar les discriminacions que se'n deriven d'aquest sistema desigual. En aquest sentit, els ens públics tenim l'obligació d'actuar, no només legislant, sinó esdevenint referents en el nostre territori.

Ara fa un any, que a l'Ajuntament de Gavà iniciàvem un procés de diagnosi per identificar les mancances i els àmbits de millora en termes d'igualtat al nostre municipi, i que s'ha traduït en accions concretes a dur a terme en els propers quatre anys. Aquest treball posa de manifest que no n'hi ha prou en legislar en favor de la igualtat sinó que cal anar a l'arrel del problema i aplicar mesures que ens portin cap a la integració de la perspectiva de gènere, tal i com assenyalen els convenis i tractats internacionals per tal de fer efectiva la igualtat.

Cal dir però, que no partim de zero. Aquest és el tercer pla d'igualtat presentat a la ciutadania, on en passades legislatures també s'han dut a terme accions per situar la igualtat i les polítiques públiques feministes al centre de les nostres agendes.

Ara fem un pas endavant amb aquest pla, l'objectiu del qual és que la cultura de la igualtat de gènere impregni tots els espais i activitats del nostre municipi, i guiï el funcionament i les polítiques del consistori. Aquest s'estructura en setanta-set accions definides entorn a tres eixos estratègics com són; l'operativa funcional de l'Ajuntament, la defensa i gaudi dels drets humans de les dones, i el territori i la protecció dels col·lectius vulnerables. Aquest s'inspira en les directives i tractats europeus i internacionals així com en el marc normatiu vigent a Catalunya en matèria de plans d'igualtat.

Cal destacar que aquest pla d'igualtat és fruit del treball col·lectiu, i per això agraeixo profundament l'esforç fet per tots els agents implicats en el seu procés d'elaboració, i especialment, al Departament d'Igualtat, Feminisme i LGTBI de l'Ajuntament de Gavà per ser el motor d'aplicació d'aquestes polítiques.

Aquesta tasca ens porta necessàriament a tenir una institució municipal més democràtica, justa, igualitària i rotundament compromesa amb la transformació social del nostre municipi.



Compartim doncs, el repte d'erradicar un sistema desigual, discriminatori i violent pel que fa a les dones, i esdevenir un referent per inspirar societats més equitatives i socialment compromeses amb la igualtat.

Gemma Badia Cequier

Alcaldeessa de Gavà

2. Finalitat del pla d'igualtat

Quan parlem d'igualtat ens referim a la situació en que dones i homes tenen iguals oportunitats per realitzar-se física, intel·lectual i emocionalment. Aquesta es basa en el principi de no discriminació per cap condició personal o social, i es dirigeix a corregir les desigualtats existents, no a eliminar les diferències. La *Llei 17/2015 de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes*, estableix els principis rectors d'actuació dels poders públics que són, la transversalitat de la perspectiva de gènere i de les polítiques d'igualtat, 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'erradicació de la violència masclista o l'ús no sexista del llenguatge.

El Pla d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Gavà 2022-2026, inclou setanta-set 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 Gavà, s'ha extret la informació precisa per dissenyar i establir les mesures avaluables 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 Gavà.

3. Línies estratègiques del Pla director d'igualtat

En aquest apartat, es presenten un seguit de línies estratègiques i objectius a complir en el període 2022-2026, formulades a partir de la diagnosi del III Pla d'Igualtat de Gavà.

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 el Departament de Feminisme, Igualtat i LGBTI, 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, donar visibilitat al compromís i a la responsabilitat política de l'Ajuntament de Gavà 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

3.1 Línia Estratègica 1 (LE1): en 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'apoderamentament femení tant des de l'àmbit individual com de l'àmbit col·lectiu.

Conceptualment, la línia pretén incorporar la transversalitat de gènere (*gender mainstreaming*) com una de les principals metodologies de gestió dins de la governança local. La transversalitat de gènere és l'estratègia per la incorporació de la perspectiva de gènere a les polítiques públiques i evitar així la reproducció de les desigualtats de gènere en qualsevol intervenció. Es tracta d'un canvi en la cultura institucional i organitzativa de l'Administració. D'una banda, implica la coordinació interdepartamental i un treball intersectorial per dissenyar una intervenció pública transversal, capaç de superar la fragmentació dels problemes socials que caracteritza l'organigrama de l'Administració. Sovint, les intervencions públiques es pensen des de les àrees o departaments municipals (com ara Joventut, Igualtat, Salut, Gent gran, Esports, etc.) fragmentant la realitat en categories desconnectades que s'allunyen de la realitat. La transversalitat proposa, doncs, el disseny d'intervencions a partir d'una mirada més complexa de la realitat social, interconnectant els objectius de les diferents àrees municipals (com per exemple, fomentar l'esport entre les noies joves per millorar la seva salut). D'altra banda, requereix també del desplegament d'eines i mecanismes per fer facilitar aquest treball transversal i incorporar la perspectiva de gènere a tota l'estructura municipal. La recollida de dades segregades per gènere, els estudis d'impacte de gènere, els pressupostos amb perspectiva de gènere i els indicadors de gènere en són alguns exemples.

Un dels reptes que es presenta en aquest Pla, es desplegar el principi de la transversalitat en les polítiques de l'Ajuntament, fomentar la recollida de dades segregades per gènere, el disseny d'indicadors de gènere i impulsar pressupostos amb perspectiva de gènere.

En aquest sentit, la diagnosi realitzada posa de manifest que cal aprofundir en les eines i les capacitats relacionant-se amb altres instruments més consolidats com és la comunicació i el llenguatge inclusiu, atès que pràcticament tots els programes analitzats afirmen tenir aquesta pràctica incorporada. En canvi, la recollida de les dades segregades per gènere i d'indicadors d'impacte de gènere està menys estesa. Bona part dels departaments estan compromesos però no tenen les eines necessàries per poder realitzar anàlisi de gènere i informes d'impacte de gènere, i en el cas de disposar de la informació, són ben pocs els que analitzen aquesta informació a posteriori per revisar i millorar l'acció municipal.

I per fer possible la transversalitat de la perspectiva de gènere en les polítiques municipal cal incorporar indiscutiblement la veu de les dones, i per això cal ser conscients que els rols tradicionals de gènere també tenen una influència en les condicions que fan possible la participació i representació d'homes i dones. Segons els mandats de gènere, l'esfera pública és el lloc de la vida econòmica, política i cultural, i queda reservada a allò masculí; mentre que l'esfera privada és el lloc de la reproducció i les cures, i queda reservada a allò femení. Així doncs, aquesta línia també va encaminada enfortir els espais associatius i de participació feministes i de dones per afavorir la seva consolidació.

Per fer-ho possible, es plantegen dins d'aquesta línia 2 objectius estratègics, 5 específics i 24 accions.

3.2 Línia Estratègica 2 (LE2): en 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.

Les Nacions Unides van reconèixer explícitament l'any 1993 a la Conferència Mundial sobre Drets Humans de Viena que els drets humans de les dones són efectivament drets humans en igualtat amb els dels homes i que hi ha una invisibilitat històrica de les dones, situades en una posició de subordinació i desigualtat estructural. Aquest reconeixement és fruit de les lluites i crítiques dels moviments feministes arreu del món, especialment des dels anys setanta, que mostren com fins aleshores els drets humans havien tingut un caire marcadament androcèntric centrat en l'espai públic, situant els homes com a centre i paràmetre del que és humà i oblidant que més de la meitat de la població mundial són dones i nenes amb unes realitats, veus i necessitats diferents, específiques i diverses, sobretot en l'àmbit privat.

Malgrat els avenços en el reconeixement d'aquests drets, queda encara molt camí per recórrer en la protecció, la garantia, el gaudi i l'exercici per part de les dones. En aquest sentit, l'Ajuntament de Gavà té ja una trajectòria de compromís amb l'equitat i la igualtat entre homes i dones que ha quedat reflectit en diferents plans i programes de govern.

En aquest Pla es vol reforçar aquest compromís entenent que respon a una trajectòria, a una sensibilitat i a unes capacitats institucionals que permeten fer una aposta pels drets de les dones com a element transformador del conjunt de la societat. La proposta no recull drets exclusius de les dones

sinó que vol treballar pel desenvolupament de tota la comunitat en aquests àmbits posant l'accent en l'apoderament de les dones, en la seva participació plena i en l'atenció a la forma específica com la vulneració dels drets afecta les dones.

Aquesta línia estratègica respon a l'adopció d'un enfocament de drets humans, de gènere i interseccionalitat, i permet desplegar una agenda de treball àmplia que aglutini el conjunt d'actors del govern local i del conjunt de al voltant d'un objectiu comú. Així, es consideren cinc àmbits sectorials: els drets civils i polítics; els drets econòmics, socials i culturals (DESC); el dret a una vida lliure de violències; la sostenibilitat ambiental, i els reptes globals del desenvolupament sostenible.

La traducció en clau d'objectius específics d'aquests cinc àmbits sectorials es nodreix de dues fonts. D'una banda, la CEDAW, com a instrument de dret internacional i els compromisos internacionals reafirmats a Beijing +25, de la diagnosi realitzada, de la certificació SG CITY50-50, i de l'altra, dels moviments pels drets de les dones i les agendes que busquen transformar les estructures causants de llur subordinació. Les desigualtats de gènere provoquen situacions de precarietat i exclusió per a moltes dones, vulnerant els seus drets i dificultant l'accés als recursos públics. Però també limita l'exercici dels drets en tant que l'accés a les oportunitats i el resultat de les mateixes no es igual pel fet de ser dona ja que les diferències i les diferents necessitats de les dones no es contemplen. L'organització social del treball a la llar i de cures és clarament desigual i injusta, atorga a les famílies principalment i a les dones en particular la responsabilitat de gestionar i desenvolupar les tasques que implica. Aquesta distribució desigual dels treballs dificulta el desenvolupament professional de les dones en el mercat laboral en igualtat de condicions amb els homes, amb les conseqüències que això comporta.

En primer lloc, la distribució desigual dels treballs és a l'origen de les elevades taxes d'atur femení i del predomini de les dones en els treballs temporals i a jornada parcial. Les pensions d'atur i jubilació són molt inferiors entre les dones que entre els homes. Els nínxols ocupacionals feminitzats (on hi predominen les dones) són menys reconeguts econòmicament i socialment que aquells sectors on hi predominen els homes. Tot plegat fa que les dones visquin en pitjors condicions materials, més precarietat i més pobresa. Aquesta situació s'accentua encara més quan es tracta de dones grans -per l'exclusió del mercat de treball a partir dels 50 anys i les ínfimes pensions de jubilació-; de dones migrades i racialitzades -per l'explotació laboral i la manca de drets associades a situacions administratives irregulars i el racisme institucional- o de característiques que porten a l'exclusió del mercat laboral, com poden ser les dones amb diversitat funcional o les dones trans. Aquestes situacions defineixen els col·lectius de dones més vulnerables davant la precarietat i la pobresa.

En segon lloc, la marcada diferència d'allò considerat femení i d'allò considerat masculí, i la jerarquia entre aquests rols i valors, porta a la segregació de nois i noies en l'elecció dels estudis. Els nois

predominen en estudis mitjans i superiors associats amb allò masculí, com ara mecànica, transports, informàtica i tecnologia; mentre que les noies predominen en estudis associats amb allò femení, com la neteja, la salut i les cures, l'educació o la imatge personal. El tipus de titulacions disponibles al municipi, així com el fet de disposar de referents femenins i masculins que trenquin amb aquesta associació dels estudis als rols de gènere marcarà l'accés als estudis.

L'àmbit educatiu és també un dels espais de referència en la socialització i l'adquisició de valors, de manera que resulta un espai privilegiat per estendre el principi d'igualtat de gènere i fomentar relacions igualitàries i lliures de violències a través de la coeducació.

En tercer lloc, les condicions de precarietat que marquen la vida de les dones, juntament amb les elevades càrregues de treball fruit de la doble jornada laboral -a la feina i a casa-, van en detriment de la seva qualitat de vida i, en conseqüència, porten a un pitjor estat de salut. Si, a més, hi afegim les situacions de violència masclista viscudes, trobem que les dones presenten més problemes de salut, també de salut mental, que sovint es resolen a través de la medicalització. Aquesta situació, també propicia que en l'organització social del treball a la llar i de cures, les dones estiguin en desavantatge en el mercat laboral. Mercat que sovint dificulten la conciliació de la vida laboral amb la vida personal, familiar i social, i la manca de corresponsabilitat dels homes i dels serveis públics amb la cura de les persones dependents juguen en contra del desenvolupament professional de les dones.

Per aquests motius, aquesta línia també vol posar l'èmfasi en la redistribució dels recursos i les càrregues de treball, posant al centre el desenvolupament econòmic com a estratègia de recuperació i apoderament de les dones. En primer lloc, impulsant l'economia social, solidària i feminista per promoure l'emprenedoria amb valors com l'equitat, la solidaritat, la sostenibilitat, la participació, la inclusió i el compromís amb la comunitat.

En segon lloc, posant les noves tecnologies al centre del desenvolupament professional, formatiu i econòmic de les dones, per revertir la segregació que es dona en aquest àmbit i generar nous referents femenins que trenquin amb els estereotips de gènere. En tercer lloc, a través de mesures que incideixin sobre les condicions del mercat laboral que exclouen a les dones. Per últim, amb la corresponsabilitat dels homes en el treball a la llar i de cures, com un element indispensable per la distribució equitativa del treball productiu i reproductiu.

D'altra banda, cal entendre la salut des d'una perspectiva integral més enllà del model biomèdic i revisar els biaixos androcèntrics i eurocèntrics del sistema sanitari. Cal garantir que el model d'atenció sanitària no reproduïx estereotips, tot focalitzant-se en l'atenció preventiva i en el reconeixent dels problemes de salut de les dones al llarg de la vida i vetllant per a que no hi hagi barreres d'accés, ni físiques ni simbòliques, per garantir el dret a la salut.

En quart lloc, també cal tenir en compte l'espai públic en igualtat de condicions, les dones utilitzen el transport públic en major mesura, mentre que els homes fan major ús del transport privat. Tanmateix, sovint, l'espai públic no està pensat per a les dones, elles se senten més insegures i tenen major dificultat per desplaçar-se, especialment quan van acompanyades del carro de la compra, del cotxet de les criatures o bé amb caminadors. Finalment, esmentar que les intervencions de millora encaminades a fer de l'espai públic un lloc inclusiu i accessible, que promogui la diversitat d'usos, milloraran la qualitat de vida de les dones.

Aquesta línia vol abraçar com a focus prioritari la lluita contra les violències masclistes, entenent que la violència masclista és aquella que s'exerceix contra les dones com a manifestació de la discriminació i de la situació de desigualtat en el marc del sistema de relacions de poder dels homes sobre les dones i que produïda per mitjans físics, econòmics o psicològics pugui tenir com a resultat un dany o patiment físic, sexual o psicològic per a les dones, tant si es produeix en l'àmbit públic com privat. Es tracta d'un sistema de creences, actituds i comportaments que va des del fet de llençar floretes a una dona pel carrer fins al fet d'assetjar-la sexualment a la feina, controlar el telèfon mòbil a la parella o acabar assassinant-la.

Davant d'una violència tant flagrant, és indispensable la implicació de tots els agents socials, públics i privats en la lluita contra la violència masclista. Gavà compta amb una xarxa i un circuit de recursos i serveis coordinats per detectar i atendre aquest tipus de situacions. El SIAD (Servei d'informació i atenció a les dones) és el servei de referència en l'atenció a la violència masclista del municipi, i és conegut i reconegut com a tal. Tanmateix, alguns dels recursos de la xarxa encaminats a la recuperació de les dones són escassos. El servei d'acolliment d'urgència, per exemple, dona poca cobertura a les dones que necessiten aquest recurs.

