

# **III Pla d'Igualtat Municipal de Sant Sadurní d'Anoia 2021-2024**



## Índex

1	Introducció.....	2
2	Síntesi avaluació II Pla d'Igualtat Municipal.....	2
3	Diagnosi.....	4
4	Pla d'accions.....	6
	.4.1 Àmbit 1. Compromís amb la Igualtat de gènere.....	6
	.4.2 Àmbit 2. Accions contra la violència masclista.....	7
	.4.3 Àmbit 3. Drets i qualitat de vida.....	9
	.4.4 Àmbit 4. Coeducació i transmissió d'una cultura igualitària.....	11
	.4.5 Àmbit 5. Reformulació dels temps i dels treballs.....	12
	.4.6 Àmbit 6. Reconeixement del lideratge i la participació de les dones.....	13
5	Avaluació i seguiment.....	14
6	Bibliografia.....	15
7	Annexos.....	16
	.7.1 Resum executiu de les accions.....	16
	.7.2 Fitxa avaluació d'accions.....	19
	.7.3 Guió per a l'avaluació final.....	20
	.7.4 Qüestionaris.....	21
	.7.5 Marc Normatiu.....	28

## 1 Introducció

Els **Plans municipals d'Igualtat** són un conjunt d'intencions, decisions, objectius i mesures adoptades pels poders públics per tal d'aconseguir la igualtat de gènere en el seu territori. Els Plans tenen l'objectiu de situar la igualtat de dones i homes en un nivell estratègic que combina les accions específiques adreçades a les dones amb la incorporació de la perspectiva de gènere en les diferents àrees o departaments de l'ajuntament. Aquesta **transversalitat de gènere** és un canvi de paradigma polític: de les *polítiques de la dona* a les *polítiques de gènere*, que busquen que les diferents polítiques municipals adreçades a la ciutadania tinguin present no només les necessitats dels homes sinó també les de les dones.

El III Pla d'Igualtat Municipal vol ser el full de ruta a seguir durant els propers 4 anys per tal de fer un pas més cap a aquest canvi de mirada, de pensar les polítiques públiques amb perspectiva de gènere.

Hem realitzat un pla entre les diferents agents que poden incidir en aquest canvi, personal tècnic municipal, personal polític i ciutadania. No és un pla estàtic, pretén ser flexible per tal de poder anar adaptant les diferents accions a les necessitats del moment, prioritant els àmbits i els projectes concrets de cada objectiu i acció i buscant les sinergies amb d'altres plans municipals o comarcals, amb d'altres recursos externs, buscant dia a dia aquest apropament a la perspectiva de gènere.

## 2 Síntesi avaluació II Pla d'Igualtat Municipal

### Conclusions de l'avaluació del disseny

- Durant el procés d'elaboració del Pla hi va haver una participació molt variada que va enriquir el contingut del mateix Pla. Aprofitant el procés per a formar tant personal tècnic com ciutadania en la concepció del sexe-gènere, que va facilitar la presa de consciència i el disseny de les accions.
- En la diagnosi es contempen moltes de les necessitats detectades a nivell general, no específiques del propi municipi i per tant, difícilment s'hi poden donar resposta. Aquest fet ha deixat aspectes de la diagnosi sense objectius i accions relacionades. Tot i això, les necessitats detectades per la ciutadania són les que s'han impulsat en accions per part de la mateixa.
- El Pla és molt ambiciós, es va tenir en compte de tenir objectius i accions per tal de donar resposta a la diagnosi quedant així un Pla molt complet però també molt ampli. Pretenia que les accions es realitzessin els primers anys i després es consolidessin, però no ha estat possible i el Pla s'ha allargat 2 anys més.
- El Pla es va desgranant a partir de la diagnosi, transformant cada línia en els objectius operatius que permeten donar resposta a les diferents problemàtiques i necessitats que estan a les mans de l'Ajuntament i la ciutadania.

- El disseny del Pla ha estat elaborat amb perspectiva de gènere i aglutinant el màxim de departaments, intentant dissenyar accions que permetin poder seguir treballant de manera transversal i no cada servei per si sol.

### Conclusions de l'avaluació de la implementació

- Es tracta d'una calendarització que no ha pogut ser executada segons el previst inicialment, degut a la manca de coordinació entre Departaments en algunes de les accions, manca de pressupost en d'altres, canvis d'encàrrecs, etc. Fent allargar el Pla dos anys més i tot i així manquen accions per dur-se a terme.
- El pressupost és escàs si tenim en compte que es depèn de que cada departament incorpori la perspectiva de gènere i part del pressupost de cada àrea sigui destinat a accions que afavoreixin la igualtat de gènere.
- Hi ha cert desconeixement del que realitza cada àrea i per tant, de quina disponibilitat té per a poder realitzar accions específiques en matèria d'igualtat.

### Conclusions de l'avaluació de resultats

- En general, hi ha poca relació entre el que es realitza des de la regidoria d'igualtat o accions d'altres serveis amb perspectiva de gènere i el propi Pla. Això ens deixa veure que hi ha poc coneixement de l'existència del Pla.
- Des del propi Ajuntament no hem anat fent referència al Pla en les diferents accions, fet que ha portat a l'oblit del propi Pla pels diferents serveis, entitats, ciutadania, etc.
- La major part de les accions realitzades han obtingut els resultats esperats però no tenim eines per a valorar-ne l'impacte a llarg termini. Un dels problemes amb el què ens hem trobat és la manca d'indicadors per a fer una avaluació acurada de cada acció i també una manca de procediment en el què no tenim establerta una dinàmica que ens permeti anar avaluant cada acció en el moment en què es realitza.
- No tenim fixats objectius finalistes, tots ells són de procés, d'una manera de treballar i d'un intent de canvi de procediments i maneres de ser i fer tant per part de la ciutadania com de funcionament del propi Ajuntament. Les accions realitzades ens van apropant a aquest canvi d'estructura social. En aquests moments valorem positiva aquesta manera de fer, que ens ha permès anar fent passos petits per introduir la perspectiva de gènere al fer del municipi.
- S'ha aconseguit establir una relació molt forta amb algunes àrees, fet que ha facilitat molt tirar endavant les línies estratègiques del Pla, introduint la perspectiva de gènere no només per a realitzar accions pròpies de la regidoria d'igualtat sinó en les dinàmiques pròpies de cada servei.
- Per altra banda, hi ha una manca d'inclusió de la perspectiva de gènere en àrees específiques que fa que no es noti un canvi de paradigma en el fer del propi Ajuntament. Aquest aspecte ha frenat l'objectiu de realitzar un treball transversal dins l'Ajuntament.

### 3 Diagnosi

Recentment s'ha elaborat el Pla d'Igualtat Comarcal, on tan l'ajuntament com la ciutadania de Sant Sadurní hi ha participat i surt representada en la diagnosi, a la bibliografia es troba l'enllaç al Pla on s'hi reflecteixen les principals conclusions així com el seu pla d'acció. Des de l'Ajuntament s'han adaptat els diferents objectius a la realitat municipal, tenint en compte l'anàlisi extret dels qüestionaris passats al personal tècnic, polítics i polítiques, ciutadania associada i centres educatius. Trobarem els resultats a l'annex.

També s'han tingut en compte els resultats de l'avaluació del II Pla d'Igualtat Municipal 2013-2016 on es proposaven un seguit d'orientacions tècniques de cara a l'elaboració del present Pla:

#### Sobre el disseny del Pla:

- Establir un calendari realista.
- Establir indicadors per tal de poder generar un document d'avaluació per les persones participants a les accions (tant ciutadania com personal tècnic)
- Realitzar una diagnosi que visibilitzi més la problemàtica municipal i no tant la general.
- Crear una taula interdepartamental, entre els Departaments de l'Ajuntament, a nivell tècnic, per al disseny, la planificació i la revisió del propi Pla i les seves accions.
- Potenciar la Taula per la Igualtat, on hi participin entitats, associacions i ciutadania a títol individual, que tingui poder de decisió tant en el disseny com en l'execució del Pla.
- Crear una taula mixta entre la ciutadania i el personal tècnic que permeti establir prioritats tant a nivell de temps com de pressupost.
- Afavorir que les accions que es realitzin en matèria d'igualtat o que tinguin en compte la perspectiva de gènere, facin esment de l'existència del Pla, que és l'eina que al cap i a la fi marca les directrius en polítiques de gènere a nivell municipal. Tan per a les accions del propi Ajuntament com de les entitats i associacions del municipi.
- Garantir una directriu política que, posant els mitjans necessaris, faciliti la tasca al personal tècnic per tal que prenguin les dinàmica de treballar de forma transversal.

#### Sobre les necessitats i propostes de futur:

##### *Entorn els col·lectius beneficiaris*

- Plantejar les accions de manera intersectorial per poder tenir en compte els realitats socials dels diferents col·lectius.
- Crear canals de comunicació específics per a cada col·lectiu segons les seves necessitats i mitjans propis.
- Revisar els models de participació i adequar-los a la realitat.

### *Entorn les línies estratègiques*

- Per al disseny del 3r Pla caldrà tenir en compte, sobretot, aquelles línies estratègiques que no s'han acabat executant per tal de repensar la manera de poder tenir incidència.
- Introduir millores en l'espai de l'OAC per poder atendre a les persones amb més intimitat.
- Sensibilització i formació al cos polític.
- Realitzar més accions als centres educatius i de manera més continuada.
- Revisar el format dels tallers i les xerrades que es fan als centres educatius perquè hi ha qüestions que requereixen un treball més profund que no es pot dur a terme amb xerrades puntuals.
- Desenvolupar una línia de treball enfocada als homes.
- Augmentar el suport que es dona a les entitats i col·lectius.

Per últim, hem tingut en compte la diagnosi elaborada a finals de 2019 i inicis de 2020 referent al Pla Local d'Acció Comunitària Inclusiva, realitzada des del personal tècnic, serveis i recursos externs municipals i comarcals i ciutadania, on es van analitzar els diferents àmbits de les polítiques públiques amb una mirada comunitària i inclusiva i d'on s'han extret necessitats també de manca de perspectiva de gènere, com poden ser en els àmbits de la salut i el benestar o del mercat laboral, entre d'altres.

Amb tota aquesta informació marquem els principis bàsics en els què es vol fer èmfasi en aquest III Pla:

- La importància del treball transversal intern dels diferents departaments que configuren l'ajuntament i la coordinació amb serveis i recursos externs, per a l'assoliment dels objectius marcats.
- La necessitat de seguir treballant per a la prevenció i atenció a la violència masclista i a totes les violències exercides cap a col·lectius concrets com poden ser la infància i l'adolescència, el col·lectiu LGTBI, la Gent Gran, la discapacitat, etc.
- Pensar les polítiques públiques des de tots els àmbits i dirigida al conjunt de la ciutadania amb perspectiva de gènere tenint en compte les diferents etapes del cicle de vida.
- Avançar cap a un model de municipi on s'eduqui en igualtat i es promogui la coeducació, la conciliació, la coresponsabilitat des de les primeres etapes.
- Promoure un repartiment dels usos dels temps i de l'espai públic i privat en igualtat de condicions.
- Fer un treball conjunt amb les dones per tal de fer sensibilització i prevenció en igualtat de gènere, posant la figura de la dona al centre i donant-li visibilitat.

## 4 Pla d'accions

A partir de l'avaluació, la diagnosi realitzada en el Pla d'Igualtat Comarcal i els qüestionaris passats a personal i ciutadania, s'han dissenyat les accions, distribuïdes per àmbits, les quals s'han detectat com a prioritàries per a dur a terme durant el II Pla d'Igualtat Municipal 2021-2024.

Aquest Pla no és estàtic, està en constant revisió per tal d'adaptar a les necessitats que puguin anar sorgint i els entrebancs que es puguin ocasionar, així doncs, segons l'evolució de la societat es poden dissenyar noves accions i modificar-ne d'altres.

### .4.1 Àmbit 1. Compromís amb la Igualtat de gènere

Les **polítiques públiques d'igualtat de gènere** tenen com a finalitat transformar les condicions que fan possible l'existència de desigualtats entre dones i homes en els diferents àmbits de la vida personal, social, política, econòmica i cultural. La visibilitat del principi d'igualtat de gènere en les polítiques públiques s'inicia, fa relativament pocs anys, amb la introducció de les demandes dels moviments feministes a les agendes polítiques i amb el compromís dels ajuntaments democràtics.

<b>Àmbit 1. Compromís amb la Igualtat</b>			
<b>Objectiu general</b>			
Situat la igualtat efectiva entre les dones i homes com a dret fonamental de les persones i com a valor central de l'acció municipal i incorporar la transversalitat de gènere en totes les polítiques locals			
<b>Objectiu 1. Sistematitzar i visibilitzar el compromís envers les polítiques d'igualtat tan internament dins l'ajuntament com externament.</b>			
<b>Acció</b>	<b>Descripció</b>	<b>Indicadors d'avaluació</b>	<b>Agents Implicats</b>
Difusió del III Pla d'igualtat Municipal	Explicar a la ciutadania i als serveis i recursos interns i externs de l'ajuntament el contingut del pla i els seus resultats	- Quantes sessions de difusió s'han realitzat?	Igualtat
Documentació amb perspectiva de gènere	Incloure la perspectiva de gènere a la documentació de l'ajuntament: formularis, bases per a subvencions, puntuar la inclusió d'activitats que promoguin la igualtat, licitacions i concursos: incloure la obligatorietat que l'em-	- Quants formularis s'han revisat? - En quantes bases, licitacions, etc. s'han inclòs puntuació amb perspectiva de gènere?	Secretaria, intervenció, Igualtat

	presa tingui un pla d'igualtat		
<b>Objectiu 2. Dotar de coherència interna les polítiques d'igualtat</b>			
<b>Acció</b>	<b>Descripció</b>	<b>Indicadors d'avaluació</b>	<b>Agents Implcats</b>
Taula interdepartamental	Crear una taula de treball on hi siguin representats tots els departaments, a nivell tècnic, per tal de donar a conèixer quins projectes es realitzen des de cada servei, posar en comú dinàmiques i crear sinergies.	- S'han realitzat els trobades anuals?- S'han realitzat trobades sectorials? - S'han elaborat projectes comuns?	Tots els departaments de l'ajuntament
Formació amb perspectiva de gènere	Generar un catàleg de formacions en gènere i LGTBI necessàries per a l'assoliment dels objectius de fer un ajuntament que treballi amb perspectiva de gènere. Ja siguin genèriques o específiques pels departaments.  Aquesta oferta ha d'incloure formació per al personal tècnic, personal polític i ciutadania associada o no.	- S'ha realitzat un curs anual?- Cada departament/servei ha realitzat un curs específic?	RRHH, Igualtat
Pla d'Igualtat Intern	Realitzar l'avaluació del pla intern del 2015 per renovar-lo	- S'ha actualitzat el pla intern?	RRHH, comitè d'empresa, Igualtat

#### **.4.2 Àmbit 2. Accions contra la violència masclista**

La **violència de gènere** és la manifestació més contundent de les relacions de desigualtat entre dones i homes, suposa un greu atemptat contra la dignitat de les dones i impedeix la seva consideració com a persones de ple dret.

