

III Pla d'Igualtat de Gènere de Castelldefels

Pla d'Acció 2018-2021



Ajuntament
de Castelldefels

Encàrrec:

Secció de Polítiques d'Igualtat

Ajuntament de Castelldefels

Suport metodològic per a l'elaboració del document:

Miriam Sol [direcció]

Christel Keller [coordinació]

Belén Varela [consultoria]

Spora Sinergies SCCL · www.spora.ws



Aquest Pla d'Igualtat ha estat elaborat amb la col·laboració de la **Comissió de Seguiment del Pla** i el **Consell Municipal de les Dones**:

Comissió de Seguiment del Pla:

- Alfonso López. Cap Unitat Bàsica d'Estudi i Avaluació de Polítiques Transversals.
- Àngela Rubí. Unitat d'Estudi i Avaluació de Polítiques Transversals. Participació.
- Anna Dolors Rodríguez. Secció de Polítiques d'Igualtat.
- Carolina Tàrrega Urbanisme. Unitat de Via Pública.
- Chelo Castro Carviño. Unitat Intermèdia de Cultura i joventut.
- Cynthia Delgado. Unitat d'Estudi i Avaluació de Polítiques Transversals. Immigració.
- Ester Cifuentes. CAP Castelldefels
- Isabel Cabre. Cap de Secció de Polítiques d'Igualtat i Salut i Consum.
- Joana Badell Urbanisme. Cap de Secció de Planejament i Llicències.
- Joana Gil. CAP Castell
- Lurdes Oliveras. Cap d'Unitat Intermèdia de Salut i Consum.
- Mapi Clemente. Secció de Promoció econòmica.
- Raúl Vergel. Policia local.
- Rosa Sanz. Secció d'Educació. Cap UI de Programes Educatius Transversals.
- Rut Bill. Unitat d'Estudi i Avaluació de Polítiques Transversals. Participació.
- Santiago Amaro. Cap de Secció de Promoció econòmica

Consell de Dones de Castelldefels (associacions que han participat en l'elaboració del present Pla d'Igualtat):

- Associació Castelldefels Hockey Club
- Associació Fibrofels
- Associació Jasamuh
- Associació de Veïns de Vista Alegre
- Casal de Joves
- ONG Acción Alegra

Novembre 2017

Sumari

Presentació	4
BLOC I: INTRODUCCIÓ I METODOLOGIA	5
1. Introducció.....	5
2. Metodologia.....	9
3. Principis rectors.....	9
BLOC II: PLA D'ACCIONS	12
1. Organigrama i seguiment del Pla d'Igualtat	12
2. Principi de la Transversalitat de gènere	14
3. Pla de Treball Anual 2018 - 2019	16
4. Recull d'accions per als següents plans anuals.....	28
Annex I: Recursos d'interès per a la implementació del pla	33

Presentació

Dia Internacional de la Dona. Si busquem al calendari, trobarem una data: el 8 de març. Però la realitat és ben diferent. La lluita per la igualtat, l'apoderament de la dona, s'ha de demostrar cada dia de l'any. No farem ni un pas enrere en la lluita per una societat més justa i igualitària.

No es pot permetre que una dona cobri menys diners que un home per fer la mateixa feina. Hem d'acabar amb la bretxa salarial. Les dones continuem topant amb un sostre de vidre que dificulta el progrés de tota la societat en general.

Com a Equip de Govern, treballem amb el compromís de construir un Castelldefels amb igualtat d'oportunitats, una ciutat igualitària on la figura de la dona estigui apoderada. Amb aquesta premissa hem elaborat el tercer Pla Local d'Igualtat de Gènere.

Tota una declaració d'intencions que demostra que a nivell local també podem fer grans canvis per a la societat. S'ha desenvolupat tenint en compte la feina feta en el pla anterior, analitzant objectius i resultats, a més de tenir en compte l'opinió d'entitats, grups de gent gran, gent jove, associacions...