És fonamental, doncs, donar continuïtat i reforçar les accions encaminades a la prevenció, la detecció, l'atenció, la recuperació i la reparació de les situacions de violència masclista viscudes per les dones i el seu entorn proper. Així doncs, aquesta línia estratègica es proposa com a objectiu vetllar per la prevenció i l'abordatge integral i coordinat de les violències masclistes.

Per fer-ho possible, es plantegen el dins d'aquesta línia 3 objectiu estratègics, 15 objectius específics i 46 accions.

3.3 Línia Estratègica 3 (LE3): en 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 múltiples així com per la negació de 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.

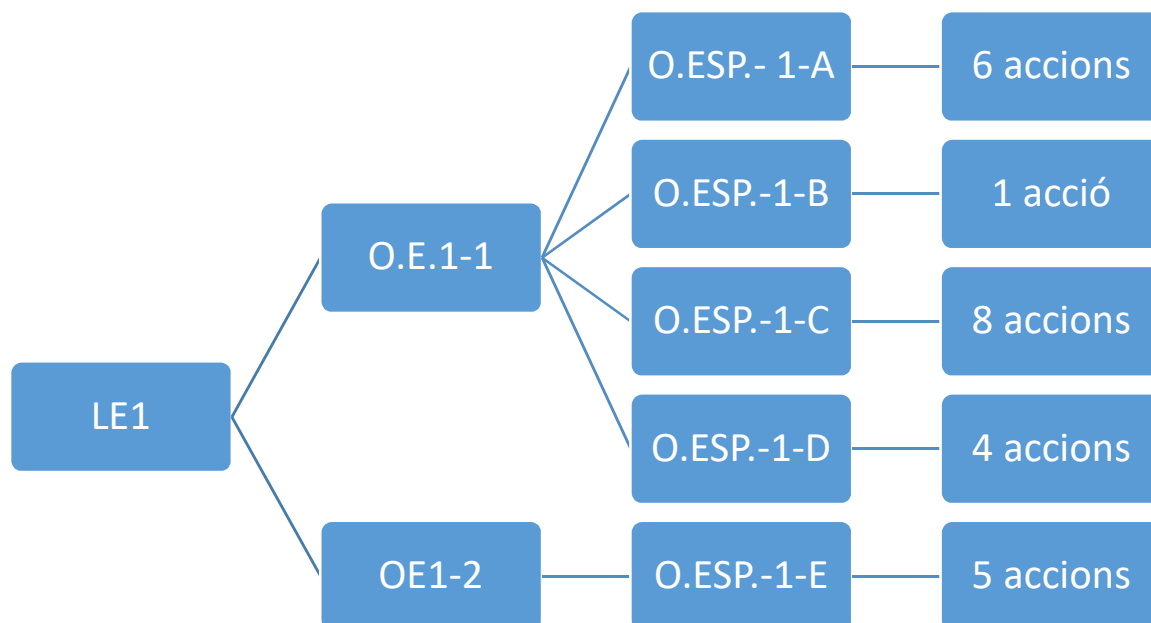
D'acord amb aquests elements, es fa una aposta per a avançar en la concentració territorial de manera holística de totes les competències municipals, de manera coordinada i coherent internament. Per a fer-ho, s'han de considerar els criteris següents:

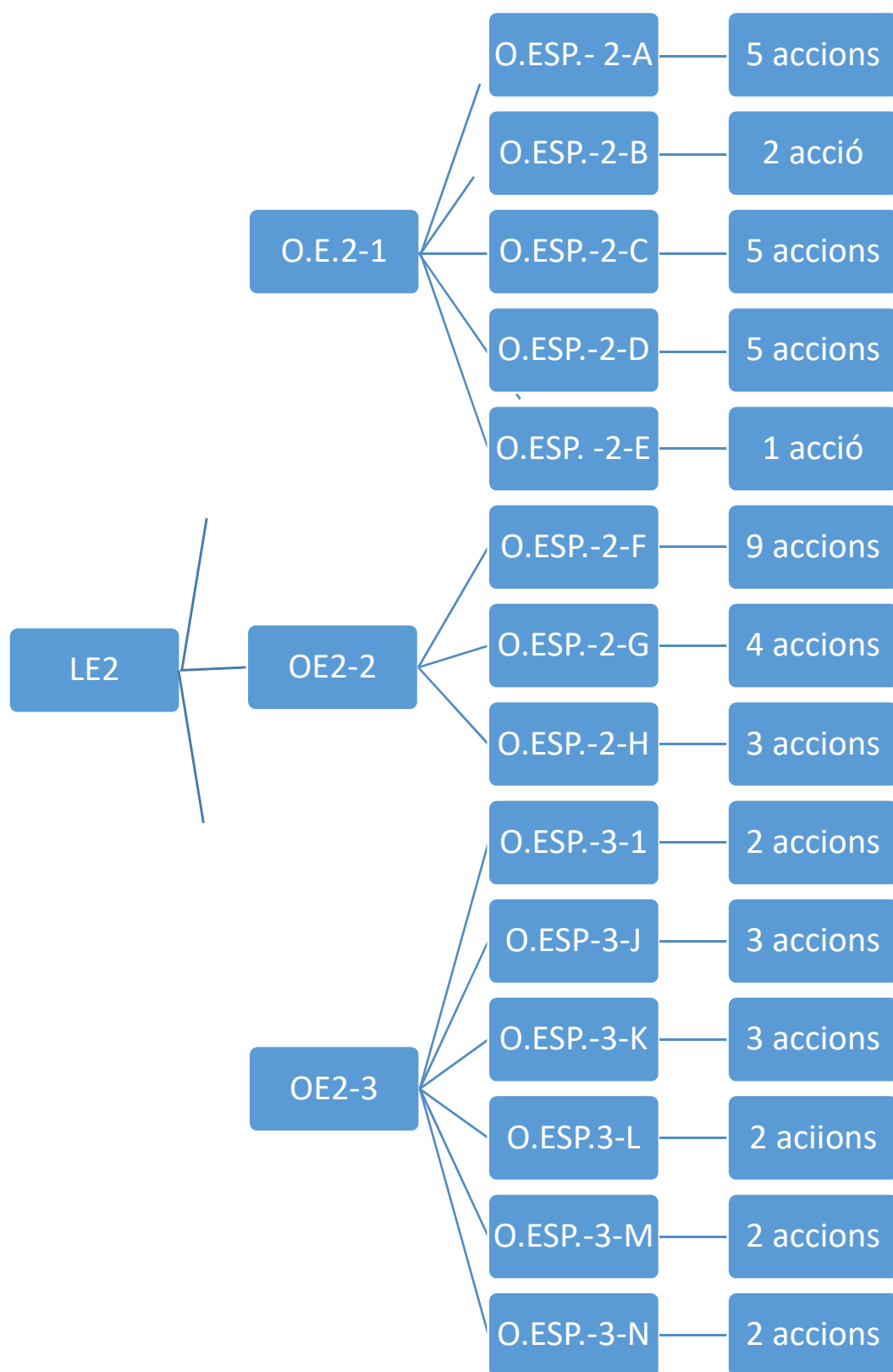
- La trajectòria i l'experiència de la política local del govern de Gavà. Es parteix dels plans i programes existents, que reflecteix el mapa d'aliances estratègiques, capacitats instal·lades i coneixement acumulat de la política municipal.
- L'aparició de nous conflictes locals que porten a vulnerar 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 retiment de comptes, la interlocució i la identificació d'oportunitats.

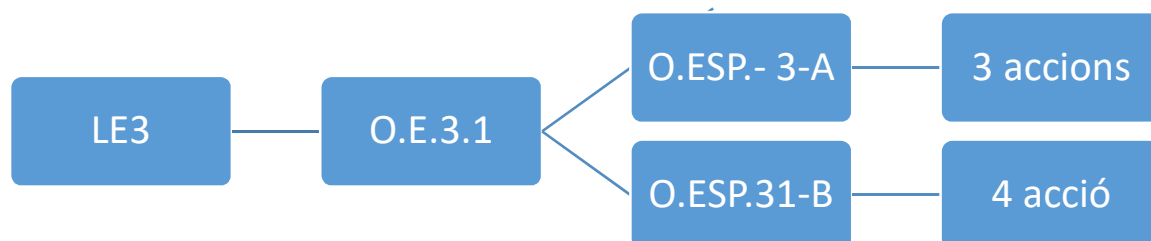
En aquest sentit, aquest pla pren com a referència la proposta de concentració territorial vinculant els programes amb el gènere interseccional. Aquest punt de partida territorial no pretén ésser exclusiu ni exclouent i ha de permetre donar continuïtat al suport a barris o comunitats on la cooperació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

Per fer-ho possible, es plantegen el dins d'aquesta línia 1 objectiu estratègic, 2 objectius específics i 7 accions.

4. Mapa dels objectius i de les accions del Pla







5. 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 compartiu entre el que normativa obliga, 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 estratègics	
LE1	En quant a l'operativa funcional de l'Ajuntament	OE1-1	Crear les estructures i els mecanismes necessaris que garanteixin la integració transversal de la perspectiva gènere i de l'enfocament interseccional al conjunt de l'Ajuntament.
		OE1-2	Garantir 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	OE2-1	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.
		OE2-2	Garantir el dret i l'accés universal a l'educació i a la cultura des d'una perspectiva de gènere.
		OE2-3	Esdevenir un municipi lliure de violències masclistes
LE3	En quant al territori i a la protecció de determinats col·lectius	OE3-1	Reduir les desigualtats 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.

L'àmbit impulsor del Pla és el Departament de Feminisme, Igualtat i LGTBI, però són fonamentals la implicació i el compromís de les diverses àrees i departaments del Consistori, tant en l'execució de les pròpies accions com en el disseny tàctic i operatiu, quelcom que queda palès a cada una de les accions que es presentaran a continuació.

6. 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
OE 1-1	Crear les estructures i els mecanismes necessaris que garanteixin la integració transversal de la perspectiva gènere i de l'enfocament interseccional al conjunt de l'Ajuntament.	1.A	Incorporar la transversalitat de gènere com a instrument per fer efectiu el principi d'igualtat.
		1.B	Avançar el projecte de Pressupostos Municipals amb Perspectiva de gènere.
		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.
OE 1-2	Garantir la igualtat d'oportunitats en la representació i la participació social, cultural, econòmica i política de les dones.	1.E	Enfortir els espais associatius i de participació feministes i de dones per tal d'afavorir el seu desenvolupament i consolidació.
OE 2-1	Situat la sostenibilitat de la vida al centre de les polítiques públiques municipals, promovent les condicions perquè totes les persones gaudeixin d'una vida	2.A	Obrir línies de treball que assegurin el suport del govern municipal amb l'ocupació i emprenedoria femenina
		2.B	Garantir l'accés i la promoció de la salut des d'una perspectiva integral i de gènere.
		2.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.
		2.D	Fer de l'espai públic un lloc inclusiu i accessible que promogui la diversitat d'usos i formes d'habitar la ciutat

III Pla local d'igualtat de Gavà (2022-2026)

	digna i amb capacitat per conciliar.	2.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
OE 2-2	Garantir el dret i l'accés universal a l'educació i a la cultura des d'una perspectiva de gènere.	2.F	Fer efectiu el principi de la coeducació en l'accés i el desenvolupament educatiu en totes les etapes de la vida.
		2.G	Promoure i reconèixer l'aportació de les dones a la memòria històrica de la ciutat
		2.H	Fomentar la participació de les dones en l'organització, creació i representació de continguts culturals per revertir les desigualtats existents en aquest àmbit.
OE 2-3	Esdevenir un municipi lliure de violències masclistes.	2.I	Nous recursos i eines per combatre les violències masclistes
		2.J	Vetllar per la prevenció de les violències masclistes de manera general i específica per desarticular els rols de gènere i promoure relacions igualitàries.
		2.K	Reforçar la coordinació entre les diverses administracions i interprofessional entre els diferents serveis i recursos de la xarxa.
		2.L	Donar visibilitat i reconeixement a les experiències de supervivència de les dones que han viscut situacions de violència masclista per millorar l'abordatge amb propostes innovadores.
		2.M	Programes de formació sobre com detectar, prevenir i atendre casos de violència masclista.
		2.N	Programes de formació sobre com detectar, prevenir i atendre casos de violència masclista
OE 3-1	Reduir les desigualtats estructurals localitzades territorialment dins de la ciutat.	3.A	Intervenció específica en determinats barris de la ciutat
		3.B	Combatre la feminització de la pobresa amb el desplegament de mesures i recursos als col·lectius de dones més vulnerables

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

7.1. Línia estratègica 1 (LE1): En quant a l'operativa funcional de l'Ajuntament

Objectiu estratègic	OE1-1	Crear les estructures i els mecanismes necessaris 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. de l'acció	Acció
1.A	Incorporar la transversalitat de gènere com a instrument per fer efectiu el principi d'igualtat.	R.1.A.1. S'ha format el personal polític i tècnic en perspectiva de gènere per detectar possibles conductes estereotipades en clau de gènere.	(LE1) 1.A.1	Dissenyar i implementar un Pla de Formació per Incorporar la Perspectiva de Gènere a les actuacions municipals.(1)
		R. 1.A.2. Cada àrea de l'Ajuntament planifica amb eines que assegurin la incorporació de la de la perspectiva de gènere.	(LE1) 1.A.2	Incloure la perspectiva de gènere en la planificació de cada àrea a partir de l'anàlisi dels indicadors amb perspectiva de gènere. (Accions 29 del PC) (2)
		R. 1.A.3. Les diferents àrees han pogut planificar i projectar les seves polítiques en base a les recomanacions dels informes d'impacte de gènere.	(LE1) 1.A.3	Elaborar informes d'impacte de gènere sobre les següents polítiques municipals:—educació, ocupació, igualtat i LGTBI+ i migració.(Acció 30 del PC). (3)
		R.1.A.4. 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.4	Incloure en el Pla d'Actuació Municipal (PAM/PIRE o plans transversals del municipi) l'enfocament de gènere, drets humans i l'enfocament interseccional i participen en el seu disseny els agents socials (Accions 23 i 25 del PC). (4)

		R.1.A.5 S'han creat eines de coordinació que assegurin la coordinació entre les diverses àrees de l'Ajuntament que afavoreixin la incorporació de la perspectiva de gènere.	(LE1) 1.A.5	Es creen mecanismes de coordinació entre totes les àrees del govern municipal per fer efectiva la coordinació integral de la igualtat de gènere. (Acció 26 del PC). (5)
		R.1.A.6 S'ha participat en una o més xarxes de diferents àmbits territorial per promoure la igualtat.	(LE1) 1.A.6	L'Ajuntament impulsa un treball en xarxa des de diferents àmbits territorials per promoure la igualtat. (Acció 27 del PC). (6)
1.B	Avançar el projecte de Pressupostos Municipals amb Perspectiva de gènere	R.1.B.1 S'ha elaborat un pla de formació que inclou la perspectiva de gènere en les formacions en general i que contempla formació en igualtat	(LE1) 1.B.1	Impartir formació sobre la incorporació de la perspectiva de gènere en l'elaboració i gestió dels pressupostos municipals. (Acció nº 25 del PC) (7)
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	Incorporar les clàusules socials i de gènere a la contractació municipal. (Acció nº 50 del PC) (8)
		R.1.C.1 S'ha inclòs en les beques atorgades per l'Ajuntament la perspectiva de gènere.	(LE1) 1.C.2	Incorporar en les beques atorgades per l'Ajuntament la perspectiva de gènere. (9)
		R. 1.C.1 S'ha inclòs en les subvencions, ajuts, premis i concursos atorgats per l'Ajuntament la perspectiva de gènere.	(LE1) 1.C.3	Incorporar en les subvencions, ajuts, premis i concursos la perspectiva de gènere. (10)