És important no desvincular l'abordatge de la violència de gènere del desenvolupament de les polítiques d'igualtat. Per això, els **plans d'igualtat**, í com els centres d'informació, atenció i recursos per a dones, esdevenen instruments per excel·lència des dels quals abordar, de forma transversal, totes les problemàtiques relacionades amb les desigualtats que pateixen les dones, incloent-hi, evidentment, la violència de gènere.



## Àmbit 2. Acció contra la violència masclista

### Objectiu general

Promoure l'eradicació de les violències masclistes a través del compromís institucional i social, tenint en compte diferents àmbits d'actuació municipal i oferint serveis d'informació i orientació, d'atenció psicològica i assessorament jurídic a les dones.

### Objectiu 1. Millorar els circuits d'atenció a les violències masclistes

Acció	Descripció	Indicadors d'avaluació	Agents Implicats
Taules tècniques per al treball contra la violència masclista	<p>Consolidar les diferents comissions d'atenció a les violències masclistes (d'atenció a la dona, a la infància i l'adolescència, i a la Gent Gran):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Comissió tècnica formada per SSB, Policia Local, MMEE, ASSIR, SOJ, Igualtat, Centres educatius, CAP, Casa dels Avis.</li> <li>- Equip motor per al seguiment del protocol de les violències sexuals, formada per: Salut, Joventut, cultura, comunicació i Igualtat</li> <li>- Comissió pel seguiment del protocol contra l'assetjament sexual i per raó de gènere, configurada per: RRHH, Comitè de treballadores, SOJ i Igualtat.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Quantes comissions s'han convocat?</li> <li>- Quin és el grau de satisfacció de les persones participants?</li> </ul>	Tots els implicats a les diferents comissions
Revisió protocols violència masclista	Revisar i actualitzar els diferents protocols segons la Llei 5/2008	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Quins protocols s'han revista?</li> <li>- Quants protocols s'han generat de nou?</li> </ul>	Tots els implicats a les diferents comissions
Programa recuperació	Donar sortida a les víctimes de violència masclista i la seva família	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Quants programes s'han realitzat?</li> <li>- Quin és el grau de satisfacció de les persones participants?</li> </ul>	Segons els programes a realitzar

### Objectiu 2. Fomentar les relacions igualitàries entre homes i dones.

Acció	Descripció	Indicadors d'avaluació	Agents Implicats
-------	------------	------------------------	------------------

Tallers a escoles i instituts	Generar una oferta de prevenció i sensibilització a través de tallers i material pedagògic per a escoles i instituts. Conjuntament amb els centres educatius pensar les necessitats en cada etapa educativa per acotar millor la oferta.	- Quants tallers s'han realitzat per curs escolar i a quina etapa han estat destinats? - Quants centres educatius han fet ús del material pedagògic i a quina etapa han estat destinats?	Educació, joventut, salut, mediació
Punt lila	Col·locar a les diferents festes i fires del municipi un punt lila amb professionals per a la prevenció i l'atenció a les violències sexuals. Realitzant formacions prèvies a l'execució de la festa al personal voluntari, organitzadores de les pròpies festes (entitats, personal tècnic, personal polític, etc)	- Quants punts liles s'han realitzat? - Quantes formacions s'han realitzat i destinades a qui? - Quantes atencions s'han realitzat en cada punt?	Cultura, Igualtat, joventut, salut, comunicació

#### .4.3 Àmbit 3. Drets i qualitat de vida

Al llarg del cicle de vida les persones tenim diferents necessitats, mogudes pel moment en què es troba la mateixa persona i també la societat. Des de les polítiques públiques cal tenir en compte aquestes necessitats i poder satisfer-les adequant-ne les accions.

<b>Àmbit 3. Drets i qualitat de vida</b>			
<b>Objectiu general</b>			
Promoure, des de la interseccionalitat, un model de ciutat inclusiva que garanteixi els drets socials de totes les persones al llarg de tot el cicle de vida.			
<b>Objectiu 1. Promoure i fomentar la perspectiva de gènere en els programes i accions que es realitzen davant de cada col·lectiu específic</b>			
<b>Acció</b>	<b>Descripció</b>	<b>Indicadors d'avaluació</b>	<b>Agents Implicats</b>
Polítiques LGTBI	Generar una oferta de prevenció i sensibilització de temàtica LGTBI, a través de tallers i material pedagògic per a escoles i instituts. Conjuntament amb els centres educatius pensar les necessitats en cada etapa educativa per acotar millor la oferta.	- Quants tallers s'han realitzat per curs escolar i a quina etapa han estat destinats? - Quants centres educatius han fet ús del material pedagògic i a quina etapa han estat destinats?	Igualtat, SAI, educació, joventut, salut
	Adherir-se al protocol de la conselleria	- Quantes formacions s'han	Polícia local,

	d'interior per a l'abordatge de les infraccions d'odi i discriminació per a les policies locals. Realitzar una formació a la Policia Local i designar una persona del cos com a interlocutora amb la comunitat i enllaç amb el SAI.	realitzat? - Hi ha persona referent per part de la PL? - Quantes coordinacions s'han realitzat amb el SAI?	SAI, Igualtat
Polítiques d'immigració i gènere	Crear un espai per a dones novingudes on es pugui generar confiança i sinergies per adaptar-se la nou territori.	- Quantes dones hi han participat? - Grau de satisfacció de els usuàries	Acollida, Igualtat
Polítiques en diversitat funcional	Elaborar un pla d'atenció integral a les persones amb discapacitat i diversitat funcional, per atendre les necessitats específiques del col·lectiu de discapacitat i diversitat funcional amb perspectiva de gènere	- S'ha elaborat el pla? - S'ha pogut començar a implementar?	Salut, Igualtat
Tarda Jove	Oferir un espai de confidencialitat a les persones joves per tal de poder resoldre dubtes, preocupacions, etc. en temes de salut, sexualitat, afectivitat, etc.	- S'ha creat aquest espai? - Quantes atencions ha realitzat? - Quin és el grau de satisfacció de els persones usuàries?	Joventut, Salut, Igualtat
Casal de la dona	Ubicar un espai físic com a referència per a les dones on s'hi duguin a terme les activitats de l'espai dona, de els entitats de dones, etc.	- Quants usos s'han realitzat a l'espai?	Igualtat, Centre Vilar-nau
Acompanya'm	Programa d'atenció a la Gent Gran per a al prevenció dels maltractaments i la promoció dels bons tractes. L'acompanyament a persones cuidadores tan dins com fora del domicili. La dinamització com a promoció de la qualitat de vida.	- Quantes edicions de l'aula de salut s'han realitzat? - Grau de satisfacció de les persones participants. - Quantes accions culturals i d'oci s'han realitzat?	SSB, Casal Municipal de la Gent Gran

#### .4.4 Àmbit 4. Coeducació i transmissió d'una cultura igualitària

**L'educació i la formació** són essencials per al desenvolupament de les societats i constitueixen el sistema de transmissió de valors socials i culturals que conformen els patrons de comportaments i actuacions. El sistema patriarcal que conforma la societat actual té conductes desiguals envers les dones i els homes perpetuant discriminacions i subordinacions.

**La formació**, és un dels elements crucials per la consecució d'un valors socials i culturals idonis per creixement integral de les persones. La formació capacita les persones, els hi ofereix possibilitats d'elecció (laborals, personals...), possibilitats de canvi i de transformació social.

**La cultura com a bé comú.**

<b>Àmbit 4. Coeducació i transmissió d'una cultura igualitària</b>			
<b>Objectiu general</b>			
Impulsar l'educació en igualtat de gènere des de l'educació formal i l'educació no formal i de temps de lleure.			
Promoure canvis culturals que ens permetin avançar cap a la igualtat de gènere.			
<b>Objectiu 1. Treballar amb els centres escolars en un projecte comú de municipi coeducatiu</b>			
<b>Acció</b>	<b>Descripció</b>	<b>Indicadors d'avaluació</b>	<b>Agents Implicats</b>
Sant Sadurní coeducatiu	Crear una taula de treball per dissenyar les accions a realitzar per fer de Sant Sadurní un municipi coeducatiu.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Quants membres configuren la taula?</li> <li>- Quantes trobades s'han realitzat?</li> <li>- Quantes formacions han realitzat?</li> <li>- Quantes accions han engegat?</li> </ul>	Educació, joventut, igualtat, centres educatius, educació no formal
Tallers als centres educatius	Generar una oferta pedagògica (a través de tallers, maletes pedagògiques, etc.) per impulsar una cultura amb perspectiva de gènere a els diferents etapes de la vida.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Quants tallers s'han realitzat per curs escolar i a quina etapa han estat destinats?</li> <li>- Quants centres educatius han fet ús del material pedagògic i a quina etapa han estat destinats?</li> </ul>	Educació, Igualtat, joventut, salut
<b>Objectiu 2. Promoure una programació cultural paritària</b>			
<b>Acció</b>	<b>Descripció</b>	<b>Indicadors d'avaluació</b>	<b>Agents Implicats</b>
Cultura feminista	Impulsar la visibilitat de la dona en la cultura a través de la lectura, la programació cultural amb la participació activa de els dones, etc.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Quantes artistes femenines s'han programat?</li> <li>- Quantes dones s'han visibilitzat i en quines àrees?</li> </ul>	Cultura, Biblioteca, Igualtat, Joventut

#### .4.5 Àmbit 5. Reformulació dels temps i dels treballs

Cal promoure mesures adreçades a fomentar la **coresponsabilitat**, no només dins de l'estructura familiar, sinó també la **coresponsabilitat pública i social**, que promogui estratègies i mesures que transformin les formes de producció actuals i aportin noves formes d'entendre la ciutadania

**Les ciutats i els espais de convivència** han de ser llocs idonis i adients per al desenvolupament integral de les persones i, per això, han de tenir en compte les necessitats dels diferents col·lectius que els conformen. Així mateix, han de ser planificacions territorial respectuoses amb el medi ambient perquè són el mitjà on es desenvolupa una qualitat de vida idònia.

La clau rau en **pensar la ciutat amb els diferents ulls de les persones que la viuen**: dones i homes de diferents edats, orígens, condicions, maneres de vida. A més, cal tenir en compte que les dones, per l'assignació de gènere, han desenvolupat tota una sèrie d'estratègies per optimitzar i gestionar els recursos de l'entorn. Cal, doncs, recuperar i **aprofitar els sabers femenins** en tant que signifiquen maneres de fer que contribueixen a la millora i conservació del medi ambient més proper i, per extensió, a la sostenibilitat del sistema. L'àmbit municipal és un espai clau per centrar estratègies mediambientals i modificar comportaments i actituds envers la natura que, a més, afecten la salut i la qualitat de vida de les persones.

Àmbit 5. Reformulació dels treballs i dels temps			
<b>Objectiu general</b>			
Fomentar una redistribució equitativa dels treballs i dels temps entre dones i homes, tant en l'àmbit públic com privat impulsant mesures que afavoreixin la conciliació de la vida personal, laboral i familiar, la coresponsabilitat i els canvis estructurals en els models de producció i reproducció.			
<b>Objectiu 1. Contribuir a minimitzar la sensació d'inseguretat en la mobilitat pel municipi</b>			
Acció	Descripció	Indicadors d'avaluació	Agents Implicats
Urbanisme amb perspectiva de gènere	Fer un anàlisi d'aquells itineraris que fan servir majoritàriament dones i adequar-les fent que esdevinguin segurs tenint en compte:- Camins escolars- Mobilitat entre transports públics- Carrils bicis o recorreguts esportius- Barreres arquitectòniques	- S'ha realitzat l'anàlisi? - S'han posat a la pràctica algunes de les accions sorgides a partir de l'anàlisi?	Igualtat, serveis tècnics, medi ambient
<b>Objectiu 2. Fomentar espais relacionals amb perspectiva de gènere</b>			
Acció	Descripció	Indicadors d'avaluació	Agents Implicats
Desconnecta	Oferir a les famílies un recurs on poder deixar les criatures de 0-3 anys, amb professionals de l'àmbit educatiu i del lleure,	- Quantes dones han fet ús del servei? - Quin és el grau de sa-	Igualtat, Centre Vilarnau, Educació

	per tal que puguin aprofitar per a realitzar cursos, entrevistes de feina, etc.	t satisfacció de les usuàries?	
Espai Familiar	Espai de trobada i relació entre mares (i pares) amb fills i filles de 0-3, organitzat amb grups semi-tancats on poder compartir experiències, angoixes,... i des d'on poder detectar situacions de risc.	- Quantes famílies han fet ús del servei? - Quantes accions dirigides s'han realitzat? - Quin és el grau de satisfacció de les usuàries?	Igualtat, Centre Vilarnau, Educació
<b>Objectiu 3. Impulsar mesures per afavorir la conciliació laboral, personal i familiar i un canvi en els models de producció i reproducció</b>			
<b>Acció</b>	<b>Descripció</b>	<b>Indicadors d'avaluació</b>	<b>Agents Implicats</b>
Sant Sadurní inclusió	Donar continuïtat al programa d'inserció laboral per a dones.	- Quantes dones han estat incorporades al projecte?- Quantes dones s'han inserit laboralment al mercat de treball?	SLO, SSB, secretaria, intervenció, Igualtat
Programa ONA	A través de tallers, promoure la capaciació de els dones per a al recerca de feina. Realitzar tutories individuals quinzenalment per inserir els dones al mercat de treball.	- Quants tallers s'han realitzat?- Quantes dones han participat?- Quantes dones s'han inserit?	SLO, Igualtat

#### **.4.6 Àmbit 6. Reconeixement del lideratge i la participació de les dones**

**“Participar”, és formar part d’una activitat dirigida a influir directa o indirectament en l’entorn col·lectiu i en les polítiques públiques.**

Per una banda, els poders públics, en aquest sentit, la responsabilitat d’impulsar la paritat, l’empoderament, el lideratge de les dones, i sensibilitzar el sector privat entorn la necessitat d’una presència equilibrada d’homes i dones en tots els àmbits laborals i de responsabilitat.