Castelldefels avança amb la possibilitat que ens dona el tercer pla de mapificar la ciutat en criteris de gènere. Per exemple, s'estudiaran quins són els carrers amb més trànsit de persones, on s'hauran d'instal·lar més punts de llum, etc. Això és una tasca que anirà en benefici de la seguretat, però que implicarà diferents àrees de l'Ajuntament.

El Pla ens permetrà avançar contra la bretxa salarial o la desigualtat d'oportunitats. No farem ni un pas enrere en aquesta lluita. Cada dia és 8 de març.

María Miranda Cuervas

Alcaldessa

Un pas més enllà

El compromís de l'Ajuntament de Castelldefels els darrers tres anys amb les polítiques d'igualtat de gènere és innegable. És durant aquest mandat que se n'ha incrementat el pressupost i s'ha creat un centre específic i segregat (l'Espai Montserrat Roig) on les dones poden rebre atenció directa. Però per a fer polítiques realment eficaces calia anar un pas més enllà. Des de la nova Regidoria d'Igualtat s'ha treballat per actualitzar el Pla per tal que satisfaci dos requisits que creia fonamentals. En primer lloc, s'ha mirat que sigui un pla realista, pràctic i abastable. I en segon lloc, que sigui fàcilment avaluable i fiscalitzable.

L'enfocament dels primers plans de gènere era volgudament ambiciós amb objectius amplis però alhora inconcrets. Això feia que la seva efectivitat fos difícil d'avaluar i, sovint, qüestionable. És per això que la Regidoria ha volgut que el III Pla d'Igualtat de Gènere tingui un enfocament més pragmàtic, que atengui el pressupost disponible i les capacitats reals d'actuació del municipi.

Encarem, doncs, aquest III Pla d'Igualtat amb una diagnosi de la problemàtica de gènere encara qualitativa feta amb grups focals (mostres representatives de dones d'edats, localitzacions i orígens diversos) i amb la intenció de començar a posar dades que ens permetin quantificar i mesurar l'eficàcia de les polítiques que implementem.

És en aquest sentit que s'ha fet una primera intervenció en el Pla per dotar-lo d'una perspectiva transversal en què totes les àrees de govern s'hi han de veure implicades. Això ha obligat a fer coincidir les àrees d'actuació i els agents implicats del Pla amb les diferents àrees de govern. Un cop clarificat l'organigrama, s'ha creat un òrgan transversal de seguiment en què representants de cada àrea es reuniran anualment per avaluar-ne els resultats i planificar noves actuacions si ho consideren oportú.

Seguint aquesta filosofia de prioritzar actuacions concretes i eficaces, un dels objectius inicials del Pla és aconseguir que totes les dades recollides per l'administració municipal vagin ja segregades per sexe. Precisament, una recollida de dades ben segmentada permetrà diagnosticar problemàtiques ràpidament i establir en conseqüència polítiques eficaces i correctament enfocades.

En resum, aquest pla és un pas més enllà dels tradicionals enfocaments ampul·losos amb grans fites verbalitzades per escrit però d'escassa concreció a la pràctica. És amb aquesta nova perspectiva gradualista que veiem que, per assolir una transformació social tan rellevant com és arribar a la plena igualtat de gènere en tots els àmbits socials, calen tot un seguit de petits canvis que sumats en faran un de gran. És l'hora de les petites actuacions sobre el terreny, humils però precises i que permetin entendre millor la problemàtica de gènere i atacar-la amb eficàcia. Finalment, aquest és un pla que no serà un dossier guardat en un calaix sinó que implicarà un seguiment integral anual i una supervisió més propera de totes les actuacions per part de l'administració i dels encarregats de l'àrea.

Perquè volem que la Igualtat de Gènere a Castelldefels sigui un fet i no només bones paraules.

Àlex Company Hernández

Regidor-delegat de Salut i Consum, Polítiques d'Igualtat i Immigració.