		R.1.C.2 La comunicació emesa des de l'Ajuntament a la ciutadania té incorporada la perspectiva de gènere.	(LE1) 1.C.4	Es posa marxa un manual per un ús inclusiu i no sexista de les comunicacions de l'Ajuntament. (Acció nº 49 del PC) (11)
		R.1.C.3 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.5	Programar formació específica per al personal municipal sobre una comunicació inclusiva i no sexista. (Acció nº 49 del PC) (12)
		R.1.C.4 S'ha creat i esta en funcionament una comissió d'igualtat que garanteix el seguiment i l'avaluació del Pla	(LE1) 1.C.6	Desplegar el Pla intern d'igualtat (Acció 4 i 6 del PC). (13)
		R.1.C.5 Revisat i actualitzat el protocol.	(LE1) 1.C.7	Desglossar el Protocol d'Assetjament existent (on s'inclou el mobbing), i fer-ne un d'específic que incorpori l'assetjament sexual, per raó de gènere i per orientació afectiva i sexual (Acció 47 del PC) (14)
		R.1.C.6 La plantilla coneix el pla intern i el protocol d'actuació per combatre l'assetjament laboral en totes les seves manifestacions	(LE1) 1.C.8	Elaborar un material de difusió del Pla Intern d'igualtat i del Protocol d'actuació per combatre l'assetjament laboral en totes les seves manifestacions. (Acció nº 47 del PC) (15)
1.D	Desplegar els mecanismes necessaris per garantir la correcta implementació, seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat.	R.1.D.1 S'ha realitzat un seguiment exhaustiu del pla a través de memòries a partir indicadors qualitatius i quantitatius establerts en el present Pla	(LE1) 1.D.1	Elaborar un Pla de Treball i una memòria anual del grau d'implementació del Pla d'igualtat a partir indicadors qualitatius i quantitatius establerts en el present Pla en coherència amb els seus objectius i accions. (Acció 14 del PC) (16).
		R.1.D.2 S'ha dotat d'estructura en recursos humans i en suports externs suficients per	(LE1) 1.D.2	Dotar d'instruments i d'una estructura organitzativa que vetlli pel seguiment i avaluació del Pla Municipal

		poder coordinar i impulsar el present Pla		d'igualtat. (Acció nº 9, nº 10 i nº 12 del PC). (17).
		R.1.D.3 S'ha creat i esta en funcionament una comissió d'igualtat que garanteix el seguiment i l'avaluació del Pla	(LE1) 1.D.3	Constitució i pla de treball de la comissió d'igualtat que promou i impulsa l'actual Pla. (Acció 1 del PC). (18).
		R.1.D.4 S'ha fixat un pressupost anual a favor del desenvolupament de polítiques d'igualtat.	(LE1) 1.D.4	Fixar un percentatge anual del pressupost municipal al desenvolupament del present Pla. (Accions nº 1 i 3 del PC). (19).

Objectiu estratègic	OE1-2	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. de l'acció	Acció
1.E	Enfortir els espais associatius i de participació feministes i de dones per tal d'afavorir el seu desenvolupament i consolidació	R.1.E.1 S'ha elaborat un pla d'actuació amb mesures i accions concretes per impulsar la participació o incidència política de les dones.	(LE1) 1.E.1	Assegurar que les accions i projectes de participació tinguin incorporada la perspectiva de gènere. (Acció nº 52 del PC). (20).
			(LE1) 1.E.2	Acompanyament i assessorament a espais, iniciatives o agrupacions informals de dones, feministes i/o grups mixtes amb perspectiva feminista i incentivar la seva participació en la vida pública i política. (Acció nº 53 del PC) (21)
			(LE1) 1.E.3	Propiciar accions que promoguin intercanvis intergeneracionals.(22)
			(LE1) 1.E.4	Celebració anual del Dia Internacional de les Dones treballadores (8 de març) (23)
			(LE1) 1.E.5	Potenciar la creació d'un col·lectiu o comissió no mixta per la Igualtat (24)

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

Codi i acció	Accions	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
LE1- 1.A.1 (1)	Dissenyar i implementar un Pla de Formació per Incorporar la Perspectiva de Gènere a les actuacions municipals. (Acció nº 38 i nº 39 del PC). Es tracta de desenvolupar un Pla de Formació que permeti assegurar els coneixements en matèria d'igualtat de gènere entre el personal municipal, així com donar a conèixer les eines i mecanismes per aplicar la transversalitat de gènere en l'acció municipal. Es proposa que el Pla de 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.	- Identificades les necessitats, s'elabora el pla de formació. - El pla és coherent amb les mesures de corresponsabilitat de l'ajuntament per tal d'afavorir la participació. - N° i detall d'indicadors d'avaluació. - 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. - Iniciatives de les diferents àrees municipals en relació amb l'aplicació dels mecanismes i eines de la transversalitat de gènere, com a resultat de la formació realitzada. - Valoració qualitativa expressada en la sessió de valoració de les accions realitzades al final de l'any	Recursos Humans
			Polítiques d'igualtat
			Pressupost adicional
			Sí
			Temporalitat de l'acció
			Al llarg de tot el pla.

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

Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
(LE1) 1.A.2 (2)	Incloure la perspectiva de gènere en la planificació de cada àrea a partir de l'anàlisi dels indicadors amb perspectiva de gènere. (Acció 15, 29, 30 i 32 del PC) Elaborar diagnòstic i informes d'impacte de gènere ex-ante amb enfocament interseccional en el moment de la planificació de cada àrea.	- N° de diagnòstic de gènere realitzades per l'elaboració de la planificació de cada àrea de l'ajuntament. (Acció n° 29 del PC). - N° i Indicadors de gènere establerts en cada diagnòstic realitzada. (Acció n° 29 del PC). - N° d'Informes d'impacte de gènere elaborats d'acord amb les planificacions estratègiques i/o operatives de l'ajuntament. (Acció n° 15 del PC). - 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. (Acció n° 30 del PC). - N° i indicadors establerts que donen garantia a l'enfocament interseccional. (Acció n° 15 i acció n° 29 del PC). - N° de formacions que ha rebut l'equip tècnic de cada àrea per conèixer com s'analitzen les dades de gènere. (Acció n° 32 del PC). - Canals utilitzats on els informes d'impacte de gènere són accessibles a la ciutadania. (Acció n° 15 del PC). - Realitzat l'Informe de resultats sorgit de l'anàlisi de gènere. (Acció n° 32 del PC). - 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. - Nombre i tipus de consultes fetes a l'àrea de Polítiques d'Igualtat en relació amb el disseny o l'anàlisi dels indicadors amb perspectiva de gènere. Nombre i tipus de polítiques que són modificades després d'analitzar els indicadors amb perspectiva de gènere.	Totes les àrees Pressupost addicional No Temporalitat de l'acció Al llarg de tot el pla.

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

Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
(LE1) 1.A.3 (3)	Elaborar informes d'impacte de gènere sobre les següents polítiques municipals: educació, ocupació, igualtat i LGTBI+ i migració.(Acció 30 del PC)	- N° d'Informes d'impacte de gènere elaborats de les següents àrees: salut, la salut afectiva-sexual i reproductiva, educació, ocupació, igualtat i LGTBI+ i migració - N° i indicadors establerts que donen garantia a l'enfocament interseccional. (Acció n° 15 i acció n° 29 del PC). - N° de formacions rebudes del personal tècnic per adquirir capacitats. - N° de recomanacions contemplades en cadascun dels informes i que s'han incorporat en les polítiques públiques corresponents.	Polítiques d'igualtat, serveis socials i àrea d'ocupació Pressupost adicional Sí Temporalitat de l'acció 2022 Al llarg de tot el pla

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

Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
(LE1) 1.A.4 (4)	Incloure el Pla d'Actuació Municipal (PAPAM/PIRE o plans transversals del municipi) l'enfocament de gènere, drets humans i l'enfocament interseccional. (Accions 23 i 25 del PC)	- N° i detall dels indicadors (gènere, drets humans i interseccionals) de la diagnosi realitzada per l'elaboració del PAM,PIRE o plans transversals del municipi - L'informe d'impacte de gènere realitzat ex-ante a l'aprovació del PAM,PIRE o plans transversals del municipi - N° d'objectius que recullen els documents sobre l'apoderament polític, econòmic i físic de els dones, i àrea en que es troben. - Objectiu recollit en totes les àrees dels documents de disposar de dades desagregades per sexe, incorporant variables que facilitin l'anàlisi interseccional.	Totes les àrees
			Pressupost adicional
			No
			Temporalitat de l'acció
			Puntual

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

Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
(LE1) 1.A.5 (5)	Es creen mecanismes de coordinació entre totes les àrees del govern municipal per fer efectiva la coordinació integral de la igualtat de gènere. (Acció 26 del PC)	- Es crea una taula transversal per articular les diferent polítiques municipals. - La taula consta en l'organigrama de l'Ajuntament. - Nombre de persones membres de la Taula de Transversalitat, segons gènere, àrea i càrrec. - Nombre de reunions o sessions de treball realitzades anualment. - Nombre i àmbit dels Plans Municipals treballats en la Taula de Transversalitat, anualment. - Nombre i àmbit dels Plans Municipals treballats fora de la Taula de Transversalitat, anualment. - Nombre i tipus d'accions, programes o serveis planificats de forma transversal, com a resultat del funcionament de la Taula. - Valoració qualitativa del funcionament de la Taula per part de les persones membres, expressada en la sessió de valoració de les accions realitzades al final de l'any. - N° de persones que formen part de la Taula que han rebut formació explícita sobre com incorporar la PG en el seu àmbit concret. - N° d'eines utilitzades per poder coordinar totes les àrees de l'ajuntament per a fer efectiva l'atenció integral de la igualtat de gènere. - N° de reunions i eines utilitzades per dissenyar i establir els pressupostos entre les diferents àrees o regidories amb objectius i pressupostos de gènere.	Alcaldia Totes les àrees Pressupost adicional Sí Temporalitat de l'acció Curt termini – 2023 Al llarg de tot el pla.

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

Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
(LE1) 1.A.6 (6)	L'Ajuntament impulsa un treball en xarxa des de diferents àmbits territorials per promoure la igualtat. (Acció 27 del PC)	- N° de xarxes en que participa directament l'Ajuntament en defensa dels drets humans de les dones. - Àmbits territorials de les xarxes en que participa l'Ajuntament (Comarcal, provincial, nacional, estatal...). - N° d'ajudes que dona l'Ajuntament als moviments de dones i feministes per participar en xarxes nacionals o internacionals a favor dels drets humans de les dones. - N° de xarxes internacionals en que participa directa o indirectament l'Ajuntament. - El treball en xarxa és un dels principis que estableix el Pam per fomentar la coordinació i la coherència de els polítiques municipals envers els drets humans e els dones.	Totes les àrees
			Pressupost adicional
			No
			Temporalitat de l'acció
			Curt termini - 2023

Objectiu B. Avançar el projecte de Pressupostos Municipals amb Perspectiva de gènere

Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
LE1- 1.B.1 (7)	Impartir formació sobre la incorporació de la perspectiva de gènere en l'elaboració i gestió dels pressupostos municipals. (Acció nº 25 del PC)	- N° 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) - N° de formacions realitzades. (Acció nº 25 del PC) - N° de persones que han accedit a la formació. Dades desagrades per sexe, càrrec i àrea. - N° de persones que no han rebut formació que han tingut incidència en l'elaboració dels pressupostos municipals.	Recursos Humans
			Pressupost adicional
			Sí
			Temporalitat de l'acció
			Al llarg de tot el pla.

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

Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
LE1-1.C.1 (8)	Incorporar les clàusules socials i de gènere a la contractació municipal. (Acció nº 50 del PC) <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.	- Nombre i àrees de referència de les contractacions i concursos públics que incorporen les clàusules socials i de gènere, el darrer any. - 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 de valoració de les accions realitzades al final de l'any.	Àrees de Serveis interns
			Polítiques d'Igualtat
			Pressupost addicional
			No
			Temporalitat de l'acció
			Al llarg de tot el pla.

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

Nº	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
LE1 1.C.2 (9)	Incorporar en les beques atorgades per l'Ajuntament la perspectiva de gènere.	- Nombre de beques donades a l'any amb les dades desagregades per sexe. - Nombre i indicadors de gènere establerts en convocatòria de beques. - Nombre i indicadors interseccionals establerts en convocatòria de beques - S'ha inclòs en les bases reguladores de les beques la indicació específica del dret de les persones beneficiàries a absentar-se per motius de maternitat o de paternitat, durant tot el temps que duri el permís d'acord amb la legislació aplicable en aquesta matèria, i sense que això impliqui la pèrdua de la condició de persona beneficiària. - Sobre la Composició equilibrada dels jurats: 1) Nombre de persones que el conformen, amb dades desagregades per sexe. 2) Nombre de formacions rebudes a les persones membres dels jurats. 3) % de jurats equilibrats en presència de dones i homes.	Totes les àrees municipals
			Pressupost adicional
			Sí
			Temporalitat de l'acció
			Al llarg de tot el Pla

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

Nº	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
LE1 1.C.3 (10)	Incorporar en les subvencions, ajuts, premis i concursos la perspectiva de gènere.	- Nombre i indicadors de gènere en les concessions de les ajudes. - 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. - Incorporada la clàusula on es demanen les dades de les entitats beneficiaries amb relació als seus socis/sòcies desagregades per sexe. - Incorporada la clàusula on es presenten les dades sobre la composició de la junta directiva desagregades per sexe. - Incorporades les clàusules sobre els productes o serveis subvencionats: 1) quan s'elaborin productes escrits o audiovisuals es podrà incorporar que els materials i imatges creades hauran de ser inclusives i no sexistes. 2) Quan es treballi amb dades que sempre que sigui possible aquestes dades siguin desagregades per sexe. 3) Quan es realitzin serveis amb persones usuàries, que es proporcionin les dades sobre aquestes persones desagregades per sexe. 4) Quan sigui possible s'incorpori la perspectiva de gènere en el projecte final que es realitzi. - Sobre la composició del jurat: 1) Nombre de persones que el conformen, amb dades desagregades per sexe. 2) Nombre de formacions rebudes a les persones membres dels jurats. 3) % de jurats equilibrats en presència de dones i homes.	- Totes les àrees municipals
			- Pressupost addicional
			- No
			- Temporalitat de l'acció - Al llarg de tot el Pla

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

Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
LE1-1.C.4 (11)	Es posa en marxa un manual per un ús inclusiu i no sexista de les comunicacions de l'Ajuntament. (Acció nº 49 del PC)	- Reglament per un ús inclusiu i no sexista elaborat i aprovat. Inclou recomanacions per fer un ús inclusiu i no sexista, tant visual i gràfica com textual. - Nombre de comunicacions i àrees de referència que no incorporen una comunicació inclusiva i no sexista, el darrer any. - Valoració qualitativa del funcionament del reglament i de l'ús de la comunicació inclusiva i no sexista, expressada en la sessió de valoració de les accions realitzades al final de l'any.	Àrees de Recursos Humans, Comunicació i Polítiques d'Igualtat
			Pressupost adicional
			Sí
			Temporalitat de l'acció
			2022

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

Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
LE1-1.C.5 (12)	Programar formació específica per al personal municipal sobre una comunicació inclusiva i no sexista. (Acció nº 49 del PC)	- 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.	Àrees de persones, Comunicació Polítiques d'Igualtat Pressupost adicional Sí Temporalitat de l'acció 2022 Al llarg de tot el Pla.