Per altra banda, l’administració local té un paper fonamental a l’hora de promocionar la participació de les dones en les decisions col·lectives, però també en la necessitat de redefinir la participació des de la pròpia experiència femenina, donant reconeixement als sabers femenins i atenent a la visualització, el just reconeixement i la valoració de la participació de les dones dintre de marcs informals.

#### **Àmbit 6. Reconeixement del lideratge i la participació de les dones**

<b>Objectiu general</b>			
Fomentar la participació de les dones en tots els nivells i àmbits de la vida pública, impulsant la presència de les dones en associacions, entitats i processos de participació ciutadana per afavorir la visibilitat i lideratge en la presa de decisions.			
<b>Objectiu 1. Sistematitzar i visibilitzar el compromís envers les polítiques d'igualtat tan internament dins l'ajuntament com externament.</b>			
<b>Acció</b>	<b>Descripció</b>	<b>Indicadors d'avaluació</b>	<b>Agents Implicats</b>
Taula de dones	Realitzar trobades periòdiques per preparar accions de sensibilització per al ciutadania (aprofitant els diades i també la resta de l'any), generant un clima de confiança per tal d'enfortir vincles i apoderar les dones.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Quantes trobades s'han realitzat?</li> <li>- Quin és el grau de satisfacció de els participants?</li> <li>- Quantes accions (formatives, lúdiques, etc.) s'han realitzat?</li> </ul>	Igualtat
Diades de sensibilització	Realitzar accions en els diferents diades on la dona és la protagonista per a prevenció, sensibilització i empoderament de la ciutadania. Posant com a eix central el paper de la dona	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Quantes diades s'han commemorat?</li> <li>- Quantes dones s'han visibilitzat?</li> </ul>	Igualtat

## 5 Avaluació i seguiment

Per tal de poder anar adequant les accions a els necessitats del moment, caldrà fer seguiment i avaluació en diferents punts.

### Avaluació de les accions

Aquesta es realitzarà a través d'una fitxa on s'indiquin els diferents camps de l'execució de l'acció, projecte o activitat un cop finalitzada la mateixa. Trobarem la fitxa a l'annex

### Seguiment del Pla

Anualment es revisaran els resultats en cada un dels àmbits, tenint en compte la calendarització marcada per a l'inici de cada una de els accions.

Aquest seguiment serà de caire qualitatiu a través dels diferents agents implicats buscant la necessitat o no d'adaptar l'acció, la idoneïtat de continuar, etc.

## **Avaluació de finalització del Pla**

En aquest punt es tindran en compte els paràmetres sobre el disseny, la implementació i els resultats i impactes del Pla. A l'annex trobarem la proposta de guió a seguir per a respondre cada un dels punts.

## **6 Bibliografia**

Avaluació del II Pla d'Igualtat de Sant Sadurní d'Anoia 2013-2016

Pla d'Igualtat Comarcal de l'Alt Penedès 2020-2024 ([enllaç](#))

Diagnosi PLACI 2019-2020

II Pla d'Igualtat de Sant Sadurní d'Anoia 2013-2016

Avaluació del I Pla d'Igualtat de Sant Sadurní d'Anoia 2008-2011



## 7 Annexos

### .7.1 Resum executiu de les accions

Àmbit	Objectiu	Acció	Calendarització			
Compromís amb la igualtat	Sistematitzar i visibilitzar el compromís envers les polítiques d'igualtat tan internament dins l'ajuntament com externament.	Difusió del III Pla d'igualtat Municipal	2021	2022	2023	2024
		Documentació amb perspectiva de gènere	2021	2022	2023	2024
	Dotar de coherència interna les polítiques d'igualtat	Taula interdepartamental	2021	2022	2023	2024
		Formació amb perspectiva de gènere	2021	2022	2023	2024
		Pla d'igualtat Intern	2021	2022	2023	2024
Acció contra la violència masclista	Millorar els circuits d'atenció a les violències masclistes	Taules tècniques per al treball contra la violència masclista	2021	2022	2023	2024
		Revisió protocols violència masclista	2021	2022	2023	2024
		Programa recuperació	2021	2022	2023	2024
	Fomentar les relacions igualitàries entre homes i dones.	Tallers a escoles i instituts	2021	2022	2023	2024
		Punt lila	2021	2022	2023	2024

Drets i qualitat de vida	Promoure i fomentar la perspectiva de gènere en els programes i accions que es realitzen davant de cada col·lectiu específic	Polítiques LGTBI	2021	2022	2023	2024
		Polítiques d'immigració i gènere	2021	2022	2023	2024
		Polítiques en diversitat funcional	2021	2022	2023	2024
		Tarda Jove	2021	2022	2023	2024
		Casal de la dona	2021	2022	2023	2024
		Acompanya'm	2021	2022	2023	2024
Coeducació i transmissió d'una cultura igualitària	Treballar amb els centres escolars en un projecte comú de municipi coeducatiu	Sant Sadurní coeducatiu	2021	2022	2023	2024
		Tallers a escoles i instituts	2021	2022	2023	2024
	Promoure una programació cultural paritària	Cultura feminista	2021	2022	2023	2024
Reformulació dels treballs i dels temps	Contribuir a minimitzar la sensació d'inseguretat en la mobilitat pel municipi	Urbanisme amb perspectiva de gènere	2021	2022	2023	2024
		Fomentar espais relacionals amb perspectiva de gènere	Desconnecta	2021	2022	2023
			Espai familiar	2021	2022	2023
	Impulsar mesures per afavorir al conciliació laboral, personal i familiar i un canvi en els models de producció i reproducció	Sant Sadurní inclusió	2021	2022	2023	2024
		Programa ONA	2021	2022	2023	2024

Reconeixement del lideratge i la participació de les dones	Fomentar la participació i la visibilització de els dones en els espais de participació, de presa de decisions,...	Taula de dones	2021	2022	2023	2024
		Diades de sensibilització	2021	2022	2023	2024

**.7.2 Fitxa avaluació d'accions**

<b>Acció</b>	
<b>Objectiu</b>	
<b>Resultat esperat</b>	
<b>Calendari d'execució</b>	<b>Pressupost estimat</b>
<b>Àrees, departaments i altres serveis implicats</b>	
<b>Indicadors</b>	<b>Grau de consecució</b>
<b>Resultat final</b>	

### **.7.3 Guió per a l'avaluació final**

#### **Disseny del Pla**

El Pla ha donat resposta a les necessitats de les dones i homes ? Creus que les accions responien als objectius que es volien assolir?

Com valoreu el nivell de transversalitat ? Quines Àrees i Departaments hi participen ?

Quin grau d'adaptació i flexibilitat a la realitat municipal s'ha assolit? S'han incorporat noves accions o s'han modificat les previstes?

En la fase de disseny, quin grau d'implicació i participació van tenir el conjunt de les àrees municipals?

Suggeriments, propostes i prioritats en quan el disseny de l'Avaluació i II Pla?

#### **Procés d'implementació**

Els recursos humans, materials i econòmics per l'implementació del Pla han estat suficients i eficaços?

Quins mecanismes de coordinació s'han portat a terme; és a dir, la Comissió del Pla d'Igualtat s'ha reunit periòdicament. Quines persones la formen ? .

Quina informació i difusió interna i externa del Pla s'ha fet?

Suggeriments i Propostes de millora en el procés d'implementació.

#### **Resultats i impacte del Pla**

Valora el grau de sensibilització i la incorporació de la perspectiva de gènere en el disseny de les polítiques locals i en la gestió municipal.

Grau d'assoliment dels objectius a nivell de municipi: en les dones i homes del municipi, les entitats i els agents socials participants.

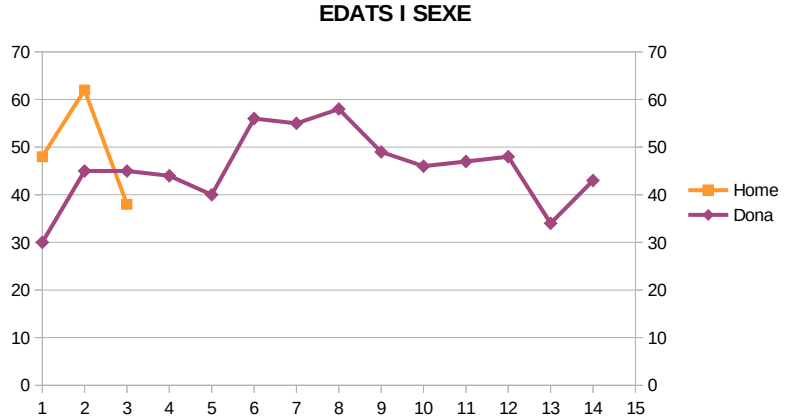
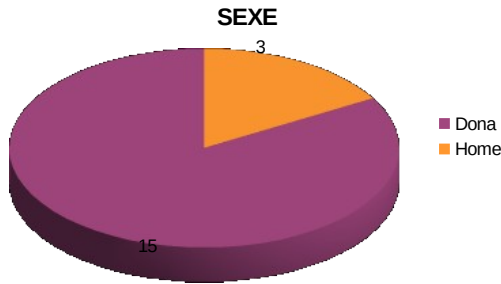
Valora el grau de cobertura i utilitat de les accions realitzades per les diferents àrees i agents locals. Grau de participació i de satisfacció i dificultats trobades.

Valoració dels resultats i dels impactes inicialment no previstos.

Suggeriments i Propostes per a optimitzar l'impacte del Pla a nivell polític/tècnic/ciudadania i agents socials

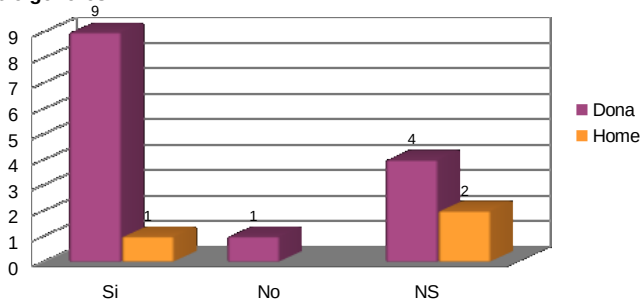
**.7.4 Qüestionaris**

**Qüestionaris personal tècnic municipal**

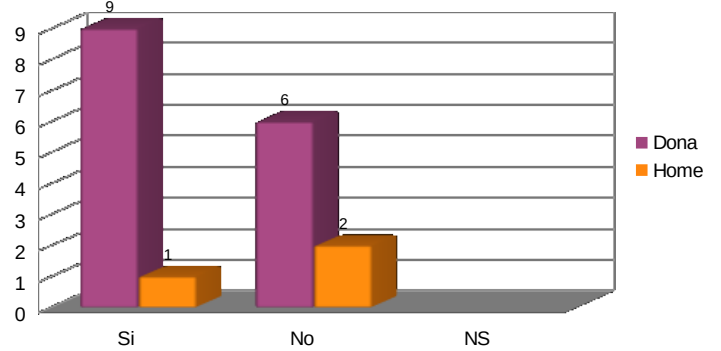


**Àmbit 1. Compromís amb la Igualtat de gènere**

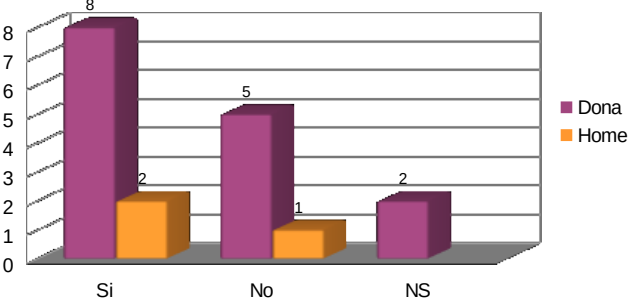
Consideres que l'Ajuntament treballa per a promoure la igualtat entre gèneres?



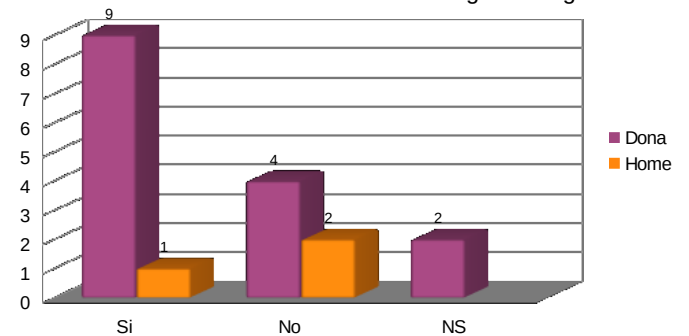
El teu departament treballa amb dades desagregades per sexe?