BLOC I: INTRODUCCIÓ I METODOLOGIA

1. Introducció

Els Plans d'Igualtat són l'eina principal que organitza les polítiques municipals en matèria d'igualtat entre dones i homes. A continuació es fa una presentació conceptual en relació amb la igualtat entre dones i homes i les polítiques de gènere. En segon lloc, s'introdueix un breu repàs sobre l'evolució de les polítiques d'igualtat i els marcs legals que sustenten els plans d'igualtat. En darrer lloc, es presenta l'estructura del present Pla d'Igualtat.

1.1. Conceptes Clau

A continuació s'exposa la definició d'un seguit de conceptes clau en matèria de polítiques de gènere i d'igualtat:

a) Igualtat entre dones i homes

La condició d'esser iguals homes i dones en les possibilitats de desenvolupament personal i de presa de decisions, sense les limitacions imposades pels rols de gènere tradicionals, per la qual cosa els diferents comportaments, aspiracions i necessitats de dones i d'homes són igualment considerats, valorats i afavorits. (Llei 17/2015, Art.2).

b) Perspectiva de gènere

La presa en consideració de les diferències entre dones i homes en un àmbit o una activitat per a l'anàlisi, la planificació, el disseny i l'execució de polítiques, tenint en compte la manera en què les diverses actuacions, situacions i necessitats afecten les dones. La perspectiva de gènere permet de visualitzar dones i homes en llur dimensió biològica, psicològica, històrica i cultural, i també permet de trobar línies de reflexió i d'actuació per eradicar les desigualtats. (Llei 17/2015, Art.2).

c) Transversalitat de la perspectiva de gènere i de les polítiques d'igualtat

Aplicació de la perspectiva de gènere i la perspectiva de les dones a totes les actuacions, a tots els nivells i a totes les etapes, reconeixent el valor que aporten dones i homes i aplicant de manera positiva els canvis necessaris per a millorar la societat i respondre a les realitats, les oportunitats, les necessitats i les expectatives des dos sexes. (Llei 17/2015, Art.3).

d) Diversitat i discriminació múltiple

Ens referim a la diversitat com a tret característic de les identitats i realitats que viuen les dones, que prenen múltiples formes en funció d'altres elements més enllà del sexe. Alguns dels factors que tenen més importància l'hora de definir la diversitat són de caire cultural, ètnic, socioeconòmic, funcional, d'orientació sexual i d'edat. Conceptualment la diversitat no implica desigualtat ni discriminació, sinó únicament heterogeneïtat. Tot i així, i de la mateixa forma que succeeix amb el sexe, la resta de categories també ordenen la societat de forma jeràrquica, atorgant a les persones estatus valorats socialment com a superiors o inferiors.

En aquest sentit es parla de discriminació múltiple com a: situació en què una dona, pel fet de pertànyer a altres grups que també solen ésser discriminats, pateix formes agreujades i específiques de discriminació. (Llei 17/2015, Art.2).

1.2. Introducció a les Polítiques d'Igualtat

Les **polítiques d'igualtat** entre dones i homes tenen un llarg recorregut i han passat per diferents etapes durant les darreres dècades. En un inici, tenien com a objectiu redreçar les desigualtats de tracte i l'exclusió de les dones en l'exercici d'alguns drets, com ara el dret a vot o l'accés a certes professions, garantint així la igualtat en el marc jurídic. Posteriorment, a la dècada dels 80, es va constatar que la igualtat de tracte a nivell jurídic no garantia la igualtat real, ja que homes i dones continuaven sense gaudir de les mateixes oportunitats. En aquest context es van impulsar les polítiques d'igualtat com un àmbit d'actuació específic, i els plans d'igualtat van constituir l'eina principal per al seu desenvolupament. Però aquest enfocament sectorial va esdevenir també insuficient per abordar un fenomen tant multidimensional, estructural i resistent al canvi, com és la igualtat de gènere¹.