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

Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
LE1-1.C.6 (13)	Desplegar el Pla intern (Acció 4 i 6 del PC). Es tracta de fer una avaluació del Pla d'Igualtat Intern que permeti conèixer el grau d'implementació d'aquest, la valoració de les accions implementades i el seu resultat. L'avaluació ha d'identificar els motius pels quals no ha estat possible implementar part de les accions i valorar també els mecanismes de coordinació i implementació del Pla, per tal de millorar-los de cara al nou Pla. L'acció també contempla l'elaboració del nou Pla d'Igualtat Intern, tot recollint les conclusions i recomanacions resultants de l'avaluació.	- Grau d'implementació de les accions del Pla d'Igualtat Intern, resultat de l'avaluació. - Valoració dels resultats de les accions implementades del Pla d'Igualtat Intern, resultat de l'avaluació. - Conclusions i propostes de l'avaluació del Pla d'Igualtat Intern. - Valoració qualitativa dels resultats de l'avaluació, expressada en la sessió de valoració de les accions realitzades al final de l'any. - Pla d'igualtat intern elaborat i aprovat a partir d'una diagnosi tal i com estableix el RD de 6 de març de 2019. (Acció 4 del PC). - Composició i pla de treball de la comissió d'igualtat del Pla intern d'igualtat. (Acció 4 del PC). - Import del pressupost destinat anul·lament a la implementació del Pla intern d'igualtat. (Acció 6 del PC)	Àrees de Recursos Humans
			Polítiques d'Igualtat
			Pressupost adicional
			Sí
			Temporalitat de l'acció
			Al llarg de tot el pla.

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

Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
LE1-1.C.7 (14)	Actualització del Protocol d'Assetjament existent on s'inclou el <i>mobbing</i>, i separar-lo d'un específic que incorpori l'assetjament sexual, per raó de gènere i per orientació afectiva i sexual (Acció 47 del PC)	- Revisat i aprovat el protocol contra l'assetjament sexual. - El protocol inclou: i) objectius de prevenció, detecció i abordatge dels casos d'assetjament sexual. ii) les àrees responsables i mecanismes de coordinació, i iii) un procés de denúncies. - Import destinat a la seva implementació. - N° d'accions de difusió realitzades. - Identificació i n° de canals de comunicació utilitzats per a la difusió i accessibilitat del protocol a tot el personal de l'ajuntament. - Nombre de vegades que s'ha activat el protocol per motiu d'assetjament sexual, per raó de gènere i orientació afectiva i sexual, el darrer any. - Valoració qualitativa del nou protocol actualitzat, expressada en la sessió de valoració de les accions realitzades al final de l'any.	Àrees de Recursos Humans
			Pressupost adicional
			Sí
			Temporalitat de l'acció 2023

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

Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
LE1- 1.C.8 (15)	Elaborar un material de difusió del Pla Intern d'igualtat i del Protocol d'actuació per combatre l'assetjament laboral en totes les seves manifestacions. (Acció nº 47 del PC) Es tracta d'elaborar un material de difusió específic que doni a conèixer tant el Pla d'igualtat Intern com el Protocol d'actuació per combatre l'assetjament laboral en totes les seves manifestacions, especialment entre les noves incorporacions de personal.	- Material de difusió elaborat. - Nombre i canals pels quals s'ha difós el material de difusió. - Valoració qualitativa de la difusió realitzada amb aquest material, expressada en la sessió de valoració de les accions realitzades al final de l'any. - El protocol és accessible a tot el personal. - Recursos utilitzats de comunicació on es mostra el compromís (acta, declaració pública, etc.) dels alts càrrecs en la promoció del protocol.	Àrees de Recursos humans
			Comunicació
			Pressupost addicional
			Sí
			Temporalitat de l'acció
			2023

Objectiu 1.D. Desplegar els mecanismes necessaris per garantir la correcta implementació, seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat

Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
LE1-1.D.1 (16)	Elaborar un Pla de Treball i una memòria anual del grau d'implementació del Pla d'igualtat a partir indicadors qualitatius i quantitatius establerts en el present Pla en coherència amb els seus objectius i accions. (Acció 14 del PC)	- N° i indicadors sobre transparència i rendició de comptes del Pla. - N° i indicadors sobre l'apoderament econòmic, polític i físic de les dones del municipi. - N° i indicadors sobre la promoció de l'associacionisme de dones i moviments feministes. - N° i indicadors sobre les causes estructurals de les discriminacions i desigualtats de gènere dins del municipi. - N° i indicadors sobre instruments per incorporar la PG: n° d'informes d'impacte realitzats, n° de diagnòstic de gènere realitzades, n° d'avaluacions de gènere realitzades, n° d'accions positives realitzades. - N° d'accions realitzades per combatre els rols i estereotips de gènere. - N° de persones formades de l'equip tècnic i polític en PG. - N° de variables incorporades en els indicadors que assegurin l'enfocament interseccional. - Memòria anual realitzada. - Nombre d'accions aprovades en el Pla de Treball anual, segons línia estratègica, de forma anual. - Nombre d'accions realitzades, recollides en la Memòria del grau d'implementació del Pla, segons línia estratègica, de forma anual. - Valoració qualitativa dels resultats de les accions realitzades, expressada en la sessió de valoració de les accions realitzades al final de l'any. - Partida del pressupost anual assignada.	Taula transversal d'igualtat
			Polítiques d'Igualtat
			Pressupost addicional
			No
			Temporalitat de l'acció
			Al llarg de tot el pla.

Objectiu 1.D. Desplegar els mecanismes necessaris per garantir la correcta implementació, seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat

Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
LE1-1.D.2 (17)	Dotar d'instruments i d'una estructura organitzativa que vetlli pel seguiment i avaluació del Pla Municipal d'Igualtat. (Acció nº 9, nº 10 i nº 12 del PC).	- Estructura d'igualtat reconeguda dins de l'organigrama. (Acció 9 del PC). - Funcions i rols establerts de l'estructura d'igualtat especificats dins de l'organigrama de l'ajuntament. (Acció 9 del PC). - Nº de persones contractades que formen part de l'estructura d'igualtat. - Nº de persones amb contracte laboral fix o contractació pública. - Pressupost assignat anualment al manteniment de l'estructura d'igualtat. (Acció 10 del PC). - Realitzada l'avaluació i renovació del procés de certificació SG CITY 50-50. Distintiu per la igualtat de gènere. - Canals utilitzats que han fet accessible la diagnosi de l'actual Pla d'igualtat a la ciutadania. (Acció 12 del PC).	Taula de transversalitat d'igualtat
			Àrea de Polítiques d'Igualtat.
			Pressupost adicional
			Sí
			Temporalitat de l'acció
			Al llarg de tot el pla.

Objectiu 1.D. Desplegar els mecanismes necessaris per garantir la correcta implementació, seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat

Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
LE1-1.D.3 (18)	Constitució i pla de treball de la comissió d'igualtat que promou i impulsa l'actual Pla. (Acció 1 del PC).	- Document on queden fixats els objectius i el funcionament de la comissió d'igualtat. (Acció 1 del PC). - N° de reunions realitzades. - N° de presentacions realitzades. - N° 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.	Taula de transversalitat d'igualtat
			Àrea de Polítiques d'Igualtat.
			Pressupost adicional
			No
			Temporalitat de l'acció
			Al llarg de tot el pla.

Objectiu 1.D. Desplegar els mecanismes necessaris per garantir la correcta implementació, seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat

Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
LE1-1.D.4 (19)	Fixar un percentatge anual del pressupost municipal al desenvolupament del present Pla. (Accions nº 1 i 3 del PC)	- Import anual destinat a implementar el present Pla és superior al 5% del pressupost municipal.	Taula de transversalitat d'igualtat Àrea de polítiques d'igualtat i l'àrea de planificació. Pressupost adicional No Temporalitat de l'acció Al llarg de tot el pla.

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

Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
(LE1) 1.E.1 (20)	Assegurar que les accions i projectes de participació tinguin incorporada la perspectiva de gènere. (Acció nº 52 del PC)	- Accions de participació amb perspectiva de gènere. - S'obren línies de comunicació per incentivar la participació de dones - Detall de les àrees en les quals han participat les organitzacions de dones i feministes.	Àrea de participació, Pressupost adicional No Temporalitat de l'acció Al llarg de tot el Pla Pla elaborat: 2022

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

Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
(LE1) 1.E.2 (21)	Acompanyament i assessorament a espais, iniciatives o agrupacions informals de dones, feministes i/o grups mixtes amb perspectiva feminista i incentivar la seva participació en la vida pública i política. (Acció nº 53 del PC)	- S'impulsa un servei d'assessorament i acompanyament a espais, iniciatives o agrupacions informals de dones, feministes i/o grups mixtes amb perspectiva feminista. - Elaborat o revisat el pla de treball per promocionar l'associacionisme femení. - Nombre d'objectius en participació ciutadana, gestió i lideratge. - Nombre de formacions de formació realitzades per augmentar capacitats organitzatives i l'accés a les tecnologies de la informació, participació ciutadana, la gestió i el lideratge. - Nombre d'espais cedits, recursos i serveis prestats segons sol·licituds rebudes. - Import pressupostat per desenvolupar el pla, - Nombre d'ajuts i pressupost destinat a subvencions per promoure l'associacionisme. - Nombre i indicadors de gènere incorporats en la línia d'ajuts. - Nombre de premis i concursos creats per promoure l'associacionisme.	Àrea de participació, polítiques d'igualtat. Pressupost adicional Sí Temporalitat de l'acció Al llarg de tot el Pla.

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

Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
(LE1) 1.E.3 (21)	Propiciar accions que promoguin intercanvis intergeneracionals.	- N° d'actuacions impulsades per crear llaços i amistats entre les diferents associacions del municipi potenciant la vinculació de les associacions formades bàsicament de dones grans amb altres associacions de dones. - N° de contactes propiciats.	Polítiques d'igualtat, àrea de participació, Pressupost addicional No Temporalitat de l'acció Al llarg de tot el pla.

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

Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
(LE1) 1.E.4 (22)	Celebració anual del Dia Internacional de les Dones treballadores (8 de març).	- Celebrada la jornada amb motiu de dia internacional de les dones. - N° d'actuacions. - N° de dones referents que es visibilitzin al voltant de la jornada. - N° de xarrades de coeducació que es realitzen en els centres educatius.	Àrea d'igualtat, àrea d'educació. Teixit associatiu. Pressupost addicional Sí Temporalitat de l'acció Anual.

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

Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
(LE1)	Valorar i afavorir la creació d'un col·lectiu o comissió no mixta per la Igualtat.	- N° de persones que formen del col·lectiu. Dades desagregades variables interseccionals. - N° objectius i funcionament. - Creat el mecanisme de coordinació entre l'àrea de polítiques d'igualtat i el propi col·lectiu. - N° d'aportacions del col·lectiu acceptades pel govern local en relació amb el n° de propostes presentades.	Àrea de polítiques d'igualtat.
1.E.5			Pressupost adicional
(23)			No
			Temporalitat de l'acció
			Al llarg de tot el Pla.

7.2. Línia estratègica 2 (LE2): En quant a la defensa i gaudi dels drets humans de les dones Ciutat de Drets i Inclusiva

Objectiu estratègic N.	Objectiu específic	Resultats	N. de l'acció	Acció
2.A	Obrir línies de treball que assegurin el suport del govern municipal amb l'ocupació i empenedoria femenina	R.2.A.1. S'ha dotat de programa d'ocupació elaborat de forma participativa i amb pressupost assignat	(LE2) 2.A.1	Desenvolupar el Pla d'ocupació de l'Ajuntament d'acord amb el resultat de l'anàlisi i informe d'impacte de gènere elaborats prèviament. (25)
		R. 2.A.2. S'ha conscienciat sobre la importància de la igualtat retributiva en les empreses del municipi.	(LE2) 2.A.2	Execució de mesures per combatre la bretxa salarial. (26)
		R. 2.A.3. S'ha establert un pla d'actuació a favor de la igualtat entre el teixit empresarial d'ela ciutat.	(LE2) 2.A.3	Disseny i execució de campanyes per incrementar l'ocupació de les dones. (Acció 59 del PC.). (27)
		R.2.A.4. S'ha obert una línia de treball de suport a les empreses per formar sobre com elaborar i aplicar un pla d'igualtat enter dones i homes.	(LE2) 2.A.4.	Assessorament al teixit empresarial sobre com aplicar el principi d'igualtat i no discriminació (Acció nº 64 del PC). (28)
		R.2.A.5 S'ha incorporat en els programes impuls empresarial del municipi línies específiques per impulsar l'empenedoria femenina.	(LE2) 2.A.5	Elaboració d'un programa per impulsar les iniciatives d'empenedoria empresarial o laboral de les dones. (Accions 67, 68, 69 i 70,del PC). (29)

2.B	Garantir l'accés i la promoció de la salut des d'una perspectiva integral i de gènere.	R.2.B.1 S'ha dotat d'una eina de coordinació que assegurí el principi de salut amb perspectiva de gènere com a eix transversal en les diferents àrees implicades	(LE2) 2.B.1	Creació de la Taula de participació de Salut Mental amb perspectiva de gènere. (Acció 105 del PC). (30)
		R. 2.B.2 S'ha establert un pla de treball que garanteix una continuïtat en la prevenció, protecció i promoció de la salut i diversitat sexual, salut efectiva, de gènere, familiar i productiva	(LE2) 2.B.2	Mesures per la prevenció, protecció i promoció de la salut i diversitat sexual, salut efectiva, de gènere, familiar i productiva. (Acció nº 106 del PC). (31)
2.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.2.C.1. S'ha dotat d'un estudi per detectar 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) 2.C.1	Elaboració d'una anàlisi de gènere per detectar quines són les necessitats, dificultats i/o barreres en què es troben les nenes, noies joves i dones adultes per realitzar esport diari o esport de competició. (Acció nº 92 del PC). (32)
		R.2.C.2 Els equips esportius del municipi són mixtos i inclusius.	(LE2) 2.C.2	Impulsar accions per tal de que els equips esportius siguin mixtos i inclusius. (Acció nº 93 del PC). (33)
		R. 2.C.3 Les competicions esportives del municipi disposen totes elles de categoria femenina.	(LE2) 2.C.3	Difusió de les activitats esportives amb perspectiva feminista.. (Acció nº 93 del PC). (34)
		R.2.C.4 L'àrea d'esports disposa de les dades desagregades per sexe sobre els usos i la participació en els espais esportius	(LE2) 2.C.4	Recollir dades desagregades per gènere sobre els usos i la participació en els espais esportius. (35)
		R.2.C.5 S'ha establert línia de treball per afavorir l'apoderament físic de les mares i persones cuidadores.	(LE2) 2.C.5	Oferta d'activitats esportives per a mares en paral·lel a les extraescolars. (36)

2.D	Fer de l'espai públic un lloc inclusiu i accessible que promogui la diversitat d'usos i formes d'habitar la ciutat.	R.2.D.1 S'ha realitzat una avaluació amb impacte de gènere del pla urbanístic.	(LE2) 2.D.1	Revisar les necessitats urbanístics del municipi. (Acció nº 95 del PC). (37)
		R.2.D.2 De l'avaluació realitzada del pla urbanístic, s'ha adaptat les recomanacions extretes de la mateixa.	(LE2) 2.D.2	Impulsar mesures sostenibles i integrades d'acord amb els resultats de l'informe sobre urbanisme.(Acció 96 del PC). (38)
		R.2.D.3 S'han identificat les necessitats formatives del personal tècnic i polític sobre igualtat de gènere aplicada als àmbits d'urbanisme, habitatge i medi ambient.	(LE2) 2.D.3	Identificació de les necessitats formatives del personal tècnic i polític sobre igualtat de gènere aplicada als àmbits d'urbanisme, habitatge i medi ambient, i elaboració d'un pla de formació de les tres àrees, adequat a les necessitats detectades. (Acció nº 100 del PC). (39)
		R.2.D.4 S'han executat accions de conservació mediambiental amb perspectiva de gènere.	(LE2) 2.D.4	Es planifiquen i duen a terme accions de conservació mediambiental amb perspectiva de gènere. (Acció nº 98 del PC). (40)
		R.2.D.5 S'ha realitzat un pla d'actuacions per incorporar la perspectiva de gènere en les instal·lacions esportives de la ciutat	(LE2) 2.D.5	Es planifiquen actuacions per incorporar la perspectiva de gènere en les instal·lacions esportives de la ciutat per adaptar-les a les necessitats de nenes, joves i dones adultes. (Acció nº 101 del PC). (41)
2.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.2.E.1 S'han realitzat campanyes, especialment adreçades als homes, d'àmbit municipal per impulsar la corresponsabilitat.	(LE2) 2.E.1	Impulsar accions per promoure i sensibilitzar al voltant de la corresponsabilitat. (42)