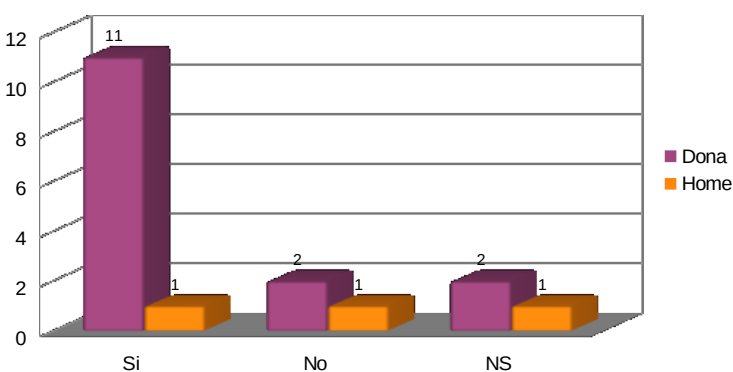
Les actuacions que desenvolueu des del vostre departament tenen en compte les diferents necessitats i interessos dels diferents gèneres?



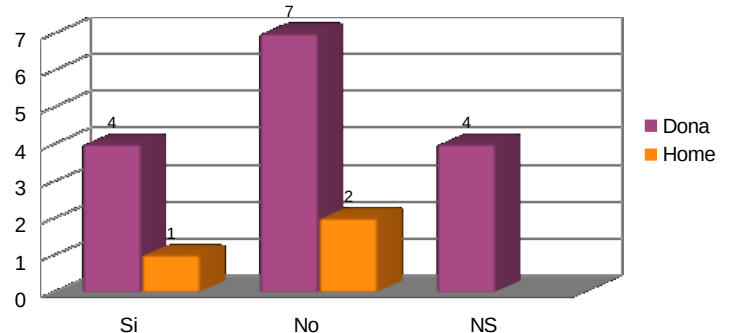
Treballeu de forma transversal amb la regidoria d'igualtat?



Des del teu departament s'utilitza un llenguatge inclusiu i no sexista?

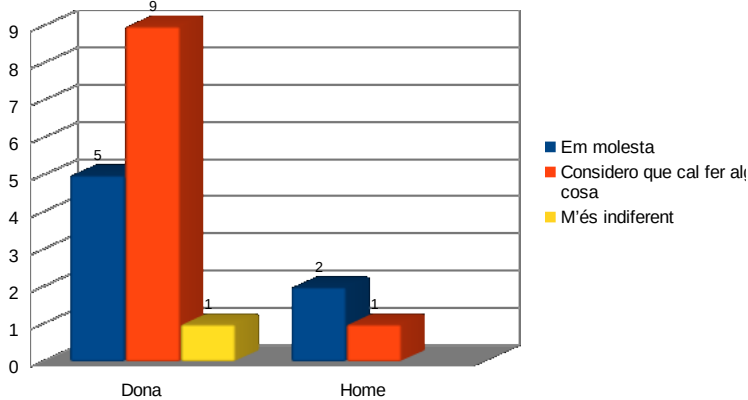


Creus que els noms o les imatges d'alguns equipaments municipals són sexistes?

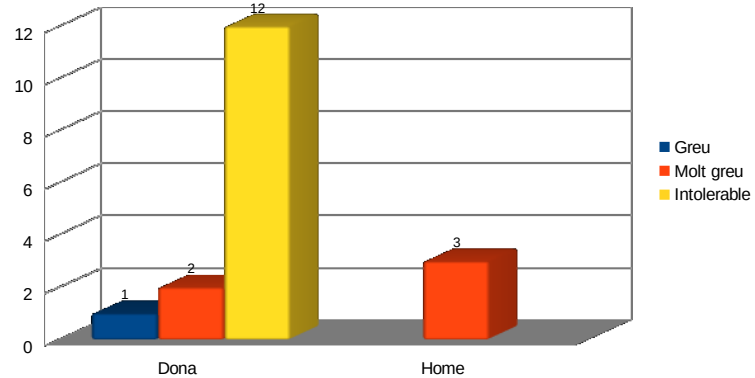


## Àmbit 2. Accions contra les violències masclistes

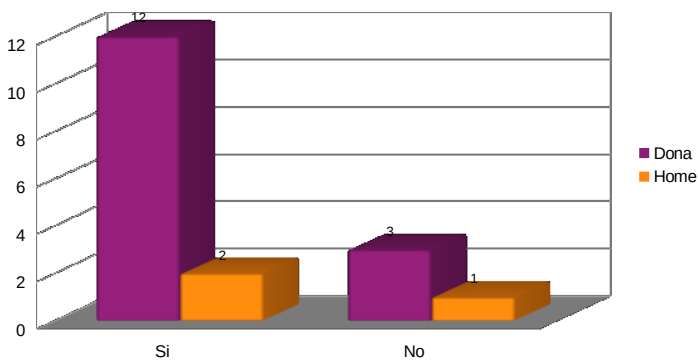
Quant sents pel carrer comentaris sexistes, insults o "piropos", com t'afecta



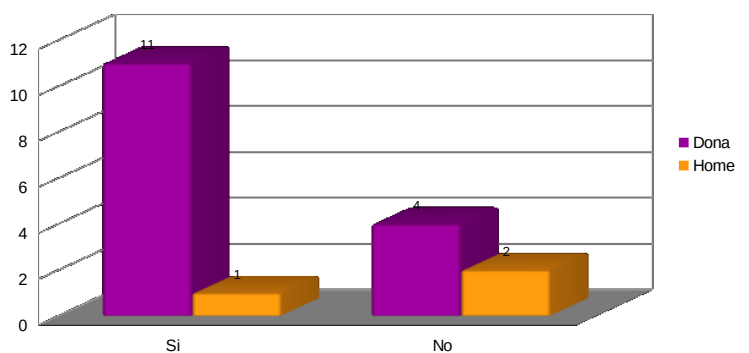
Consideres que la violència masclista és un problema



Coneixes el protocol de violència masclista de l'Ajuntament?



Coneixes els serveis o recursos existents al municipi i a la comarca per a l'atenció a les dones que pateixen violència masclista?



### Quines actuacions creus que es podrien fer des de l'ajuntament envers la violència masclista?

Campanya de difusió per tot el poble (cartells i xxss) amb diferents casos de violència masclista i micro-masclisme.

Campanyes decidides, compromeses i innovadores, contundents i donar molta informació i recursos a les persones que la pateixen, sobretot per aprendre a detectar-la i sobretot en l'àmbit educatiu, que crec que és la clau.

Denúncia qualsevol situació de discriminació o violència, revisar e llenguatge i les imatges que es comuniquen desde l'ajuntament.

Creació de pisos d'acollida d'urgència per a casos de violència masclista. Atenció urgent en cap de setmana.

Reunions anuals entre igualtat i el personal femení de l'ajuntament per detectar casos de violència que es puguin estar menystenint

Més informació, campanyes, etc.

Més publicitat dels canals d'ajuda sense que les víctimes ho hagin de buscar expressament (ja que poden tenir dificultats per buscar informació...)

### Àmbit 3. Drets i qualitat de vida

#### Has detectat algun sector de la població que per raó de sexe, edat, origen, orientació sexual, creença, etc. es trobi en una situació més vulnerable davant l'exercici dels seus drets?

Sí, tota aquella població que socialment no està acceptada: no dret a la llibertat d'expressió, no al dret d'una vivenda digna, no al dret de creure en una religió no cristiàno-romànica, no al dret de l'amor lliure, no al dret d'un salari equitatiu, no al dret de poder vestir com vulguis...

Immigrants en situació irregular, moltes d'elles dones...

Les persones immigrants i racialitzades, el col·lectiu LGTBI, les minories, en general i les persones que es mostren diferents, sobretot en edats primerenques

ESCOLES

En general les dades d'atur solen ser més altes en el cas de les dones. En canvi són gairebé equitatives en empenedoria. Crec que és el propi mercat de treball que prioritza la contractació dels homes. En el cas de les persones migrades amb idiomes diferents, és en molt casos la dificultat de comunicació la que resta possibilitats d'exercir drets com el dret al treball, i dificulta l'accés a la informació i per tant als recursos.

Sí, diversos i per motius culturals, principalment

Les dones separades, la gent gran, homosexuals, etc.

Sí, les dones d'origen magrebí

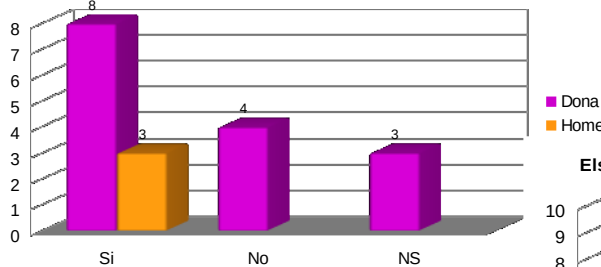
Dir una franja d'edat és difícil per que la vulnerabilitat no depen de les edats, una situació així es pot produir en qualsevol moment de la vida. Els agents de cada sector han d'estar atents i donar informació als/les possibles afectats perquè coneguin els recursos i on poden adreçar-se alhora de denunciar la seva situació.

Noies adolescents

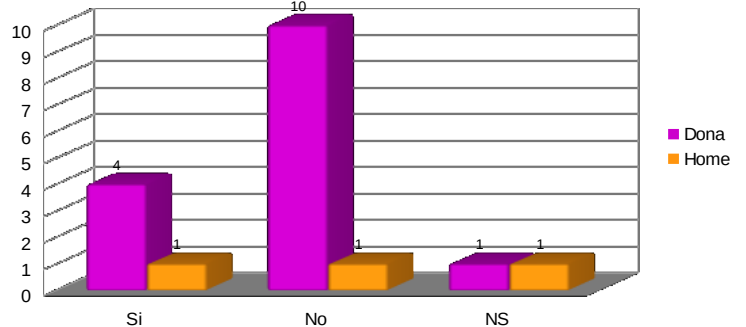
El propi ajuntament

No

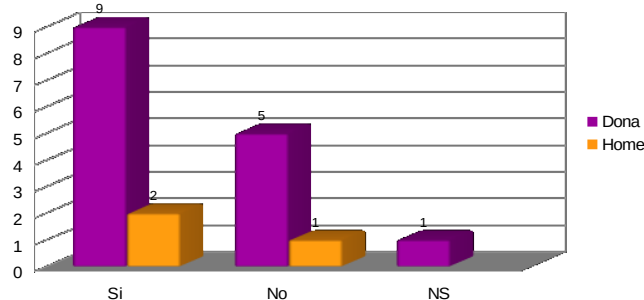
Consideres que el municipi on vius afavoreix la convivència?



Els espais públics (carrers, places...) són segurs i accessibles per a tothom?



Els serveis públics són accessibles per a tothom?





**Tens algun suggeriment o proposta de millora per què fa a l'accessibilitat?**

Els processos administratiu per tota la gent nouvinguda i de parla no catalana-espanyola, crec que falta una traducció dels documents oficials per a poder-los-hi facilitar una mica la comprensió del document.

També, trobo necessari un acompanyament en els primers dies d'una persona nouvinguda, per a que coneixi tot els Serveis que ofereix l'Ajuntament: demanar cita prèvia, on ha d'anar en funció del perfil que viu a casa seva: joves, nens, adults, avis..

Més recursos i més treball transversal i sobretot més pedagogia en la població que no es troba entre els grups desfavorits

El nostre servei no es gaire accessible per a persones amb mobilitat reduïda, tampoc podrien accedir al cowork.

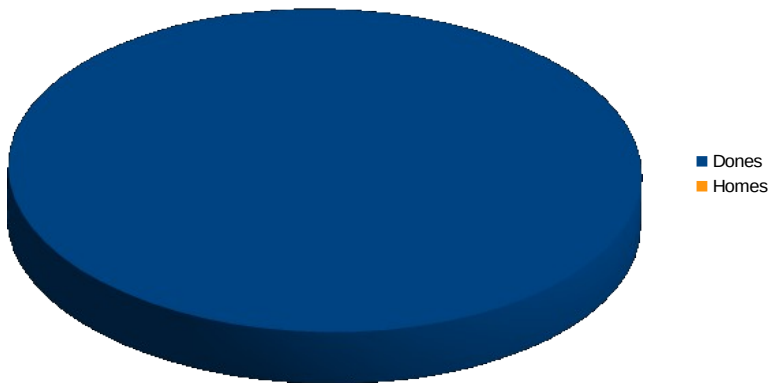
Crec que encara s'ha de fer més pedagogia i aconseguir arribar a més població en ella

Un millor manteniment dels espais públics (parcs, jardins, carrers, ...)

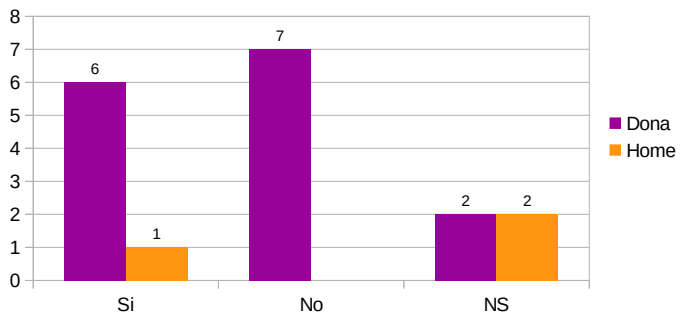
Sí, tenim un pla d'accessibilitat que ens va fer la Diputació de Barcelona, caldria invertir a la via pública per anar-lo duent a terme poc a poc.

**Àmbit 4. Coeducació i transmissió d'una cultura igualitària**

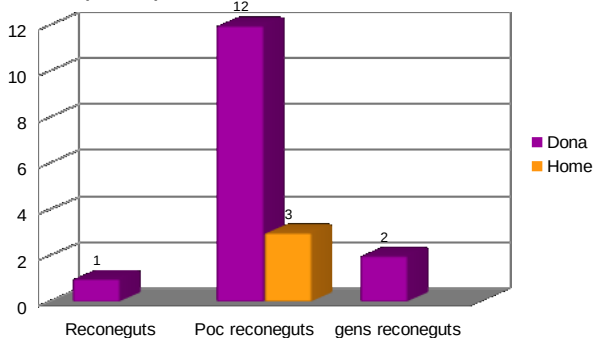
En termes generals, qui creus que realitza el treball de cura i domèstic en l'àmbit privat?