Objectiu estratègic	OE2-2.	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. de l'acció	Acció
2.F	Fer efectiu el principi de la coeducació en l'accés i el desenvolupament educatiu en totes les etapes de la vida	R.2.F.1 La regidoria d'educació ha posat en marxa un pla de treball conjuntament amb la comunitat educativa per combatre l'absentisme i abandonament escolar.	(LE2) 2.F.1	Pla d'acció sobre l'abandonament prematur i absentisme escolar de joves i adolescents des d'una perspectiva de gènere i interseccional. (Acció 82 del PC). (43)
		R.2.F.2 A partir del pla de treball per combatre l'absentisme i l'abandonament escolar s'han dut a terme diverses campanyes.	(LE2) 2.F.2	Realització de campanyes per combatre l'abandonament i absentisme escolar. (Acció nº 83 del PC). (44)
		R.2.F.3 S'ha iniciat un pla de coeducació per les escoles bressol de 0 a 3 anys.	(LE2) 2.F.3	Fomentar la coeducació en les escoles bressol. (45)
		R.2.F.4 El pla de coeducació disposa d'una línia de treball per aconseguir patis d'escola inclusius i respectuosos amb els drets humans.	(LE2) 2.F.4	Impulsar patis d'escola inclusius i respectuosos amb els drets humans. (46)
		R.2.F.5 Els centres educatius de la ciutat han incorporat un pla de millora per introduir el principi d'igualtat i no discriminació des d'una basant holística en totes les àrees del centre.	(LE2) 2.F.5	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. (47)

		R.2.F.6 El Pla de coeducació de l'Ajuntament estableix les prioritats per presentar als consells escolars	(LE2) 2.F.6	Incorporar la perspectiva de gènere en els consells escolars a través de la participació de l'àrea d'educació. (Acció 78 del PC). (48)
		R.2.F.7 L'àmbit d'aplicació del pla de coeducació comprem la formació professional.	(LE2) 2.F.7	Oferir formació professional al professorat des d'una perspectiva de gènere i interseccional. (49)
		R.2.F.8 L'Ajuntament ha donat suport als centres educatius en la realització de campanyes de sensibilització al voltant del 25N.	(LE2) 2.F.8	Realització de campanyes anuals de sensibilització al voltant del 25 de novembre (Acció 80 del PC). (50)
		R.2.F.9 L'àmbit d'aplicació del pla de coeducació comprem l'educació no formal	(LE2) 2.F.9	Promoure la coeducació en l'educació en el lleure . (educadors/es, monitors/es, integradors/es, etc.) dels equipaments i programes per a joves, d'educació no formal, extraescolars, lleure, centres oberts, casals, etc. (51)
2.G	Promoure i reconèixer l'aportació de les dones a la memòria històrica de la ciutat	R.2.G.1 La ciutat ha recuperat part de la memòria històrica de les dones a través d'un banc oral de dones	(LE2) 2.G.1	Banc oral de les dones en la memòria històrica de la ciutat. (52)
		R.2.G.2 S'ha elaborat un recull d'iniciatives que han impulsat la memòria històrica de les dones.	(LE2) 2.G.2	Recull d'iniciatives de dones per recuperar la memòria històrica de la ciutat i/o la seva aportació al desenvolupament de la ciutat. (Acció nº 90 del PC). (53)

2.H		R.2.G.3 La ciutat ha recuperat part de la memòria històrica de les dones a través Iniciatives i narratives de coneixement amb perspectiva de gènere.	(LE2) 2.G.3	Iniciatives i narratives de coneixement de la ciutat amb perspectiva de gènere. (54)
		R.2.G.4 S'ha incorporat en la política pública de l'urbanisme el resultat de l'estudi sobre les necessitats urbanístiques amb perspectiva de gènere.	(LE2) 2.G.4	Actualització i seguiment del nomenclàtor i el simbolisme urbanístic de la ciutat. (Acció nº 95 del PC). (55)
	Fomentar la participació de les dones en l'organització, creació i representació de continguts culturals per revertir les desigualtats existents en aquest àmbit.	R.2.H.1 La comissió de festes ha rebut prèviament formació en igualtat i com es pot incorporar la perspectiva de gènere en les festes del municipi.	(LE2) 2.H.1	Organització i continguts de la comissió de festes amb perspectiva de gènere. (56)
		R.2.H.2 S'ha realitzat una avaluació sobre la incorporació de la perspectiva de gènere en els continguts dels MMCC locals.	(LE2) 2.H.2	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. (57)
		R.2.H.3 A partir de l'avaluació realitzada en el MMCC local, s'han estret les recomanacions.	(LE2) 2.H.3	Incloure en mitjans de comunicació digital continguts creats per dones. (Acció nº 91 del PC). (58)

Objectiu estratègic	OE2-3.	Esdevenir un municipi lliure de violències masclistes		
N. Objectiu	Objectiu específic	Resultats	N. de l'acció	Acció
2.I	Nous recursos i eines per combatre les violències masclistes	R.2.I.1 S'ha donat continuïtat al pla plurianual d'actuació integral per a la prevenció i tractament de la violència contra les dones	(LE2) 2.I.1	Donar continuïtat a l'actuació integral per a la prevenció i tractament de la violència contra les dones. (Acció nº 118 del PC). (59)
		R.2.I.2 L'Ajuntament disposa d'un protocol per al tractament de la violència masclista en l'àmbit de la salut.	(LE2) 2.I.2	Donar a conèixer i/o oferir formació sobre el protocol per al tractament de la violència masclista en l'àmbit de la salut. (Acció 119 del PC). (60)
2.J	Vetllar per la prevenció de les violències masclistes de manera general i específica per desarticular els rols de gènere i promoure relacions igualitàries	R.2.J.1.S'ha enfortit l'apropiació del principi d'igualtat de gènere i no discriminació davant de la ciutadania a través dels dies internacionals de Nacions Unides.	(LE2) 2.J.1	Impulsar campanyes al voltant de dies internacionals assenyalats per Nacions Unides per sensibilitzar sobre els drets de les dones, nenes i persones LGTBI+. (Acció nº 110 del PC). (61)
		R.2.J.2 S'ha establert un pla i 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) 2.J.2	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). (62)
		R.2.J.3 Es disposa d'un SIAD amb els recursos adequats per atendre i cobrir les necessitats de dones i fills i filles de la ciutat.	(LE2) 2.J.3	Garantir un servei del SIAD ampliat i de qualitat, amb els recursos necessaris per a l'atenció a les dones. (63)
2.K	Reforçar la coordinació entre les diverses administracions i interprofessional entre els diferents	R.2.K.1 S'ha dotat d'un estudi transversal contra la violència masclista a la població juvenil.	(LE2) 2.K.1	Elaborar estudi sobre l'impacte de la violència masclista en la població jove-(Acció nº 121 del PC). (64)

	serveis i recursos de la xarxa.	R.2.K.2 Es participa en les xarxes i espais necessaris per tal de garantir un abordatge integral i coordinat de les violències masclistes en totes les seves formes.	(LE2) 2.K.2	Participació en les estructures de coordinació supramunicipals existents per a la prevenció, sensibilització i erradicació de la violència masclista. (Acció nº 117 del PC). (65)
		R.2.K.3 Els MMCC de municipi estan implicats amb una programació amb perspectiva de gènere.	(LE2) 2.K.3	Promoure la implicació dels mitjans de comunicació en la prevenció i erradicació de la violència masclista. (Acció nº 123 del PC). (66)
2.L	Donar visibilitat i reconeixement a les experiències de supervivència de les dones que han viscut situacions de violència masclista per millorar l'abordatge amb propostes innovadores.	R.2.L.1 Es reforça pressupostàriament les ajudes i subvencions atorgades a les organitzacions de dones per prevenir i erradicar la violència masclista.	(LE2) 2.L.1	Promoure la participació de les dones de la ciutat i donar suport a les organitzacions de dones per prevenir i erradicar la violència masclista. (acció nº 120 del PC). (67)
		R.2.L.2 S'ha dotat d'una programa de coeducació que facilita als centres educatius del municipi la realització de tallers i campanyes específiques als CEIP i amb l'alumnat dels últims cursos de primària.	(LE2) 2.L.2	Informar i donar ajuts per a les dones afectades per la violència masclista. (Acció nº 124 del PC). (68)
2.M	Programes de formació sobre com detectar, prevenir i atendre casos de violència masclista.	R.2.M.1 S'han realitzat accions de sensibilització en l'àmbit educatiu sobre com combatre la LGTBIfòbica a través del medi digital.	(LE2) 2.M.1	Donar visibilitat a les diferents formes i mitjans en que es produeix la violència masclista i LGTBIfòbica. (69)
		R.2.M.2 S'ha realitzat formació específica adreçada a les professionals d'atenció a violències masclistes per poder abordar aquestes formes de violències masclistes.	(LE2) 2.M.2	Elaboració d'un pla de formació dirigit a les professionals d'atenció a violències masclistes per poder abordar les diferents formes i mitjans en que es produeix la violència masclista. (70)

2N	Programes de sensibilització i formació sobre com detectar, prevenir i atendre casos de violència masclista	R.2.N.1 – S'ha accedit a un nombre de terminat de jovent en que s'ha transmès i sensibilitzat sobre com detectar, prevenir i atendre casos de violència masclista	(LE2) 2.N.1	Donar visibilitat de les diferents formes en què es produeix violència masclista. (71)
		R.2.N.2 – S'ha format un nombre determinat de professionals per tal facilitar el com detectar, prevenir i atendre casos de violència masclista	(LE2) 2.N.2	Elaboració d'un pla de formació dirigit a les professionals d'atenció a violències masclistes per poder abordar les diferents formes i mitjans en que es produeix la violència masclista (72)

Objectiu 2.A. Obrir línies de treball que assegurin el suport del govern municipal amb l'ocupació i emprenedoria femenina

Nº	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
(LE2) 2.A.1 (25)	Desenvolupar el Pla d'ocupació de l'Ajuntament d'acord amb el resultat de l'anàlisi i informe d'impacte de gènere elaborats prèviament.	- Objectius i accions del Pla d'ocupació sorgides de l'anàlisi de gènere realitzat. - N° recomanacions de l'informe d'impacte de gènere incorporades en el Pla d'ocupació local. - El % de les proposades supera el 60%. - Identificat anualment el pressupost per incorporar la perspectiva de gènere en el Pla d'ocupació local.	Ocupació Polítiques d'igualtat Teixit empresarial Pressupost adicional No Temporalitat de l'acció 2023-2026

Objectiu 2.A. Obrir línies de treball que assegurin el suport del govern municipal amb l'ocupació i emprenedoria femenina

Nº	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
(LE2) 2.A.2 (26)	Execució de mesures per combatre la bretxa salarial a partir de l'estudi elaborat prèviament.	- Elaborat informe sobre la bretxa salarial de gènere dins del municipi. - N° d'empreses que han participat en l'execució de les mesures per combatre la bretxa salarial. - N° de formacions realitzades entre els actors econòmics del municipi per explicar el què és la bretxa salarial de gènere i com combatre-la-	Ocupació CSO i CSE Associacions d'empreses Sindicats Pressupost addicional Si Temporalitat de l'acció Al llarg de tot el Pla.

Objectiu 2.A. Obrir línies de treball que assegurin el suport del govern municipal amb l'ocupació i emprenedoria femenina

Nº	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
(LE2) 2.A.3 (27)	Disseny i execució de campanyes per incrementar l'ocupació de les dones. (Acció 59 del PC.).	- Dissenyades les tres campanyes a partir de les accions 2.A.1 i 2.A.2 - Executades les tres campanyes. - Establerts els indicadors d'impacte utilitzats de les campanyes. - Avaluacions dels resultats de les campanyes realitzades.	Ocupació Creu Roja, CSO i CSE Sindicats Pressupost adicional No Temporalitat de l'acció Al llarg de tot el Pla.

Objectiu 2.A. Obrir línies de treball que assegurin el suport del govern municipal amb l'ocupació i emprenedoria femenina

Nº	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
(LE2) 2.A.4 (28)	Assessorament al teixit empresarial sobre com aplicar el principi d'igualtat i no discriminació. (Acció nº 6, CSO4 del PC).	- L'informe elaborat es basa amb els àmbits establerts - RD 6/2019, de 1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació i l'ocupació"). - Sistematització de la informació a través d'indicadors de seguiment i avaluació. - L'informe separa les empreses segons el seu nombre de plantilla.	Ocupació Associacions d'empreses Sindicats Pressupost adicional Sí Temporalitat de l'acció 2023

Objectiu 2.A. Obrir línies de treball que assegurin el suport del govern municipal amb l'ocupació i emprenedoria femenina

Nº	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
(LE2) 2.A.5 (29)	Elaboració d'un programa per impulsar les iniciatives d'emprenedoria empresarial o laboral de les dones. (Accions 67, 68, 69 i 70, del PC).	- El programa s'ha elaborat d'acord amb l'anàlisi i informe d'impacte de gènere i forma part del Pla d'ocupació local d'acord l'acció 2.A.1. - Descripció i nº serveis d'assessorament a les iniciatives d'emprenedoria. - Creada una plataforma virtual per facilitar l'accés a la informació. - Nº de canals de comunicació utilitzats per donar a conèixer la plataforma i la formació. - Nº d'iniciatives que han rebut l'ajuda a través del Pla d'emprenedoria. - Nº d'accions de formació realitzada i nº de persones que han assistit. - S'han incrementat les iniciatives d'emprenedoria en un 3%.	Ocupació, CSO i CSE Polítiques d'igualtat Associacions d'empreses Sindicats Pressupost adicional Sí Temporalitat de l'acció Al llarg de tot el pla

Objectiu 2.B Garantir l'accés i la promoció de la salut des d'una perspectiva integral i de gènere

Nº	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
(LE2) 2.B.1 (30)	Incorporar a la Taula transversal de Salut la perspectiva de gènere. (Acció nº 105 PC) Incorporar el principi de “salut a totes les polítiques” a través d'una acció transversal amb les diferents àrees implicades, tot incorporant també la perspectiva de gènere.	- Elaborat prèviament informe de salut amb perspectiva com a eix transversal de diferents polítiques municipals (joventut, gent gran, igualtat, etc.) - Nº de persones que formen la Taula amb dades desagregades per sexe i variables interseccionals. - Entre els seus objectius figura: promoció de la salut de forma holística en totes les polítiques públiques incorporant la perspectiva de gènere.	Salut pública Polítiques d'igualtat Joventut Gent gran. Serveis socials Pressupost addicional Sí Temporalitat de l'acció A partir de 2023 Al llarg de tot el Pla

Objectiu 2.B Garantir l'accés i la promoció de la salut des d'una perspectiva integral i de gènere

Nº	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
(LE2) 2.B.2 (31)	Mesures per la prevenció, protecció i promoció de la salut i diversitat sexual, salut efectiva, de gènere, familiar i productiva. (Acció nº 106 del PC)	- Programa d'actuacions elaborat a partir de l'anàlisi i de l'informe d'impacte de gènere de l'acció 2.B.1. - Nº i detall de les mesures impulsades. - Els canals i recursos de comunicació i difusió dels serveis oferts. - Nº i descripció de les millores del servei de salut afectiva-sexual i reproductiva de la ciutat. - Campanyes realitzades de sensibilització. Nº d'indicadors per avaluar els seus resultats. - Avaluacions de les campanyes realitzades. - Nº programes aprovats dirigits a mares monoparentals o en situació de precarietat econòmica. - Avaluació dels resultats del programa dirigit a mares monoparentals realitzada. - Nº dels programes dirigits a persones amb diverses identitats i expressions de gènere. - Avaluació dels resultats del programa dirigit a persones amb diverses identitats i expressions de gènere realitzada.	Salut Pública. Educació Pressupost adicional Sí Temporalitat de l'acció A partir de 2023 Al llarg de tot el Pla

Objectiu 2.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

Nº	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
(LE2) 2.C.1 (32)	Elaboració d'una anàlisi de gènere per detectar quines són les necessitats, dificultats i/o barreres en què es troben les nenes, noies joves i dones adultes per realitzar esport diari o esport de competició. (Acció nº 92 del PC)	- Elaborat estudi per detectar 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. - L'estudi inclou indicadors de gènere, drets humans, i d'interseccionalitat. - Recull de les recomanacions extretes del procés participatiu. - Realitzada taula de participació amb de centres educatius, centres esportius, teixit associatiu, Ajuntament, per detectar necessitats i barreres. etc. - Nº de persones de l'àmbit tècnic de l'Ajuntament que ha participat per dinamitzar la trobada. - Es creen indicadors i alertes que adverteixin pràctiques racistes i/o LGTBI-fòbiques en l'àmbit esportiu.	Esports Educatió Polítiques d'igualtat Centres d'educació formal i no Joventut Pressupost adicional Sí Temporalitat de l'acció 2023

Objectiu 2.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

Nº	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
(LE2) 2.C.2 (33)	Impulsar accions per tal de que els equips esportius siguin mixtos i inclusius. (Acció nº 93 del PC)	- Elaborat estudi sobre l'oferta esportiva de la ciutat des de la perspectiva d'igualtat participativa de dones i homes. - Programa elaborat per tal de què els equips d'esport siguin mixtes i inclusius a partir de l'estudi elaborat prèviament.. - Nº de mesures per combatre les pràctiques racistes i/o LGTBI-fòbiques. - Nº de campanyes realitzades. - Nº d'accions realitzades on s'han visibilitat la composició dels equips des de la visió del gènere i de variables interseccionals. - Nº de mitjans de comunicació que s'han participat - Nº de notícies que s'han publicat. - Nº de xarxes socials utilitzades per donar visibilitat als avantatges de disposar equips mixtos i inclusius. - Nº de clubs esportius el municipi que han participat de les accions. - Nº de clubs esportius que s'han sumat al canvi. - Nº d'ajudes que s'han donat per mantenir els equips mixtos i inclusius. - Indicadors de seguiment dels clubs sobre òrgans de govern paritaris. - Nº de dones esportives visibilitzades. - Nº d'accions dirigides a les dones per incentivar la seva presència en activitats esportives amb baixa representació femenina. - Nº entitats que reben subvencions públiques i alhora que mostren pràctiques discriminatòries vers les dones. - Acta de govern on s'aprova la denegació d'ajudes o subvencions a les entitats esportives que mostren pràctiques discriminatòries envers les dones.	Esports Entitats esportives del municipi. Pressupost adicional Sí Temporalitat de l'acció 2023

Objectiu 2.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

Nº	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
(LE2) 2.C.3 (34)	Difusió de les activitats esportives amb perspectiva feminista. (Acció nº 93 del PC)	- Programa elaborat per tal de garantir una difusió equilibrada entre l'esport masculí i el femení. - Programa elaborat a partir de l'anàlisi fet en les accions 2.C.1 i 2.C.2. i de l'anàlisi fet sobre la realitat de les emissions i de les opcions dels equips femenins - Nº de competicions emeses en els mitjans de comunicació amb dades desagregades per categoria (masculina i femenina), per tipus d'esport, dades de l'emissió, etc. - Nº d'accions que s'han realitzat per potenciar els esports majoritàriament femenins, nº d'actuacions executades per potenciar la inclusió de dones. - Taula de diàleg entre els clubs esportius i els mitjans de comunicació local per tal de trobar nous horaris d'emissions. - Dades desagregades pe sexe i variables interseccionals de les persones que componen la taula. - Anàlisi del seguiment realitzat en finalitzar la vigència del Pla.	Esports Entitats esportives. Pressupost addicional No Temporalitat de l'acció A partir de 2023 Al llarg de tot el Pla

Objectiu 2.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

Nº	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
(LE2) 2.C.4 (35)	Recollir dades desagregades per gènere sobre els usos i la participació en els espais esportius.	- Creada aplicació informàtica per poder disposar de les dades de participació en l'esport municipal. - L'aplicació es posa a disposició de tots els centres esportius de la localitat. - Sessió formativa i informativa celebrada sobre l'aplicació informàtica, i avantatges d'aquesta. - Nº de centres que accepten incorporar en el seu sistema l'aplicació elaborada. - Nº de centres que incorporen les variables de l'aplicació i reajusten el seu sistema informàtic. - Les dades disposen de variables interseccionals.	Esports
			Entitats esportives.
			Pressupost addicional
			Sí
			Temporalitat de l'acció
			2023

Objectiu 2.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

	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
(LE2) 2.C.5 (36)	Oferta d'activitats esportives per a mares en paral·lel a les extraescolars	- Programa elaborat per tal de compaginar les activitats extraescolars dels nens i nenes amb oferta esportiva per les mares/cuidadores. Programa elaborat a partir de l'anàlisi realitzat en l'acció 2.C.1. - Creada una oferta d'activitats esportives en paral·lel a les activitats extraescolars dels nens i nenes. - N° de centres o instal·lacions adaptades en horaris per la realització de l'oferta esportiva. - N° de persones que realitzen les activitats. - Indicadors de seguiment cerats per tal d'avaluar anualment l'activitat. - N° de persones que han rebut ajudes per poder accedir a l'oferta d'activitats.	Esports
			Pressupost adicional
			Sí
			Temporalitat de l'acció
			Al llarg de tot el Pla

Objectiu 2.D. Fer de l'espai públic un lloc inclusiu i accessible que promogui la diversitat d'usos i formes d'habitar la ciutat

Nº	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
(LE2) 2.D.1 (37)	Revisar les necessitats urbanístiques del municipi. (Acció 95 del PC)	- Revisat i actualitzat l'estudi d'urbanisme. - Nº d'associacions de dones i feministes implicades en l'elaboració dels estudis. - Nº d'agents implicats en l'elaboració dels estudis. - Es estudis inclouen indicadors de gènere, de drets humans i interseccionalitats. Així com indicadors socioeconòmics, culturals i ambientals. - L'estudi d'urbanisme inclou la visió de gènere en el nomenclàtor i en el simbolisme urbanístic de la ciutat.	Urbanisme Polítiques d'igualtat Entitats de dones i feministes Pressupost adicional Sí Temporalitat de l'acció 2022-2023

Objectiu 2.D. Fer de l'espai públic un lloc inclusiu i accessible que promogui la diversitat d'usos i formes d'habitar la ciutat

Nº	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
(LE2) 2.D.2 (38)	Impulsar mesures sostenibles i integrades d'acord amb els resultats de l'informe sobre urbanisme.(Acció 96 del PC)	- Nº de mesures planificades a partir de l'informe revisat de l'acció 2.D.1. - Nº i detall de les propostes dels nous dissenys urbans. Aquests inclouen i detallen els mecanismes, instruments, estratègies i indicadors que responen a l'objectiu de fomentar la concurrència d'activitats compatibles entre si i que permeten la proximitat dels serveis més importants: residència, comerços, espais culturals, zones de trobada i esbarjo. - L'instrument i indicadors de seguiment creats per a avaluar els resultats dels nous espais. - El registre dels projectes urbanístics creat i en marxa. - Indicadors de seguiment de les millores urbanístiques diferenciant les següents zones. - Evidències de les millores produïdes en: accessibilitat als mitjans de transport, així com l'estat de voreres i vores.	Urbanisme Pressupost adicional Sí Temporalitat de l'acció A partir de 2023 Al llarg de tot el pla

Objectiu 2.D. Fer de l'espai públic un lloc inclusiu i accessible que promogui la diversitat d'usos i formes d'habitar la ciutat

Nº	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
(LE2) 2.D.3 (39)	Identificació de les necessitats formatives del personal tècnic i polític sobre igualtat de gènere aplicada als àmbits d'urbanisme, habitatge i medi ambient, i elaboració d'un pla de formació de les tres àrees, adequat a les necessitats detectades. (Acció nº 100 del PC)	- 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.	Urbanisme, mobilitat i habitatge. Pressupost adicional Sí Temporalitat de l'acció A partir de 2023 Al llarg de tot el pla

Objectiu 2.D. Fer de l'espai públic un lloc inclusiu i accessible que promogui la diversitat d'usos i formes d'habitar la ciutat

Nº	Acció	- Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
(LE2)	Es planifiquen i duen a terme accions de conservació mediambiental amb perspectiva de gènere. (Acció nº 98 del PC)	- Nº i detall de les accions de conservació mediambiental amb perspectiva de gènere. - Campanya de conscienciació i informació sobre el reciclatge d'escombraries realitzada. - La ubicació dels punts nets accessibles de la ciutat.	Medi ambient
2.D.4			Pressupost addicional
(40)			Sí
			Temporalitat de l'acció
			2022

Objectiu 2.D. Fer de l'espai públic un lloc inclusiu i accessible que promogui la diversitat d'usos i formes d'habitar la ciutat

Nº	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
(LE2) 2.D.5 (41)	Es planifiquen actuacions per incorporar la perspectiva de gènere en les instal·lacions esportives de la ciutat per adaptar-les a les necessitats de nenes, joves i dones adultes. (Acció nº 101 del PC)	- L'estudi sobre l'adequació amb perspectiva de gènere de les instal·lacions esportives municipals elaborat. - Nº d'actuacions realitzades per a prevenir la violència i assetjament a dones i nenes i persones LGTBI. - Indicadors establerts per avaluar els resultats. - Avaluació realitzada dels resultats de les actuacions.	Esports Urbanisme Igualtat Entitats esportives Pressupost adicional Sí Temporalitat de l'acció 2023

Objectiu 2.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.

Nº	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
(LE2) 2.E.1 (42)	Impulsar accions per promoure i sensibilitzar al voltant de la corresponsabilitat.	- Nombre d'àmbits en que s'han ubicat els homes receptors de les accions de sensibilització. - Nombre d'homes que han rebut o participat de les accions de sensibilització. - Nombre d'accions desenvolupades. - Avaluació realitzada als mesos de cada acció per comprovar el canvi d'hàbits. - Nombre d'agents social que participen del disseny de les accions i de l'avaluació.	Polítiques d'igualtat
			Pressupost adicional
			No
			Temporalitat de l'acció
			2022 Al llarg de tot el Pla

Objectiu 2.F. Fer efectiu el principi de la coeducació en l'accés i el desenvolupament educatiu en totes les etapes de la vida

Nº	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
(LE2) 2.F.1 (43)	Pla d'acció sobre l'abandonament prematur i absentisme escolar de joves i adolescents des d'una perspectiva de gènere i interseccional.	- Elaborat informe previ sobre l'absentisme i abandonament escolar en els diferents centres educatius del municipi. - Programa o pla elaborat per combatre l'absentisme i abandonament escolar. - Pressupost signat pel desplegament del Pla. - N° d'indicadors de gènere i interseccionals per poder realitzar seguiment del programa i la seva posterior avaluació. - Les dades estan desagregades per sexe, amb variables interseccionals.	Educació Centres educatius i Afas. Departament d'educació Pressupost adicional Sí Temporalitat de l'acció 2023

Objectiu 2.F. Fer efectiu el principi de la coeducació en l'accés i el desenvolupament educatiu en totes les etapes de la vida

Nº	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
(LE2) 2.F.2 (44)	Realització de campanyes per combatre l'abandonament i absentisme escolar. (Acció nº 83 del PC).	- A partir de pla elaborat per combatre l'absentisme i l'abandonament de l'acció 2.E.1. - Nº de campanyes realitzades. - Nº de centres educatius que participen en les campanyes.	Educació Centres educatius i Afas. Pressupost addicional Sí Temporalitat de l'acció 2022

Objectiu 2.F. Fer efectiu el principi de la coeducació en l'accés i el desenvolupament educatiu en totes les etapes de la vida

Nº	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
(LE2)	Fomentar la coeducació en les escoles bressol .	- Programa d'actuacions elaborat a partir d'un l'anàlisi i informe d'impacte de gènere previ - Creació de la taula participativa. - Nº de persones que componen la taula. - Nº i descripció dels objectius de la Taula. S'inclou l'objectiu de fer propostes de projectes de coeducació. - Nº de projectes de coeducació proposats durant l'any escolar. - Les propostes i accions queden recollides en el pla d'educació/coeducació de l'Ajuntament.	Educació
2.F.3	Sistematització, ordenació i planificació de totes les actuacions coeducatives mitjança el desenvolupament d'un Pla de Coeducació o d'un Pla Educatiu de Ciutat que inclogui la coeducació de forma transversal i específica tan en els objectius com en les accions.		Polítiques d'igualtat
(45)			Pressupost addicional
			Sí
			Temporalitat de l'acció
		A partir de 2023	
		Al llarg de tot el Pla	

Objectiu 2.F. Fer efectiu el principi de la coeducació en l'accés i el desenvolupament educatiu en totes les etapes de la vida

Nº	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
(LE2) 2.F.4 (46)	Impulsar patis d'escola inclusius i respectuosos amb els drets humans.	- N° d'escoles implicades en el projecte - Avaluació realitzada del projecte . - L'avaluació inclou: detecció de necessitats, causes dels diferents comportaments classistes, masclistes, homofònics i racistes que es puguin produir. - N° de certificacions realitzades de l'àmbit educatiu a favor de la igualtat social, de gènere i diversitat. - Les propostes i accions queden recollides en el pla d'educació/coeducació de l'Ajuntament.	Educació Polítiques d'igualtat Pressupost addicional Sí Temporalitat de l'acció 2023 Al llarg de tot el Pla

Objectiu 2.F. Fer efectiu el principi de la coeducació en l'accés i el desenvolupament educatiu en totes les etapes de la vida

Nº	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
(LE2) 2.F.5 (47)	Impulsar l'obtenció del distintiu violenta 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.	- 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 LGTBIFOBIA. - 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.	Educació, Centres educatius consells escolars Pressupost adicional Sí Temporalitat de l'acció A partir de 2022 Al llarg de tot el pla

Objectiu 2.F. Fer efectiu el principi de la coeducació en l'accés i el desenvolupament educatiu en totes les etapes de la vida

Nº	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
(LE2) 2.F.6 (48)	Incorporar la perspectiva de gènere en els consells escolars a través de la participació de l'àrea d'educació. (Acció 78 del PC)	- Programa d'actuacions elaborat a partir de l'anàlisi i informe d'impacte de gènere previ. - Nº de consells escolars del municipi en què l'àrea d'educació ha participat i han representa el 50% dels consells escolars del municipi. - El personal tècnic de l'àrea d'educació, que participa en els consell escolars, ha rebut formació en PG i igualtat. - 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 d'indicadors de gènere i interseccionals per poder realitzar seguiment del programa i la seva posterior avaluació. - Les dades estan desagregades per sexe, amb variables interseccionals. - Nº 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. - Les propostes i accions queden recollides en el pla d'educació/coeducació de l'Ajuntament.	Educació Polítiques d'igualtat Pressupost addicional SÍ Temporalitat de l'acció A partir de 2022 Al llarg de tot el Pla

Objectiu 2.F. Fer efectiu el principi de la coeducació en l'accés i el desenvolupament educatiu en totes les etapes de la vida

Nº	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
(LE2) 2.F.7 (49)	Oferir formació al professorat des d'una perspectiva de gènere i interseccional	- Programa d'actuacions elaborat a partir de l'anàlisi i informe d'impacte de gènere previ. - Nº d'indicadors de gènere i interseccionals per poder realitzar seguiment del programa i la seva posterior avaluació. - Les dades estan desagregades per sexe, amb variables interseccionals. - Nº d'accions realitzades.	Educació Joventut Pressupost addicional Sí Temporalitat de l'acció 2023 Al llarg de tot el Pla