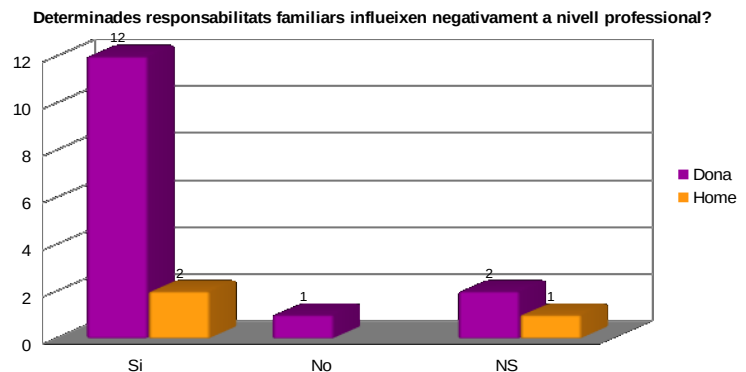
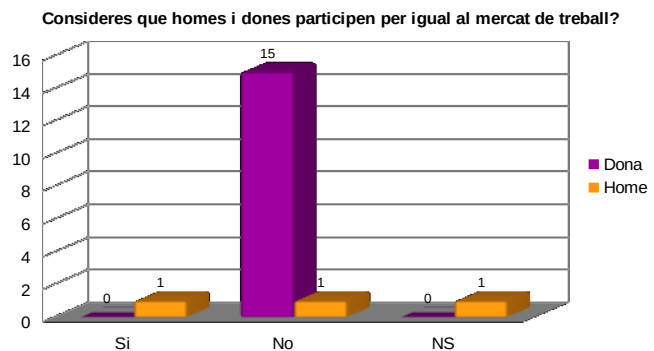
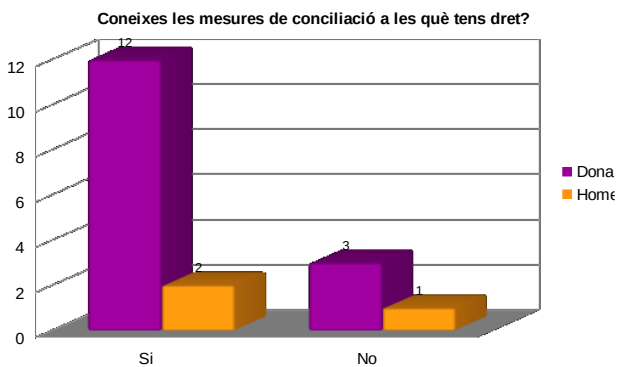
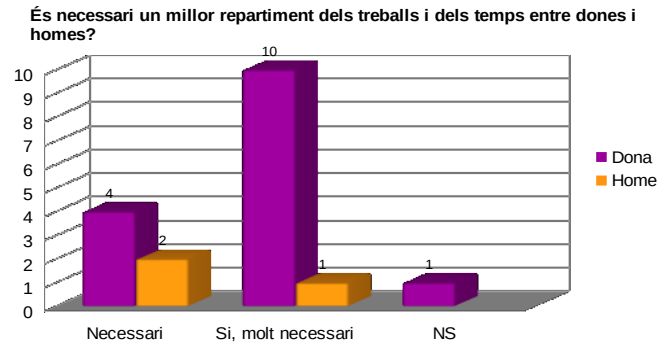
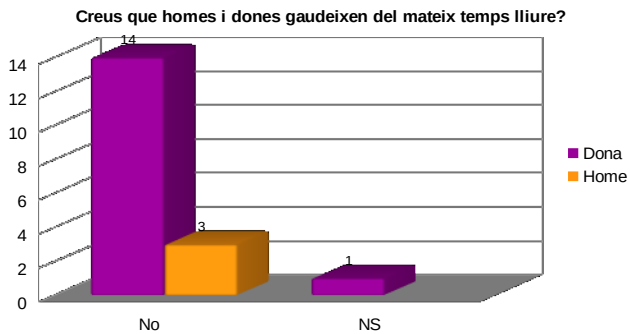
Consideres que es transmeten els sabers culturals dels diferents gèneres?



Creus que les aportacions culturals i els sabers de les dones estan



## Àmbit 5. Reformulació dels treballs i dels temps



### **Creus que l'Ajuntament podria portar a terme alguna mesura per a afavorir la igualtat en el mercat de treball?**

Si. Que no estiguin etiquetades per raó de sexe, raça o creença.

Fer algun descompte en taxes o donar algun tipus de bonificació a les empreses locals que contractin dones en famílies monoparentals, per exemple, fer més accions perquè tinguin accés a l'habitatge social...

Innovar i obrir la ment a la realitat del segle XXI, a totes els efectes, sobretot a les possibilitats de les TIC i la conciliació. Buscar noves formes de treball que afavoreixin aquesta conciliació

Ja ho fem quan hi ha l'oportunitat de participar als programes del SOC, si bé es podrien implementar mesures addicionals de l'ajuntament, per exemple que les subvencions a la contractació fossin més quantioses en el cas de contractar dones, especialment dones de més de 50 anys.

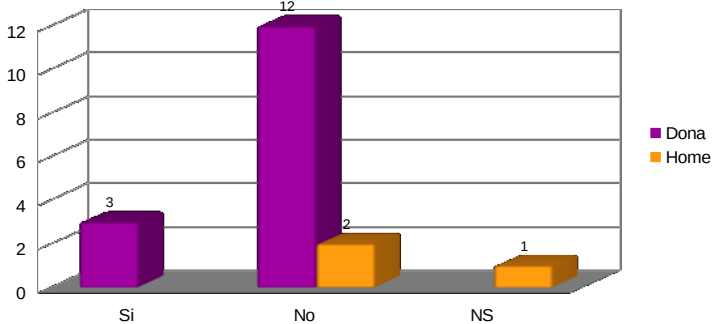
Sí, decidir aplicar la paritat a cada departament de l'Ajuntament.

Per començar tractar als seus treballadors sense discriminació per raó de sexe, cosa que no es dona, avui dia.

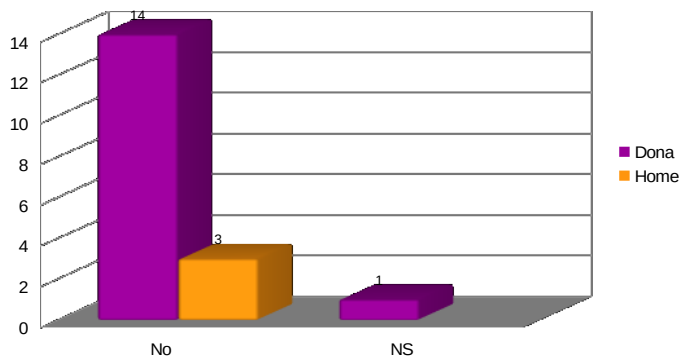
facilitar més realment la conciliació familiar i laboral,

## Àmbit 6. Reconeixement dels lideratges i la participació de les dones

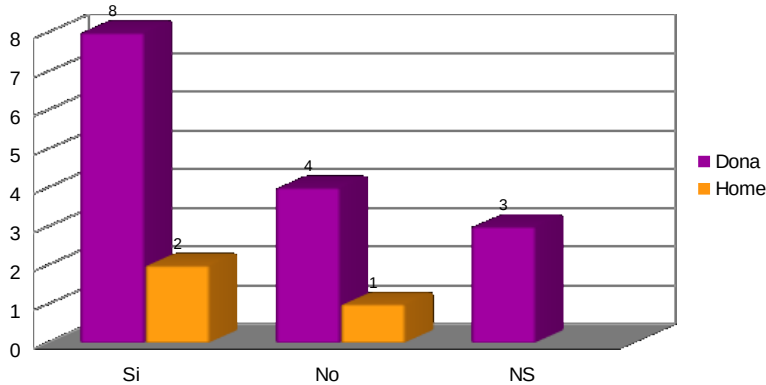
Consideres que existeix un equilibri entre homes i dones en la representació pública



Existeix un equilibri entre homes i dones en els llocs de direcció i lideratge?



Consideres que els grups de dones són visibles i poden fer arribar...



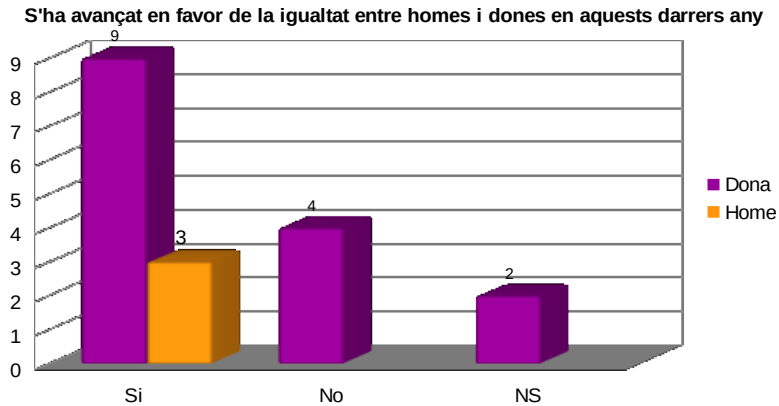
### Tens alguna proposta per a millorar els canals o els espais de participació?

Web Ajuntament: afegir un espai de participació ciutadana envers la dona.

A nivell municipal crec que està bastant bé, a nivell de país encara s'ha de treballar i fer-ho d'una manera creïble, no per imposició

Que es valori amb la mateixa valia opinions grups dones i homes, encara hi ha gent que desvalora les aportacions i opinions de dones, sense una actitud típica, d'homes

## A nivell general



### Quines propostes faries de cara a un pla d'igualtat municipal que millori la situació de dones i homes en el teu municipi?

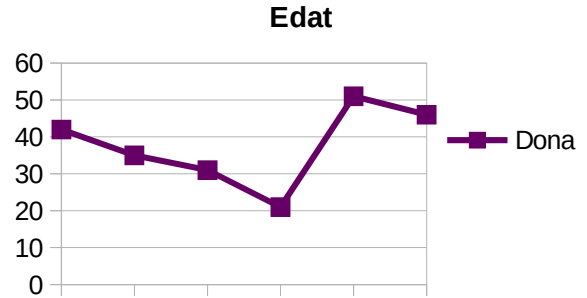
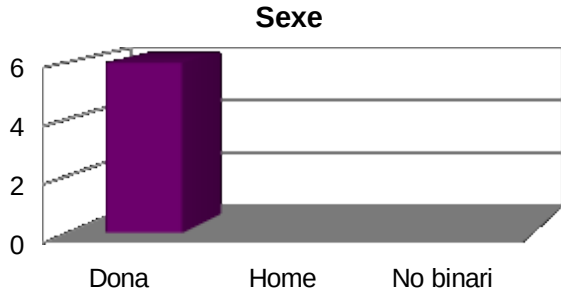
Sobretot que estigui fet utilitzant tots els recursos que ofereix la tecnologia, que tingui una vessant educativa i pedagògica molt important, que sigui valent i contundent i que reculli l'opinió de tots els col·lectius

Considero que fins que no es faci viable una veritable conciliació familiar i es valori el treball de cura no es podrà avançar veritablement.

Creo que només és una qüestió de donar veu a les dones de forma natural i normalitzada.

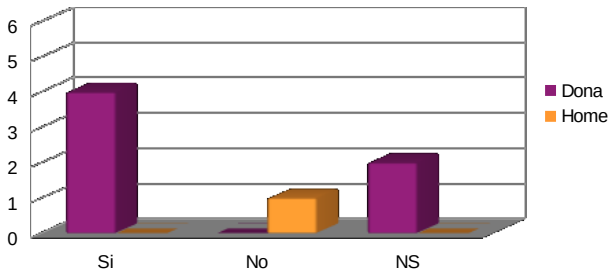
Promoure espais públics des d'una perspectiva femenina. ( places, parcs, jocs) com promouen entitats i col·lectius com col·lectiu punt 6

## Qüestionaris entitats

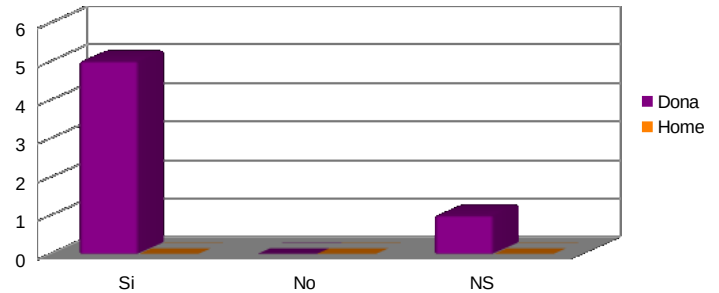


## Àmbit 1. Compromís amb la Igualtat de gènere

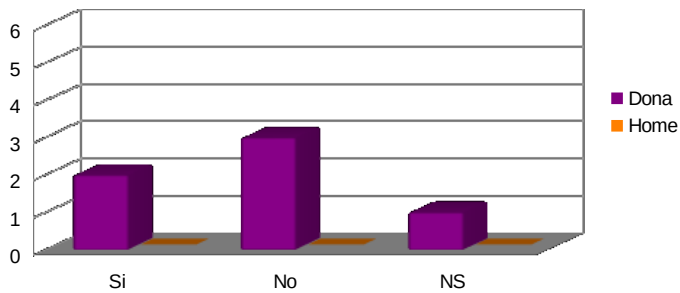
Consideres que l'Ajuntament treballa per la igualtat entre gèneres?



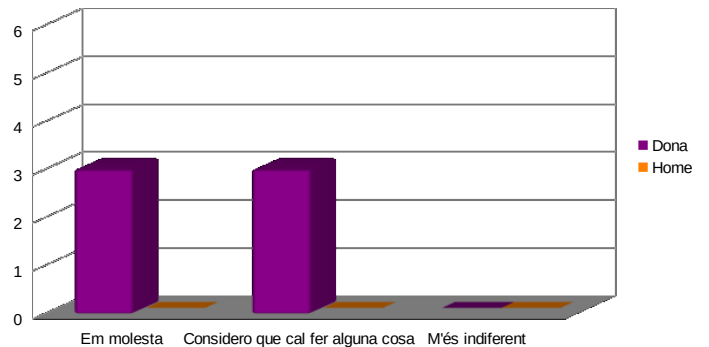
Les actuacions que desenvolupeu des de la vostra entitat tenen en compte les diferents necessitats i interessos dels diferents gèneres?