Objectiu 2.F. Fer efectiu el principi de la coeducació en l'accés i el desenvolupament educatiu en totes les etapes de la vida

Nº	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
(LE2) 2.F.8 (50)	Realització de campanyes anuals de sensibilització al voltant del 25 de novembre (Acció 80 del PC)	- Campanyes anuals realitzades a partir de l'anàlisi i informe d'impacte de gènere previ. - Llistat de les entitats, associacions de famílies i centres educatius que han participat en la realització de els campanyes. - Nº de centres que han participat, percentatge sobre el global. - Les propostes i accions queden recollides en el pla d'educació/coeducació de l'Ajuntament.	Educació Polítiques d'igualtat Centres educatius i Afas Pressupost adicional Sí Temporalitat de l'acció 2022 Al llarg de tot el Pla

Objectiu 2.F. Fer efectiu el principi de la coeducació en l'accés i el desenvolupament educatiu en totes les etapes de la vida

Nº	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
(LE2)	Promoure la coeducació en l'educació en el lleure sobre igualtat de gènere i diversitat sexual i de gènere.	- N° d'activitats de sensibilització sobre igualtat de gènere i diversitat sexual i de gènere que s'han en els espais d'educació no formal, de lleure, esportius, en els equipaments per a infants i juvenils i en centres oberts del territori. - N° de joves que han assistit amb variables interseccionals. - Avaluació de resultats realitzada.	Educació
2.F.9			Polítiques d'igualtat
(51)			Pressupost addicional
			Sí
			Temporalitat de l'acció
	Al llarg de tot el pla		

Objectiu 2.G. Promoure i reconèixer l'aportació de les dones a la memòria històrica de la ciutat

Nº	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
(LE2)	Banc oral de les dones en la memòria històrica de la ciutat.	- N° d'accions de difusió i comunicació de què és un banc Oral de les dones. - N° de centres educatius que participen en l'elaboració de peces del banc oral- - N° d'estudiants que han participat, dades desagregades per sexe. - N° de dones que han estat visibilitzades i reconegudes a través del banc oral. Dades desagregades amb variables interseccionals. - N° de correccions establertes per garantir una presència heterogènia de dones.	Arxiu municipal
2.G.1			Polítiques d'igualtat
(52)			Pressupost adicional
			No
			Temporalitat de l'acció
			2022
			Al llarg de tot el Pla

Objectiu 2.G. Promoure i reconèixer l'aportació de les dones a la memòria històrica de la ciutat

Nº	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
(LE2) 2.G.2 (53)	Recull d'iniciatives de dones per recuperar la memòria històrica de la ciutat i/o la seva aportació al desenvolupament de la ciutat. (Acció nº 90 del PC)	- Realitzat un estudi sobre les dones que van protagonitzar fets històrics de la ciutat, i/o que van patir vulneració dels drets humans. - Recull de les iniciatives ja realitzades - Elaborat un pla d'actuació per a la recuperació i documentació de la memòria històrica de les dones. - 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. - Nº de biografies de les dones que han contribuït al desenvolupament de la ciutat. - Canals utilitzats per a la seva difusió.	Cultura
			Polítiques d'igualtat
			Pressupost addicional
			Sí
			Temporalitat de l'acció
			A partir de 2023
			Al llarg de tot el Pla

Objectiu 2.G. Promoure i reconèixer l'aportació de les dones a la memòria històrica de la ciutat

Nº	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
(LE2) 2.G.3 (54)	Iniciatives i narratives de coneixement de la ciutat amb perspectiva de gènere	- Nº de formacions realitzades que s'adrecen a les persones dinamitzadores de les visites guiades i/o teatralitzades de la ciutat. - Nous indicadors de caràcter de gènere que s'han incorporat en les avaluacions de les visites guiades. - Nº de dones que es visibilitzin en les visites guiades en comparació al nº d'homes visibilitzats.	Cultura Polítiques d'igualtat Teixit associatiu Entitats de dones Pressupost addicional Sí Temporalitat de l'acció 2024 - 2026

Objectiu 2.G. Promoure i reconèixer l'aportació de les dones a la memòria històrica de la ciutat

Nº	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
(LE2)	Actualització i seguiment del nomenclàtor i el simbolisme urbanístic de la ciutat. (Acció 95 del PC)	- Informe fet a partir d'un procés participatiu - Nº d'associacions de dones i feministes implicades en l'elaboració del estudi. - Nº d'agents implicats en l'elaboració dels estudis. - Pla d'actuació elaborat. - Nº de carrers i places en què s'han modificat per noms de dones. - Nº de carrers i places en què s'han modificat per associacions o moviments en defensa del feminisme. - Nº de símbols antidemocràtics retirats de la ciutat. - Percentatge de nomenclàtor en noms de dones.	Urbanisme
2.G.4			Pressupost adicional
(55)			Sí
			Temporalitat de l'acció
			2022
			Al llarg de tot el pla

Objectiu 2.H. Fomentar la participació de les dones en l'organització, creació i representació de continguts culturals per revertir les desigualtats existents en aquest àmbit.

Nº	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
(LE2) 2.H.1 (56)	Organització i continguts de la comissió de festes amb perspectiva de gènere.	- Elaborat document de recomanacions del programa de festes per part comissió de dones expertes de l'àmbit de la cultura. - N° de dones que s'incorporen a les comissions de festes. - Realitzada anualment xarrada de consciència de gènere a les persones que formen part de la comissió de festes. - N° de persones que han assistit, dades desagregades per sexe.	Cultura
			Polítiques d'igualtat,
			Pressupost adicional
			Sí
			Temporalitat de l'acció
			2022
			Al llarg de tot el Pla

Objectiu 2.H. Fomentar la participació de les dones en l'organització, creació i representació de continguts culturals per revertir les desigualtats existents en aquest àmbit

Nº	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
(LE2) 2.H.2 (57)	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	- Nº d'accions realitzades que han permès donar continuïtat a les línies d'actuació impulsades de l'Observatori. - Nº d'accions de dinamització pel debat públic sobre la representació de les dones als mitjans de comunicació. - Nº d'eines per poder provocar la visió crítica, d'anàlisi i sensibilització a la ciutadania i fomentar una reflexió crítica davant de continguts sexistes i discriminatoris dels mitjans. - Nº de propostes que s'han ofert als centres d'educació formal i no formal de la ciutat per participar en el (RE)Imagina't, concurs de creacions audiovisuals no sexistes adreçat a grups de nois i noies d'entre 14 i 18 anys dels centres d'educació formal i d'entitats d'educació en el lleure dels municipis que formen part d'aquest Observatori.	Polítiques d'igualtat Comunicació Educació Cultura Associacions de dones Pressupost addicional Sí Temporalitat de l'acció 2022 Al llarg de tot el Pla

Objectiu 2.H. Fomentar la participació de les dones en l'organització, creació i representació de continguts culturals per revertir les desigualtats existents en aquest àmbit.

Nº	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
(LE2) 2.H.3 (58)	Incloure en mitjans de comunicació digital continguts creats per dones. (Acció nº 91 del PC)	- Creat el sistema de coordinació entre les Polítiques d'igualtat i les associacions de dones per elaborar les propostes que permeten integrar continguts produïts per dones als mitjans de comunicació digital i local. - Nº de convenis signats amb mitjans de comunicació digitals. - Import destinat a donar ajuts i subvencions per promoure la inclusió d'aquests continguts. - Creada base de dades per fer el seguiment de l'evolució de la presència de les dones als mitjans digitals. - Nº d'entitats beneficiàries de les ajudes o subvencions. - Nº de dones beneficiàries de les ajudes o subvencions. - Nº de mitjans de comunicació implicats en el projecte.	Polítiques d'igualtat Comunicació Educació Cultura Associacions de dones Pressupost addicional Sí Temporalitat de l'acció 2022 Al llarg de tot el Pla

Objectiu 2.I. 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.

Nº	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
(LE2) 2.I.1 (59)	Impulsar accions per sensibilitzar a la ciutadania sobre els usos del temps i la reforma horària en el municipi.	- N° 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. - N° de xarxes o plataformes on el govern local participa. - Adhesió del govern local a la declaració municipal de reforma horària impulsada per la Generalitat.	Àrea d'ocupació Polítiques d'igualtat Usos del temps Pressupost adicional Sí Temporalitat de l'acció Al llarg de tot el Pla

Objectiu 2.J. Nous recursos i eines per combatre les violències masclistes

Nº	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
(LE2) 2.J.1 (60)	Donar continuïtat al pla plurianual d'actuació integral per a la prevenció i tractament de la violència contra les dones. (Acció nº 118 del PC)	- Revistes les actuacions integrals per a la prevenció i tractament de la violència contra les dones d'acord amb l'estudi realitzat. - Dotació pressupostària anual al Pla. - Creada la metodologia de participació i coordinació amb les entitats de dones i altres administracions per l'elaboració del Pla. - Es disposa d'un centre d'atenció i informació que fa estudis, campanyes i accions per prevenir i atendre les dones que pateixen o han patit violència masclista. - El centre funciona com a centre d'informació i assessorament. - Nº d'actuacions de coordinació amb les organitzacions de dones el disseny de les accions i les prioritats. - Memòria del centre d'atenció/informació/acollida de dones.	SIAD
			Pressupost adicional
			Sí
			Temporalitat de l'acció
			2022 Al llarg de tot el Pla

Objectiu 2.J. Nous recursos i eines per combatre les violències masclistes

Nº	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
(LE2) 2.J.2 (61)	Donar a conèixer i/o oferir formació sobre el protocol per al tractament de la violència masclista en l'àmbit de la salut. (Acció 119 del PC)	- Revisar el protocol per al tractament de la violència masclista en l'àmbit de la salut. - Nº d'àrees que han participat de l'elaboració o revisió del protocol. - Creat 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.	SIAD Pressupost addicional Sí Temporalitat de l'acció 2022 Al llarg de tot el Pla

Objectiu 2.K. Vetllar per la prevenció de les violències masclistes de manera general i específica per desarticular els rols de gènere i promoure relacions igualitàries

Nº	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
(LE2) 2.K.1 (62)	impulsar campanyes al voltant de dies internacionals assenyalats per Nacions Unides per sensibilitzar sobre els drets de les dones, nenes i persones LGTBI+. (Acció nº 110 del PC)	- Realitzades tres campanyes cada any coordinades i participades amb les associacions de dones i feministes i associacions en defensa dels drets de les persones LGTBI+ de la ciutat. - Nº d'entitats que han participat. - Creat el sistema de recollides de dades de participació. - Nº de recursos o eines creades per coordinar-se amb altres administracions. - Nº de mitjans de comunicació que han participat. - Els dies internacionals celebrats entre altres han estat:), 28 de març (Dia de la Salut de les dones), 25 de setembre (Dia internacional dels drets sexuals i reproductius) i 28 de juny (Dia Internacional LGTBI+) i 11 d'octubre (Dia internacional de la nena).	Polítiques d'Igualtat Comunicació. Pressupost addicional Sí Temporalitat de l'acció Al llarg de tot el Pla

Objectiu 2.K. Vetllar per la prevenció de les violències masclistes de manera general i específica per desarticular els rols de gènere i promoure relacions igualitàries

Nº	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
(LE2) 2.K.2 (63)	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)	- 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 sorgeixen que han sortit de la Taula. - Nº de reunions/debats celebrats de la Taula de diàleg.	Polítiques d'igualtat Educació Joventut. Pressupost addicional Sí Temporalitat de l'acció 2022 Al llarg de tot el Pla

Objectiu 2.K. Vetllar per la prevenció de les violències masclistes de manera general i específica per desarticular els rols de gènere i promoure relacions igualitàries

Nº	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
(LE2) 2.K.3 (64)	Garantir un servei del SIAD ampliat i de qualitat, amb els recursos necessaris per a l'atenció a les dones.	- N° de serveis oferts d'acord amb els necessitats detectades. - N° de recursos proporcionats. - N° de persones que treballen 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.	SIAD
			Pressupost addicional
			Sí
			Temporalitat de l'acció
			Al llarg de tot el Pla

Objectiu 2.L Reforçar la coordinació entre les diverses administracions i interprofessional entre els diferents serveis i recursos de la xarxa.

Nº	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
(LE2) 2.L.1 (65)	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. - Basant-se en la diagnosi, elaborat un protocol per al tractament de la violència masclista en la població juvenil. - Creada una línia d'ajudes econòmiques adreçades a les organitzacions juvenils que treballen en la prevenció i sensibilització. - Nº d'ajudes donades anualment. - Elaborat Pla de campanyes per sensibilitzar contra les violències masclistes. - En marxa programa dirigit a donar suport, assessorar i donar atenció psicosocial a dones joves que sofreixen o han sofert violència masclista. - Nº Indicadors de seguiments elaborats. - Nº de nens, nenes i adolescents ateses anualment.	Joventut Serveis Socials Polítiques d'Igualtat Pressupost adicional Sí Temporalitat de l'acció A partir de 2023 Al llarg de tot el Pla.

Objectiu 2.L Reforçar la coordinació entre les diverses administracions i interprofessional entre els diferents serveis i recursos de la xarxa.

Nº	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
(LE2) 2.L.2 (66)	Participació en les estructures de coordinació supramunicipals existents per a la prevenció, sensibilització i erradicació de la violència masclista. (Acció nº 117 del PC).	- Nº de xarxes supramunicipals de la que es forma part. Detall de les administracions que en manté coordinació. - Nº i descripció dels mecanismes, periodicitat i canals de col·laboració amb les diverses administracions públiques contra la violència masclista. - Detall dels recursos i serveis públics per a l'atenció, assistència, protecció, recuperació i reparació de les dones que han patit o pateixen - violència masclista i pels seus fills i filles.	Polítiques d'Igualtat
			Pressupost addicional
			NO
			Temporalitat de l'acció
			2022
			Al llarg de tot el Pla

Objectiu 2.L Reforçar la coordinació entre les diverses administracions i interprofessional entre els diferents serveis i recursos de la xarxa.

Nº	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
(LE2)	Promoure la implicació dels mitjans de comunicació en la prevenció i erradicació de la violència masclista. (Acció nº 123 del PC)	- Realitzada una base de dades dels mitjans de comunicació amb presència local. (inclosos mitjans digitals i de paper). - Nº de campanyes realitzades per implicar els mitjans de comunicació en la prevenció i erradicació de la violència masclista i en el tractament de la informació conforme a la llei. - Nº de campanyes realitzades amb els mitjans de comunicació per prevenir i eliminar l'explotació sexual i el tràfic de persones. - Nº de formacions realitzades dirigides als professionals de la comunicació. - Nº de periodistes, persones comunicadores, etc que han assistit a les formacions.	Comunicació
2.L.3			Polítiques d'igualtat
(67)			Pressupost adicional
			Sí
			Temporalitat de l'acció
			A partir de 2023
			Al llarg de tot el Pla.

Objectiu 2.M. Donar visibilitat i reconeixement a les experiències de supervivència de les dones que han viscut situacions de violència masclista per millorar l'abordatge amb propostes innovadores

Nº	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
(LE2) 2.M.1 (68)	Promoure la participació de les dones de la ciutat i donar suport a les organitzacions de dones per prevenir i erradicar la violència masclista. (acció nº 120 del PC)	- Nº de mesures o actuacions que ha impulsat la participació activa de les dones de la ciutat. - Línia oberta de suport econòmic, espais i altres recursos a les associacions de dones que treballen a identificar l'impacte de la violència masclista tenint en compte les discriminacions interseccionals: racisme, classisme, xenofòbia, sexisme, etc. - Nº d'indicadors establerts per poder avaluar els resultats. - Nº d'entitats que han rebut l'ajuda. - Indicadors del perfil de les entitats beneficiàries en funció de l'atenció sanitària, psicosocial, assessorament jurídic, accés a llocs d'acollida i formació ocupacional.	Polítiques d'igualtat SIAD Pressupost addicional Sí Temporalitat de l'acció 2022 Al llarg de tot el Pla.