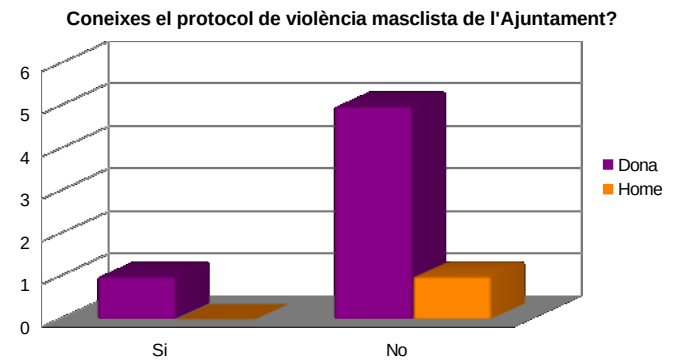
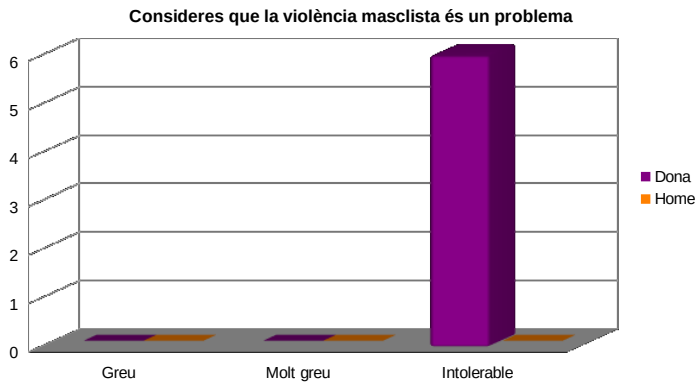
Creus que els noms o les imatges d'alguns equipaments municipals són sexistes?



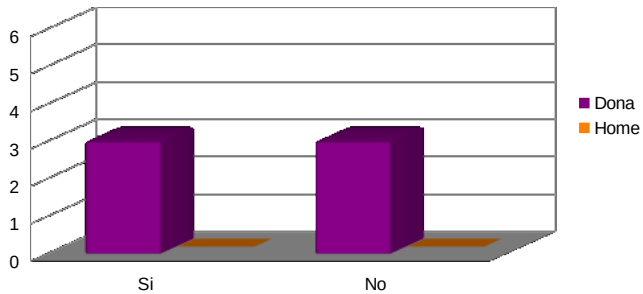
Quan veus cartells o anuncis publicitaris amb imatges sexistes, com t'afecta?



## Àmbit 2. Accions contra les violències masclistes



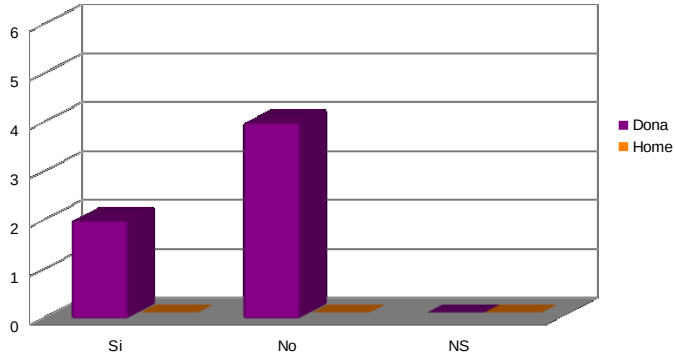
**Coneixes els serveis o recursos existents al municipi i a la comarca per a l'atenció a les dones que pateixen violència masclista?**



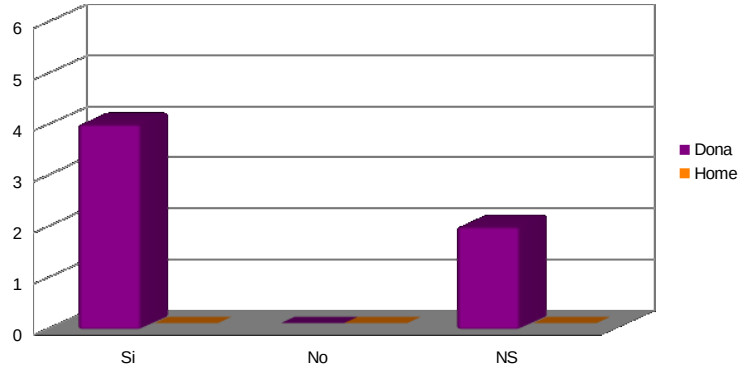
**Quines actuacions creus que es podrien fer des de l'ajuntament envers la violència masclista?**  
Xerrades, conscienciació través de les escoles,...

### Àmbit 3. Drets i qualitat de vida

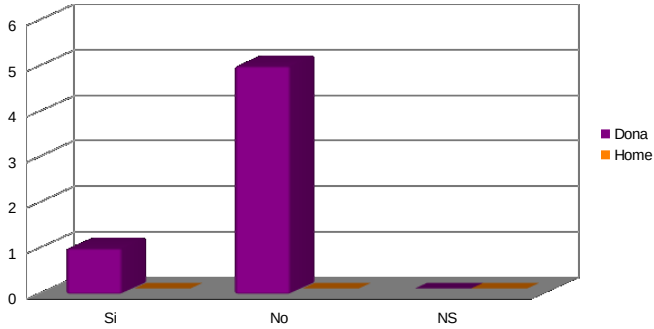
Creus que les polítiques públiques cobreixen totes les etapes vitals de les persones?



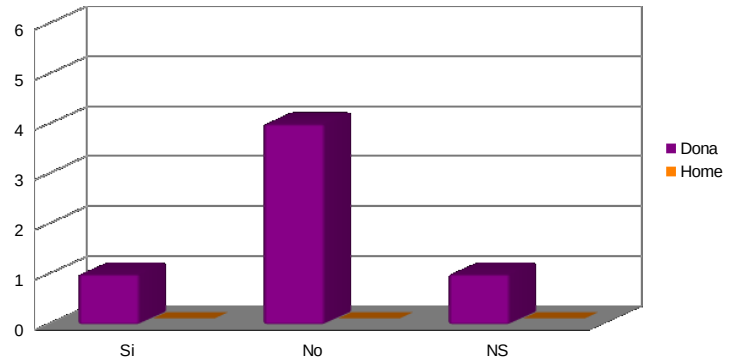
Consideres que el municipi on vius afavoreix la convivència?



Els espais públics (carrers, places...) són segurs i accessibles per a tothom?



Els serveis públics són accessibles per a tothom?



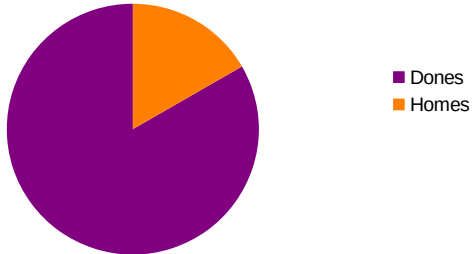
#### Tens algun suggeriment o proposta de millora per què fa a l'accessibilitat?

Per una persona amb cadira de rodes es impossible passejar pel poble, la majoria de voreres no tenen rampes.

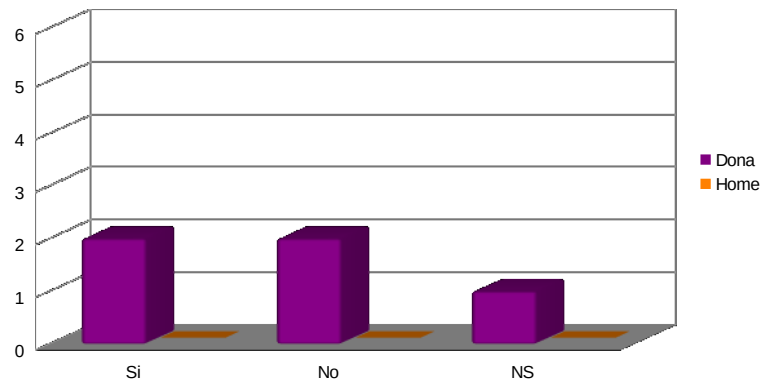
Voreres adaptades a les cadires de rodes.

## Àmbit 4. Coeducació i transmissió d'una cultura igualitària

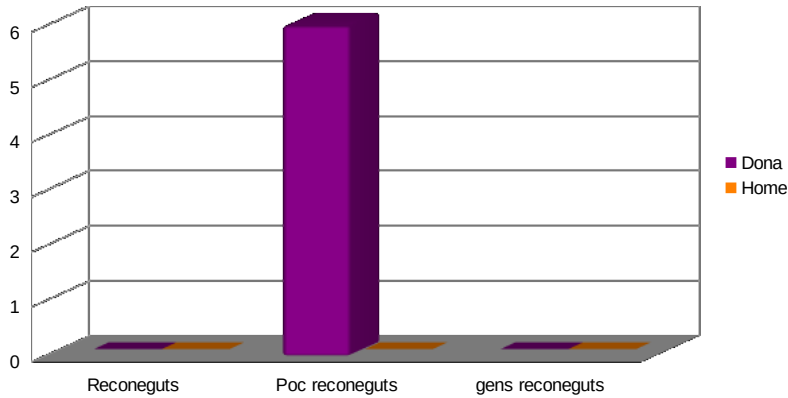
En termes generals, creus que el treball de cura i domèstic en l'àmbit privat el realitzen majoritàriament



Consideres que es transmeten els sabers culturals dels diferents gèneres?



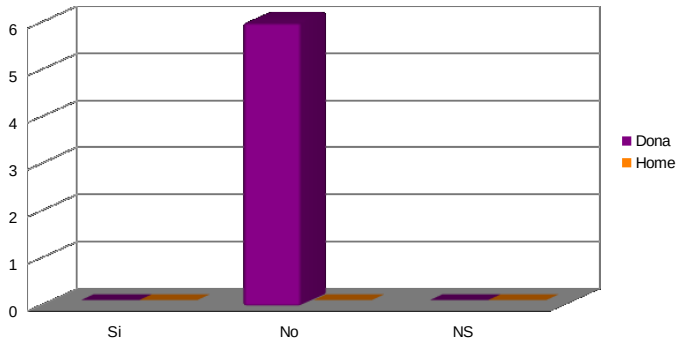
Creus que les aportacions culturals i els sabers de les dones estan



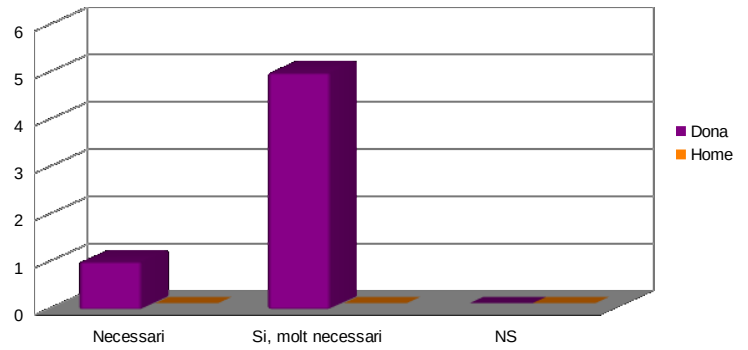


## Àmbit 5. Reformulació dels treballs i dels temps

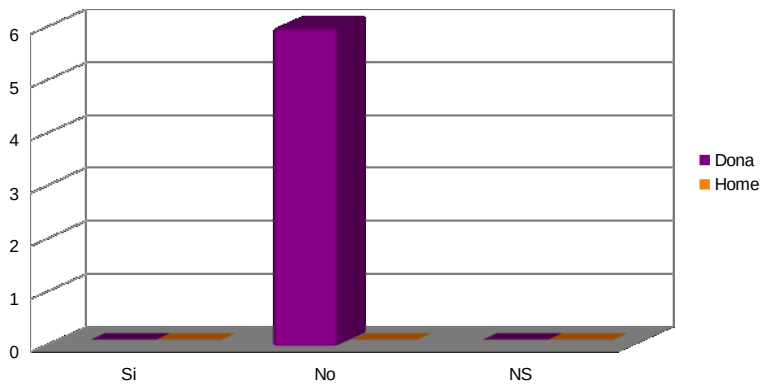
Creus que homes i dones gaudeixen del mateix temps lliure?



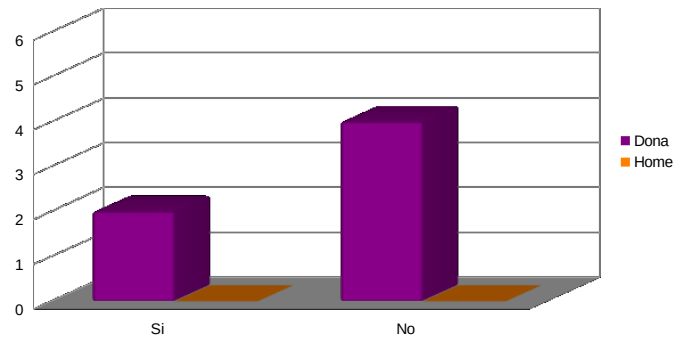
Consideres que és necessari un millor repartiment dels treballs i dels temps entre dones i homes?



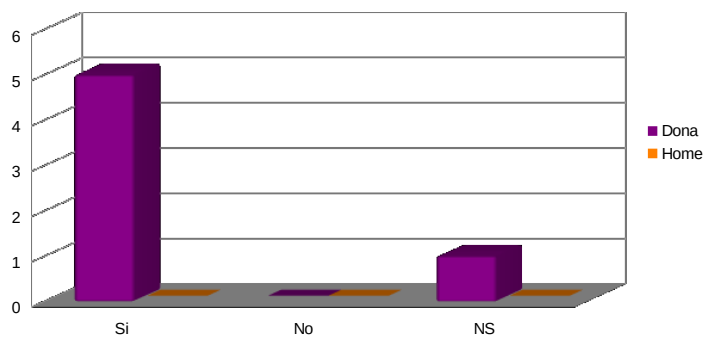
Consideres que homes i dones participen per igual al mercat de treball?



Coneixes les mesures de conciliació a les què tens dret?



Creus que determinades responsabilitats familiars poden influir negativament a nivell professional?

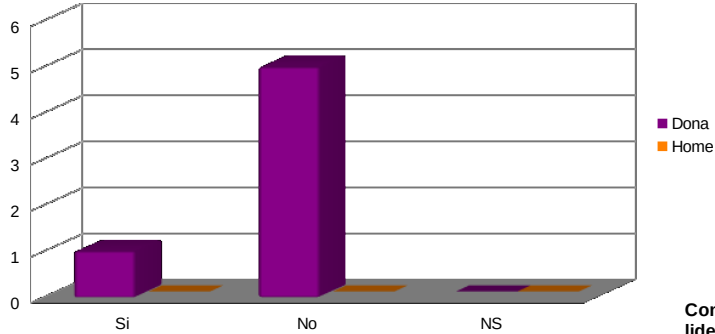


**Creus que l'Ajuntament podria portar a terme alguna mesura per a afavorir la igualtat en el mercat de treball?**

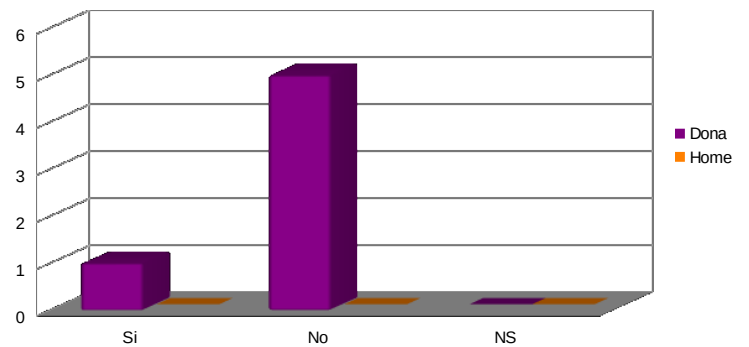
Facilitats a les mares

## Àmbit 6. Reconeixement dels lideratges i la participació de les dones

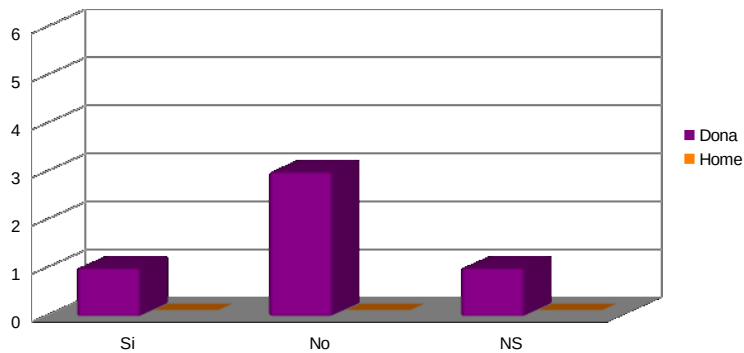
Consideres que existeix un equilibri entre homes i dones en la representació pública (mitjans de comunicació, homenatges a personalitats rellevants, premis, etc...)



Consideres que existeix un equilibri entre homes i dones en els llocs de direcció i lideratge? (associacions, entitats culturals i esportives, grups o col·lectius...)

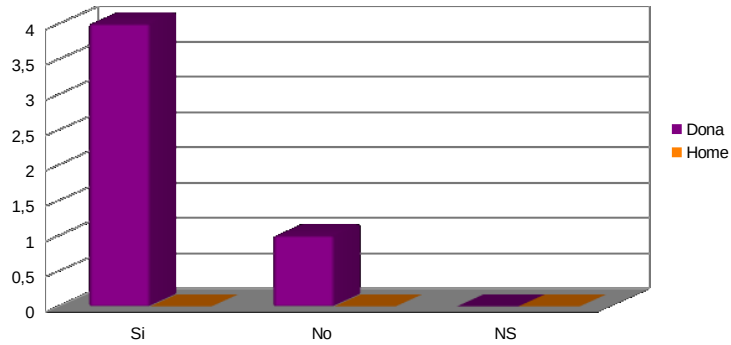


Consideres que els grups de dones són visibles i poden fer arribar les seves necessitats a l'administració pública?



## A nivell general

En termes generals, consideres que s'ha avançat en favor de la igualtat entre homes i dones en aquests darrers anys?



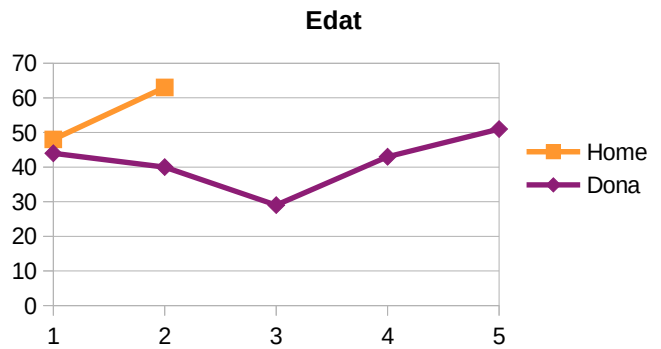
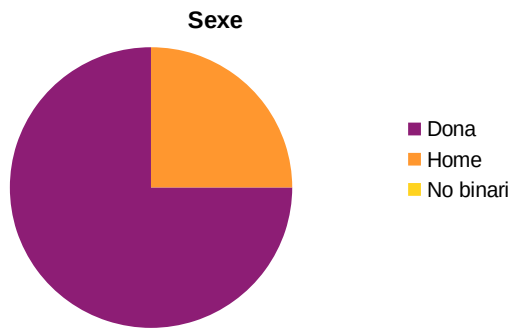
### Com t'afecta la desigualtat entre homes i dones a nivell personal?

Em preocupa que això encara passi al s.XXI

### Quines propostes faries de cara a un pla d'igualtat municipal que millori la situació de dones i homes en el teu municipi?

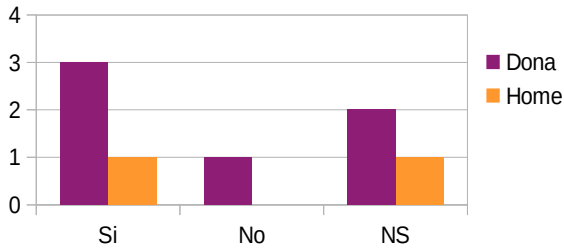
Coordinació amb les escoles i famílies.

## Qüestionaris centres educatius

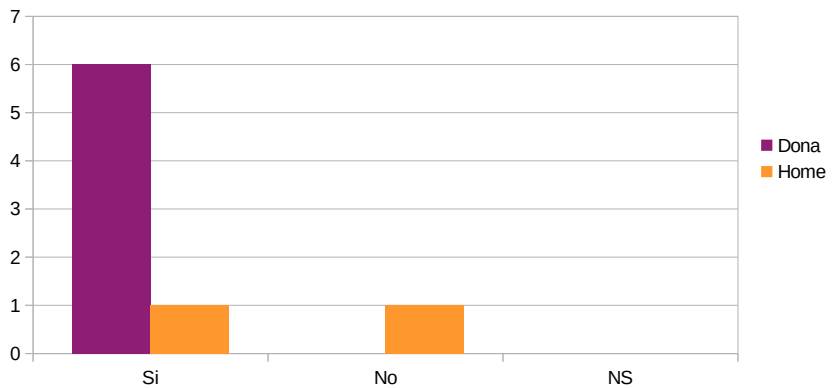


### Àmbit 1. Compromís amb la Igualtat

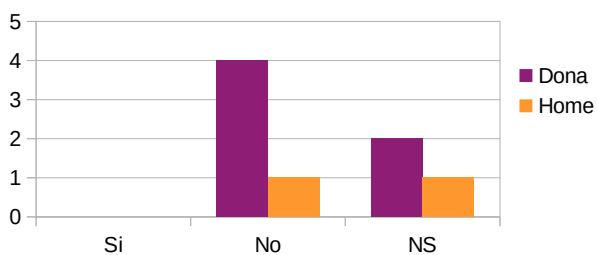
Consideres que l'Ajuntament treballa per la igualtat entre gèneres?



Les actuacions que desenvolupeu des del vostre centre tenen en compte les diferents necessitats i interessos dels diferents gèneres?

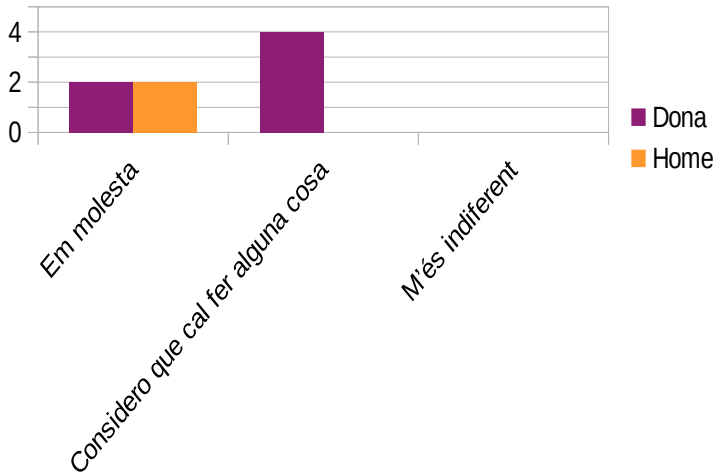


Creus que els noms o les imatges d'alguns equipaments municipals són sexistes?

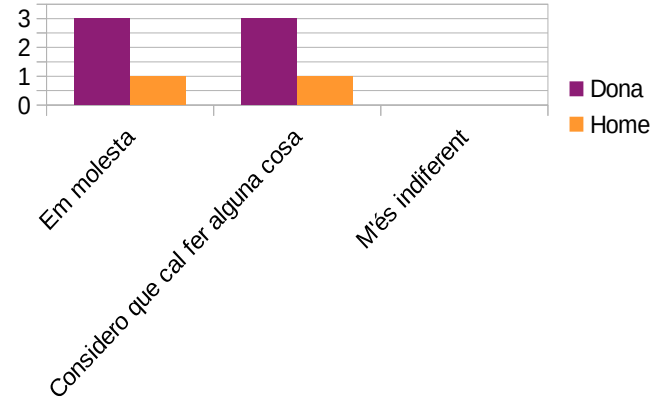


## Àmbit 2. Acció contra la violència masclista

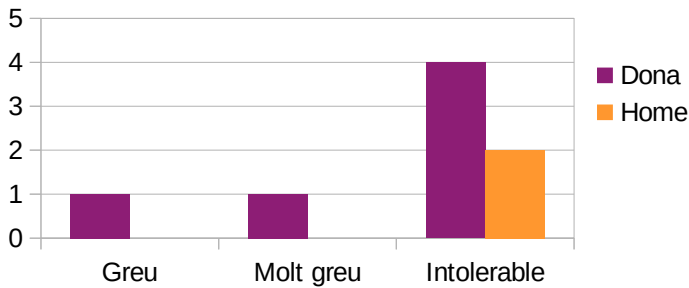
**Quant sents pel carrer comentaris sexistes, insults o "piropos", com t'afecta**



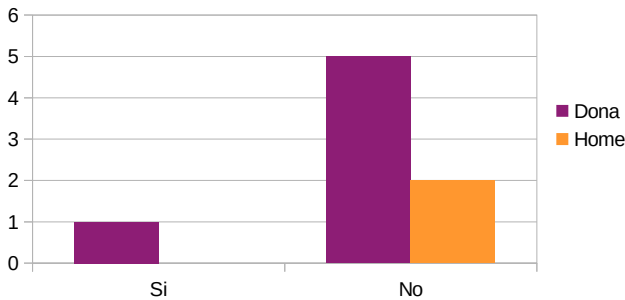
**Quants veus cartells o anuncis publicitaris amb imatges sexistes, com t'afecta?**



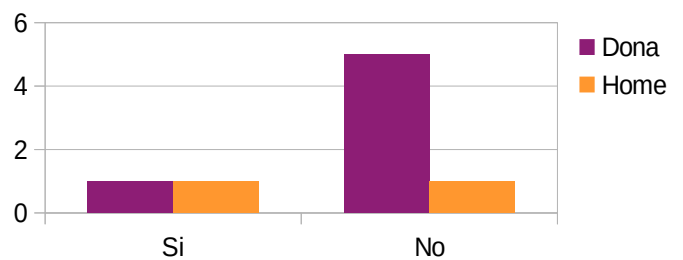
**Consideres que la violència masclista és un problema**



**Coneixes el protocol de violència masclista de l'Ajuntament?**



**Coneixes els serveis o recursos existents al municipi i a la comarca per a l'atenció a les dones que pateixen violència masclista?**



**Quines actuacions creus que es podrien fer des de l'ajuntament envers la violència masclista?**

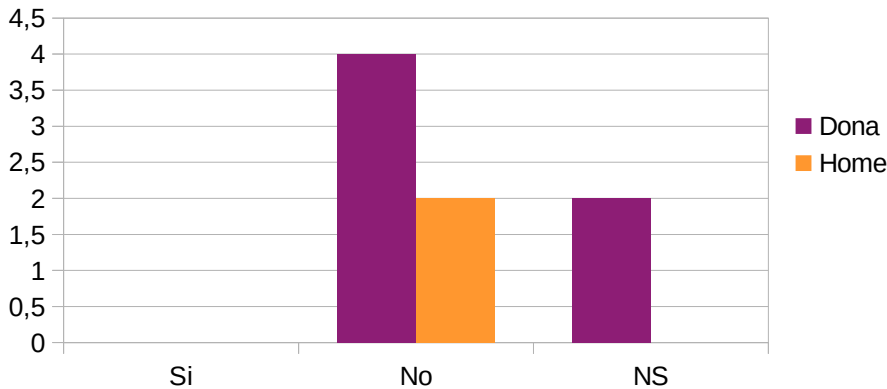
Sensibilització

protecció individual a la dona i als fills si en té

Donar molta visibilitat a les dones, premiar o donar a conèixer projectes que es facin en aquest sentit

**Àmbit 3. Drets i qualitat de vida**

**Creus que les polítiques públiques cobreixen totes les etapes vitals de les persones?**



**Quines creus que precisen especial atenció?**

Totes elles per igual amb les seves necessitats del moment.