Objectiu 2.M. Donar visibilitat i reconeixement a les experiències de supervivència de les dones que han viscut situacions de violència masclista per millorar l'abordatge amb propostes innovadores

Nº	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
(LE2) 2.M.2 (69)	Informar i donar ajuts per a les dones afectades per la violència masclista. (Acció nº 124 del PC)	- 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. - Es crea registre i es realitza seguiment de les ajudes atorgades. - Elaborats informes estadístics sobre els ajuts atorgats que inclouen conclusions i recomanacions.	Polítiques d'igualtat Serveis Socials SIAD Pressupost addicional Sí Temporalitat de l'acció 2022 Al llarg de tot el Pla.

Objectiu 2.N. Programes de sensibilització i formació sobre com detectar, prevenir i atendre casos de violència masclista.

Nº	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
(LE2) 2.N.1 (70)	Donar visibilitat de les diferents formes en què es produeix violència masclista.	- Realitzada campanya dirigida al públic en general del que és i suposen les violències sexistes i LGTBIfòbiques en els medis digitals. - Nº d'organitzacions juvenils que han participat en el disseny de les campanyes. - Nº de centres que han participat en el disseny de les campanyes. - Nº de mitjans de comunicació que han col·laborat en la difusió de la campanya. - Nº de xerrades formatives realitzades sobre la ciberviolència.	Polítics d'igualtat Comunicació Educació Teixit associatiu Pressupost addicional Sí Temporalitat de l'acció Al llarg de tot el Pla

Objectiu 2.N. Programes de formació sobre com detectar, prevenir i atendre casos de violència masclista.

Nº	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
(LE2) 2.N.2 (71)	Elaboració d'un pla de formació dirigit a les professionals d'atenció a violències masclistes per poder abordar les diferents formes i mitjans en que es produeix la violència masclista	- N° de formacions realitzades. - N° de persones que s'ha format, respecte al total possible.	Polítiques d'igualtat
			Pressupost adicional
			Sí
			Temporalitat de l'acció
			Al llarg de tot el Pla.

7.3. Línia estratègica 3 (LE3): En quant al territori i a la defensa de col·lectius vulnerables

Objectiu estratègic	OE3-1	Reduir les desigualtats estructurals localitzades territorialment dins de la ciutat.			
N. Objectiu	Objectiu específic	Resultats	N. acció	Acció	
3.A	Intervenció específica en determinats barris de la ciutat	R. 3.A.1 Estudi específic en determinades zones del municipi de l'àmbit urbanístic i de mobilitat	(LE3) 3.A.1	Detecció de necessitats urbanístiques del municipi de determinades zones de la ciutat. (73)	
		R. 3.A.2 Es desenvolupa un pla contra l'atur femení.	(LE3) 3.A.2	Elaboració d'accions per fomentar l'ocupabilitat de les dones. (74)	
		R.3.A.3 Incorporada en els objectius i resultats del PIRE la millora de les condicions de vida i d'ocupabilitat de els dones residents en determinats barris de la ciutat.	(LE3) 3.A.3	Incorporar la participació de dones establertes i referents de determinades zones de Gavà, en el Pla d'innovació i reactivació Econòmica (PIRE). (75)	

3.B	Combatre la feminització de la pobresa amb el desplegament de mesures i recursos als col·lectius de dones més vulnerables	R. 3.B.1 Programes formatius en execució vinculats amb plans d'ocupació que milloren les oportunitats de feina per aquelles persones, i especialment dones, amb un nivell educatiu baix o mitjà.	(LE3) 3.B.1	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. (76)
		R. 3.B.2 Atendre i detectar les necessitats específiques de les dones migrades.	(LE3) 3.B.2	Revisar que el protocol d'acollida de les persones nouvingudes inclogui la perspectiva de gènere. (77)
		R. 3.B.3 S'han establert mesures de protecció social davant de la pobresa menstrual.	(LE3) 3.B.3	Desplegar mesures contra la pobresa menstrual. (78)
		R.3.B.4 Augmenta la salut comunitària de les dones cuidadores a partir de l'apoderament físic	(LE3) 3.B.4	Elaboració i posada en marxa d'un programa específic de salut comunitària per a dones cuidadores. (79)

Objectiu 3.A. Intervenció específica en determinats barris de la ciutat

Nº	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
(LE3)	Estudi sobre les necessitats urbanístiques i de mobilitat en determinades zones de la ciutat.	- Estudi d'urbanisme i de les necessitats de mobilitat realitzats a partir del procés participatiu de l'acció. - Nº d'associacions de dones i feministes implicades en l'elaboració dels estudis. - Nº d'agents implicats en l'elaboració dels estudis. - L'estudi d'urbanisme inclou la visió de gènere en el nomenclàtor i en el simbolisme urbanístic de la ciutat. - Nº i detall de les propostes dels nous dissenys urbans. Aquests inclouen i detallen els mecanismes, instruments, estratègies i indicadors que responen a l'objectiu de fomentar la concurrència d'activitats compatibles entre si i que permeten la proximitat dels serveis més importants: residència, comerços, espais culturals, zones de trobada i esbarjo. - L'estudi avarca la mobilitat dels barris analitzats amb el diferents polígons d'activitat econòmica que disposa la ciutat, és a dir amb el Parc Empresarial de Gavà. - L'instrument i indicadors de seguiment creats per a avaluar els resultats dels nous espais. - Es determinen les necessitats de mobilitat a partir de l'estudi.	Àrees d'Urbanisme i mobilitat
3.A.1			Pressupost addicional
(72)			Sí
			Temporalitat de l'acció
			Al llarg de tot el Pla

Objectiu 3.A. Intervenció específica en determinats barris de la ciutat

Nº	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
(LE3) 3.A.2 (73)	Elaboració d'accions per fomentar l'ocupabilitat de les dones.	- El Pla s'ha elaborat d'acord amb el Pla d'ocupació local de l'acció 25. - 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.	Àrea d'ocupació
			Àrea de serveis socials
			Pressupost addicional
			Sí
			Temporalitat de l'acció
			Al llarg de tot el Pla.

Objectiu 3.A. Intervenció específica en determinats barris de la ciutat

Nº	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
(LE3) 3.A.3 (74)	Incorporar la participació de dones establertes i referents de determinades zones de Gavà en el Pla d'Innovació i Reactivació Econòmica (PIRE).	- N° d'actuacions realitzades per fer crida de participació de dones en el PIRE - N° de dones localitzades que representin les zones prioritzades. - N° d'objectius del PIRE que inclouen específicament accions i resultats de les zones especialment prioritzades.	Ocupació
			Pressupost adicional
			No
			Temporalitat de l'acció
			Al llarg de tot el Pla

Objectiu 3.B. Combatre la feminització de la pobresa amb el desplegament de mesures i recursos als col·lectius de dones més vulnerables

Nº	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
(LE3) 3.B.1 (75)	Impulsar programes formatius d'oficis vinculats amb programes d'ocupació i adreçats especialment a la població amb un nivell educatiu baix o mitjà que presenten més dificultats a l'hora d'inserció al mercat de treball.	- 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. - Nº de persones cada any han passat pel programa, amb dades desagrades per sexe. - Nº d'aliances creades amb empreses de la zona per contractar les persones que han passat pel programa. - Nº de dones contractades a conseqüència del programa. - Nº de centres educatius que han format part del disseny del programa. - Nº de centres educatius que han ajudat a difondre el programa.	Àrea de Serveis Socials i Ocupació.
			Pressupost adicional
			Sí
			Temporalitat de l'acció
			Al llarg de tot el Pla.

Objectiu 3.B. Combatre la feminització de la pobresa amb el desplegament de mesures i recursos als col·lectius de dones més vulnerables

Nº	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
(LE3) 3.B.2 (76)	Revisar el protocol d'acollida de les persones nouvingudes, atenent a les seves necessitats.	- El programa de salut a través del protocol d'acollida inclou nous indicadors per millorar l'accessibilitat de els dones. - Els objectius del programa disposen d'indicadors de seguiment de gènere. - N° de dones migrades o nouvingudes que accedeixen als centres de salut.	Nova ciutadania
			Pressupost adicional
			Sí
			Temporalitat de l'acció
			Al llarg de tot el Pla.

Objectiu 3.B. Combatre la feminització de la pobresa amb el desplegament de mesures i recursos als col·lectius de dones més vulnerables

Nº	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
(LE3) 3.B.3 (77)	Desplegar mesures contra la pobresa menstrual.	- Nº de tallers realitzats en les centres educatius - S'han potenciant noves eines comunicatives a favor de mètodes més sostenibles en el temps. - Nº de mesures impulsades. - Nº i descripció dels indicadors interseccionals, de gènere i drets humans.	Àrea de Serveis socials
			Pressupost adicional
			Sí
			Temporalitat de l'acció
			Al llarg de tot el Pla

Objectiu 3.B. Combatre la feminització de la pobresa amb el desplegament de mesures i recursos als col·lectius de dones més vulnerables

Nº	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
(LE3) 3.B.4 (78)	Elaboració i posada en marxa d'un programa específic de salut comunitària per a dones cuidadores. 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. Especial atenció al barri de Gavà Mar.	- 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 Pla. - 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. - 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.	Àrea de Serveis Socials, Institut Català de la Salut, entitats, col·lectius i programes comunitaris. Pressupost adicional Sí Temporalitat de l'acció Al llarg de tot el Pla.

8. Mecanismes d'implementació i seguiment

Per al desenvolupament del Pla Local d'igualtat de Gavà (2022-2026) 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'instauen dos nivells:



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.

9. Calendari de les acció per àrea responsable

ÀMBIT RESPONSABLE: ALCALDIA						
Línia Estratègica	Acció	Calendari				
		2022	2023	2024	2025	2026
LE1	1.A.5					

ÀMBIT RESPONSABLE: TOTS ELS ÀMBITS						
Línia Estratègica	Acció	Calendari				
		2022	2023	2024	2025	2026
LE1	1.A.2					
LE1	1.A.4	Puntual	Puntual	Puntual	Puntual	Puntual
LE1	1.A.6					
LE1	1.C.2					
LE1	1.C.3					

ÀMBIT RESPONSABLE: TAULA TRANSVERSAL						
Línia Estratègica	Acció	Calendari				
		2022	2023	2024	2025	2026
LE1	1.D.1					
LE1	1.D.2					
LE1	1.D.3					
LE1	1.D.4					

ÀMBIT RESPONSABLE: PLANIFICACIÓ I SERVEIS INTERNS						
Línia Estratègica	Acció	Calendari				
		2022	2023	2024	2025	2026
LE1	1.C.1					

ÀMBIT RESPONSABLE: RECURSOS HUMANS						
Línia Estratègica	Acció	Calendari				
		2022	2023	2024	2025	2026
LE1	1.A.1					
LE1	1.B.1					
LE1	1.C.4					
LE1	1.C.5					
LE1	1.C.6					
LE1	1.C.7					
LE1	1.C.8					

ÀMBIT RESPONSABLE: IGUALTAT						
Línia Estratègica	Acció	Calendari				
		2022	2023	2024	2025	2026
LE1	1.A.3					
LE1	1.E.3					
LE1	1.E.4	Anual	Anual	Anual	Anual	Anual
LE1	1.E.5					
LE2	2.E.1					
LE2	2.H.2					
LE2	2.H.3					
LE2	2.K.2					
LE2	2.L.2					
LE2	2.M.1					
LE2	2.M.2					
LE2	2.N.1					
LE2	2.N.2					

ÀMBIT RESPONSABLE: SIAD						
Línia Estratègica	Acció	Calendari				
		2022	2023	2024	2025	2026
LE2	2.J.1					
LE2	2.J.2					
LE2	2.K.3					

ÀMBIT RESPONSABLE: SERVEIS SOCIALS						
Línia Estratègica	Acció	Calendari				
		2022	2023	2024	2025	2026
LE3	3.B.1					
LE3	3.B.3					
LE3	3.B.4					

ÀMBIT RESPONSABLE: NOVA CIUTADANIA						
Línia Estratègica	Acció	Calendari				
		2022	2023	2024	2025	2026
LE3	3.B.2					

ÀMBIT RESPONSABLE: OCUPACIÓ						
Línia Estratègica	Acció	Calendari				
		2022	2023	2024	2025	2026
LE2	2.A.1					
LE2	2.A.2					
LE2	2.A.3					
LE2	2.A.4					
LE2	2.A.5					
LE2	2.I.1					
LE3	3.A.2					
LE3	3.A.3					

ÀMBIT RESPONSABLE: EDUCACIÓ						
Línia Estratègica	Acció	Calendari				
		2022	2023	2024	2025	2026
LE2	2.F.1					
LE2	2.F.2					
LE2	2.F.3					
LE2	2.F.4					
LE2	2.F.5					
LE2	2.F.6					
LE2	2.F.7					
LE2	2.F.8					
LE2	2.F.9					

ÀMBIT RESPONSABLE: COMUNICACIÓ						
Línia Estratègica	Acció	Calendari				
		2022	2023	2024	2025	2026
LE1	1.C.5					
LE2	2.L.3					

ÀMBIT RESPONSABLE: JOVENTUT						
Línia Estratègica	Acció	Calendari				
		2022	2023	2024	2025	2026
LE2	2.L.1					

ÀMBIT RESPONSABLE: ESPORTS						
Línia Estratègica	Acció	Calendari				
		2022	2023	2024	2025	2026
LE2	2.C.1					
LE2	2.C.2					
LE2	2.C.3					
LE2	2.C.4					
LE2	2.C.5					
LE2	2.D.5					

ÀMBIT RESPONSABLE: URBANISME, MOBILITAT I HABITATGE						
Línia Estratègica	Acció	Calendari				
		2022	2023	2024	2025	2026
LE2	2.D.1					
LE2	2.D.2					
LE2	2.D.3					
LE2	2.G.4					
LE3	3.A.1					

ÀMBIT RESPONSABLE: MEDI AMBIENT						
Línia Estratègica	Acció	Calendari				
		2022	2023	2024	2025	2026
LE2	2.D.4					

ÀMBIT RESPONSABLE: PARTICIPACIÓ						
Línia Estratègica	Acció	Calendari				
		2022	2023	2024	2025	2026
LE1	1.E.1					
LE1	1.E.2					

ÀMBIT RESPONSABLE: SALUT						
Línia Estratègica	Acció	Calendari				
		2022	2023	2024	2025	2026
LE2	2.B.1					
LE2	2.B.2					

ÀMBIT RESPONSABLE: ARXIU MUNICIPAL						
Línia Estratègica	Acció	Calendari				
		2022	2023	2024	2025	2026
LE2	2.G.1					

ÀMBIT RESPONSABLE: CULTURA						
Línia Estratègica	Acció	Calendari				
		2022	2023	2024	2025	2026
LE2	2.G.2					
LE2	2.G.3					
LE2	2.H.1					

10. Annexos

10.1. Annex I. Fitxa de seguiment i avaluació

Fitxa de seguiment de les línies estratègiques del I Pla local d'Igualtat pel municipi de Gavà.	
Línia 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	

10.2. Annex I. 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 erradicar 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, transgèneres i intersexuals i per a erradicar 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 rectors.

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.

10.3. Annex II. 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/>

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>

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 pers-

pectiva 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 centres 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](#)**

<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 diagnòstic, 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](#)**

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**

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**

<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**

<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 Federación Española 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](#)

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 ciberviolencia hacia las adolescentes en las redes sociales. Guía didáctica. Instituto Andaluz de la Mujer. Consejería de Igualdad y Políticas Sociales](#)

http://www.juntadeandalucia.es/iamimages/FONDO_DOCUMENTAL/COEDUCACION/Guia-ciberviolencia.pdf.pdf

10.4. Annex III. 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 del 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'algun document, 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 coresponsables 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 HORIZONTAL

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 socio-cultural 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).

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 repesos 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 HORITZONTAL

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'erradicació 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 patriarcal 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 discriminators 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.

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 déficits —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 mancades 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.