L'infantesa i la joventut

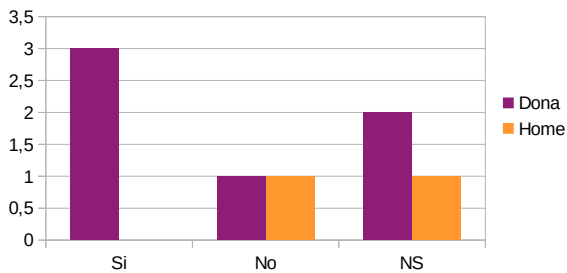
infants, 3a edat

Persones de mes de 40 anys amb feina però salaris precaris, que no poden permetre's una vivenda ni subsistir.

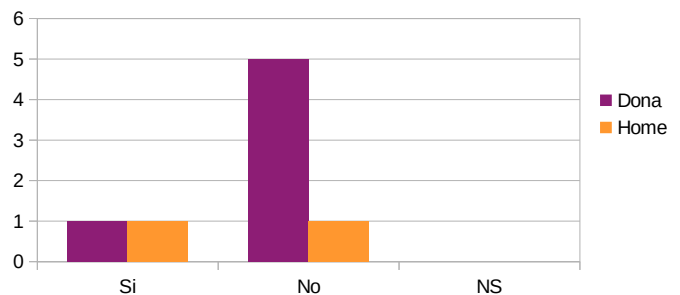
Infància i joventut, Persones vulnerables. Habitatge.

Penso que els adolescents necessitarien mes atencio

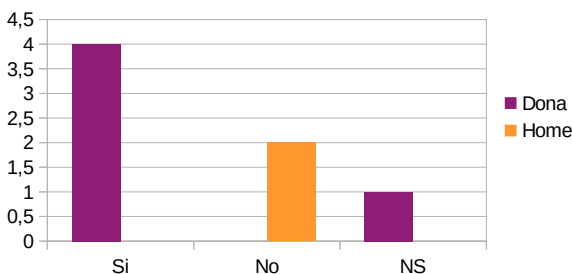
**Consideres que el municipi on vius afavoreix la convivència?**



**Els espais públics (carrers, places...) són segurs i accessibles per a tothom?**



**Els serveis públics són accessibles per a tothom?**



**Has detectat algun sector de la població que per raó de sexe, edat, origen, orientació sexual, creença, etc. es trobi en una situació més vulnerable davant l'exercici dels seus drets?**  
els joves i els immigrants  
minusvàlits

**Tens algun suggeriment o proposta de millora per què fa a l'accessibilitat?**

revisar la supressió de barreres arquitectòniques, i sobretot la neteja que en molts casos és insuficient  
Crec que falta molta més informació. I actuacions més directes i ràpides.

#### Àmbit 4. Coeducació i transmissió d'una cultura igualitària

**El teu centre realitza activitats coeducatives? Quines**

no

es realitzen moltes activitats igualitàries per a nens i nenes, tot i que l'objectiu no és transmetre el caire coeducatiu.

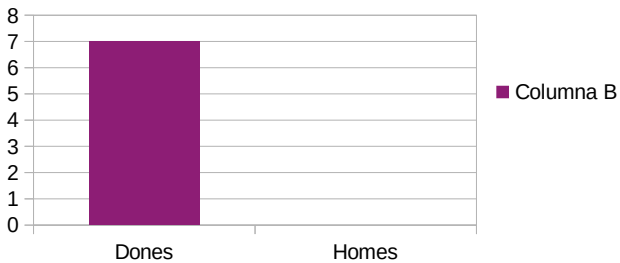
Tallers, coeducació en tots els grups.

Campanyes de sensibilització.

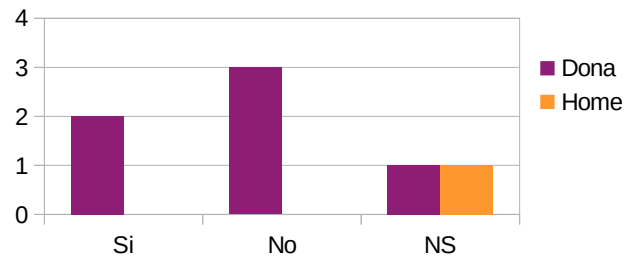
Projectes intersdisciplinaris a totes les etapes

El curs passat va ser l'eix temàtic central del Casal d'Estiu

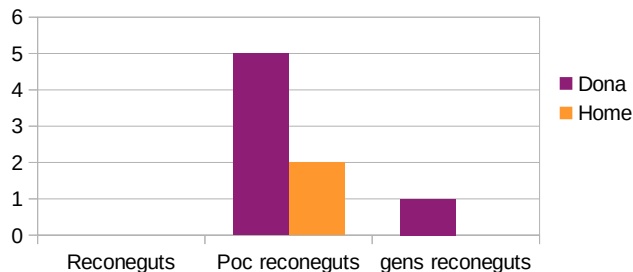
**En termes generals, creus que el treball de cura i domèstic en l'àmbit privat el realitzen majoritàriament**



**Consideres que es transmeten els sabers culturals dels diferents gèneres?**

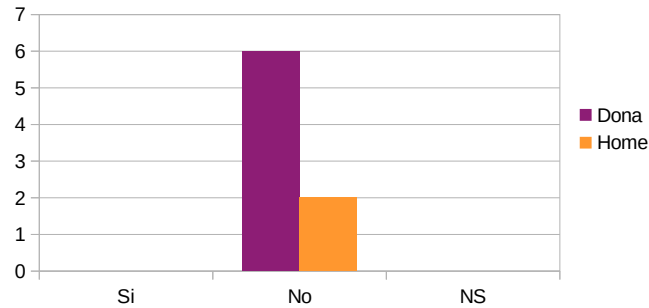


**Creus que les aportacions culturals i els sabers de les dones estan**

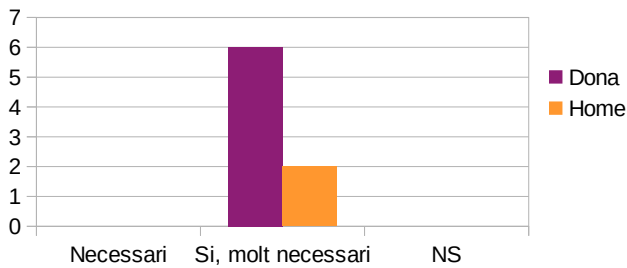


## Àmbit 5. Reformulació dels treballs i dels temps

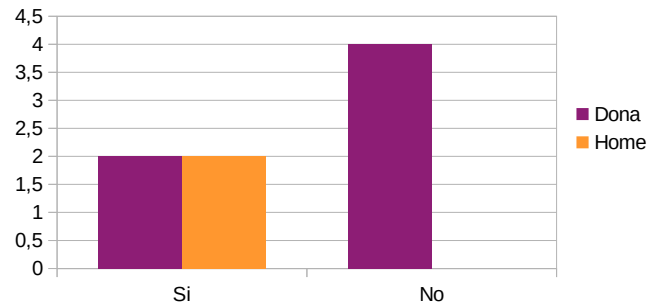
Creus que homes i dones gaudeixen del mateix temps lliure?



Consideres que és necessari un millor repartiment dels treballs i dels temps entre dones i homes?



Coneixes les mesures de conciliació a les què tens dret?



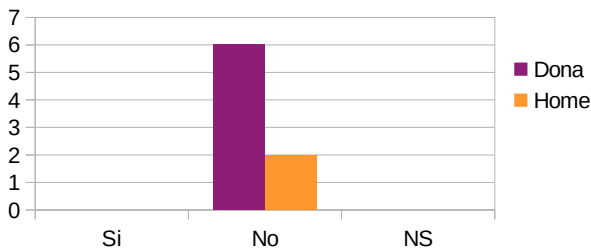
Creus que son suficients? En proposaries alguna més a nivell municipal?

No, perque una dona te molt mes dificultats

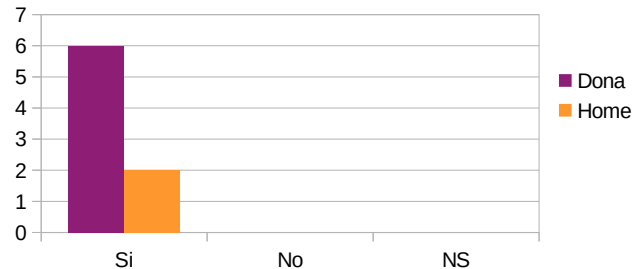
Tens alguna proposta?

Horaris laborals més enfocats a la vida familiar.

Consideres que homes i dones participen per igual al mercat de treball?



Creus que determinades responsabilitats familiars poden influir negativament a nivell professional?



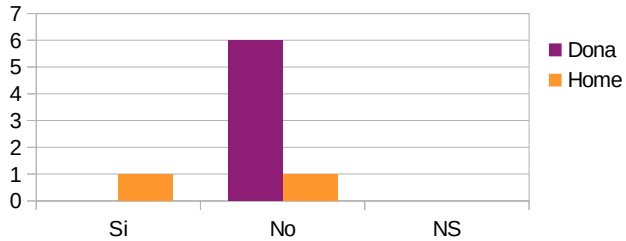
Creus que l'Ajuntament podria portar a terme alguna mesura per a afavorir la igualtat en el mercat de treball?

Fomentar el contracte de dones  
campanyes i formatives i de concienciacio a les empreses

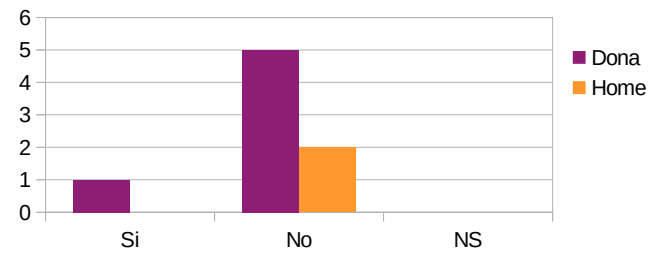


## Àmbit 6. Reconeixement dels lideratges i la participació de les dones

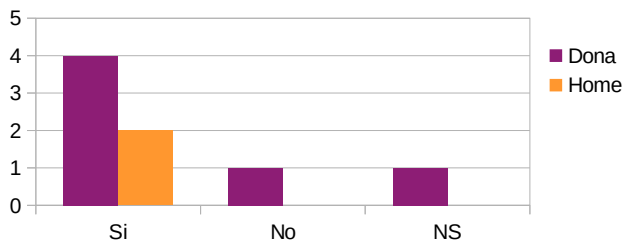
**Consideres que existeix un equilibri entre homes i dones en la representació pública (mitjans de comunicació, homenajes a personalitats rellevants, premis, etc...)**



**Consideres que existeix un equilibri entre homes i dones en els llocs de direcció i lideratge? (associacions, entitats culturals i esportives, grups o col·lectius...)**

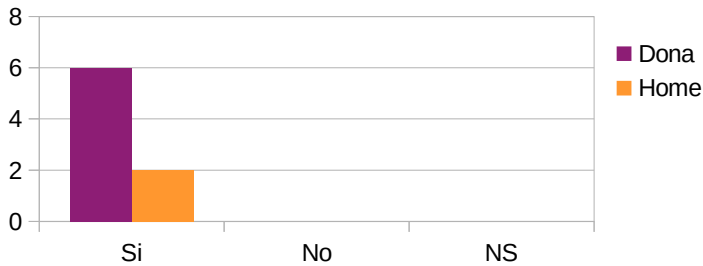


**Consideres que els grups de dones són visibles i poden fer arribar les seves necessitats a l'administració pública?**



## A nivell general

**En termes generals, consideres que s'ha avançat en favor de la igualtat entre homes i dones en aquests darrers anys?**



### Com t'afecta la desigualtat entre homes i dones a nivell personal?

tinc tres filles i és un tema que em preocupa molt

tinc moltes més responsabilitats i deures que el meu company de vida i pare dels nostres fills

Negativament ja que observo que encara queda molt camí per fer.

Perdonalment en res pq treballo en un ambit on majoritariament les dones tenim reconeixement, carrecs directius, igualtat de sous,...

### Quines propostes faries de cara a un pla d'igualtat municipal que millori la situació de dones i homes en el teu municipi?

fer una ordenança que castigui amb duresa el masclisme.

Ajuda per a que les dones puguin treballar fora de la llar

Molta campanya comunicativa , publicitaria, premis,...

La millor actuacio es VISIBILITZARde forma natural, el dia a dia va calant

## **.7.5 Marc Normatiu**

### **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 el 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).**

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

### **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, Tomo 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 febrer 1976 (Capítol 5, Tomo 2 p.70).**

**1978 - Igualtat de tracte entre homes i dones en matèria de seguretat social – Directiva 19 de desembre de 1978 (Capítol 5, Tomo 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)** obliga expressament a eliminar les desigualtats i a promoure la igualtat entre dones i homes en totes les activitats i els 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**, 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 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 que s'aplica el principi d'igualtat de tracte entre homes i dones a l'accés de bens 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 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 juliol 2010.

### **Àmbit estatal**

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

**1999 – Llei 39/99 de conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores.**  
**2003 – 2006 - IV Pla per a la Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes.**

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

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

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

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

### **Àmbit de Catalunya**

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

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

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

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



**2008 - Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista. 2008 – 2011 – Pla de Política de Dones 2008 – 2011.**

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

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

### **Marc competencial municipal**

#### **1978 – Constitució Espanyola:**

Article 9 – Principis constitucionals.

Títol VIII, capítol I, article 137 – organització territorial de l'Estat . Títol VIII, capítol II, article 140 – els municipis.

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

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

**1985 – Llei 7/1985 de 2 d'abril, reguladora de les bases de règim local** que estableix que els municipis poden dur a terme activitats complementàries pel que correspon 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 assistència social integral.

#### **2006 - Llei orgànica 6/ 2006 – Reforma 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.**