Amb aquestes limitacions com a punt de partida, a la [IV Conferència Mundial sobre les Dones de Nacions Unides celebrada l'any 1995 a Beijing](#) es va definir la **transversalitat de gènere** (en anglès *gender mainstreaming*) com l'estratègia més adequada per l'avenç en la incorporació del principi d'igualtat entre dones i homes en les polítiques públiques. Aquesta nova estratègia pretenia fer un salt qualitatiu respecte les polítiques sectorials d'igualtat, sovint adreçades a les dones, per centrar-se en els processos i les institucions on aquesta desigualtat es produeix². En aquest sentit, s'ha utilitzat el terme "transversalitat de gènere" en referència a l'estratègia que incorpora la perspectiva de gènere a totes les polítiques i actuacions públiques, de forma transversal en tota l'Administració Pública.

1.3. Marc legal

A Catalunya, els Plans d'Igualtat es recolzen principalment en dues lleis: la [Llei Orgànica, 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes](#) i la [Llei 17/2015, d'igualtat efectiva de dones i homes](#).

a) Llei Orgànica, 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes

L'aprovació d'aquesta llei per part del govern espanyol l'any 2007 va representar un gran avenç pel que fa al compromís polític amb la igualtat entre dones i homes. Una de les novetats més importants d'aquesta llei radica en la previsió de polítiques actives per fer efectiu el principi d'igualtat. Parteix d'una concepció transversal del principi d'igualtat, que implica necessàriament diversos àmbits de l'ordenament de la realitat social, cultural i política.

L'**Article 14** de la llei estableix els **critèris generals d'actuació dels poders públics**, a nivell estatal, autonòmic i local:

1. El **compromís amb l'efectivitat del dret** constitucional d'igualtat entre dones i homes.

1 Alfama, E. i Alonso, A (2015). "[Las políticas de género en la administración pública. Una introducción.](#)" A *Personak eta Antolakunde Publikoak kudeatzeko Euskal Aldizkaria / Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*, n.8, pp.24-4

2 Alfama, E. i Cruells, M. (2011). [Evaluación y políticas transversales: el caso de las políticas de género.](#) X Congreso AECPA.

2. **La integració del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats en el conjunt de les polítiques** econòmica, laboral, social, cultural i artística, amb la finalitat d'evitar la segregació laboral i eliminar les diferències retributives, així com potenciar el creixement de l'empresariat femení a tots els àmbits que compregui el conjunt de polítiques i el valor del treball de les dones, incloent el domèstic.
3. La col·laboració i cooperació entre les diferents administracions públiques en l'aplicació del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats.
4. La **participació equilibrada** de dones i homes a les candidatures electorals i en la presa de decisions.
5. L'adopció de les mesures necessàries per a l'**eradicació de la violència de gènere**.
6. La consideració de les singulars dificultats en què es troben les dones de **col·lectius especialment vulnerables**, per a les quals els poder públics podran adoptar, igualment, mesures d'acció positiva.
7. La protecció de la maternitat.
8. L'establiment de **mesures que assegurin la conciliació** laboral i de la vida personal i familiar de les dones, així com el foment de la coresponsabilitat.
9. El foment **d'instruments de col·laboració** entre les diferents **administracions públiques i agents socials**, les associacions de dones i altres entitats privades.
10. El foment de l'**efectivitat del principi d'igualtat** entre dones i homes a les relacions entre particulars.
11. La **implantació d'un llenguatge no sexista** en l'àmbit administratiu i el seu foment en la totalitat de les relacions socials, culturals i artístiques.
12. Tots els punts en aquest article s'han de promoure i integrar de la mateixa manera en la política espanyola de **cooperació internacional** per al desenvolupament.

b) Llei 17/2015, d'igualtat efectiva de dones i homes

Aquesta llei, aprovada el mes de juliol de 2015 al Parlament de Catalunya, apropa i acota les competències en matèria d'igualtat, de forma complementària a la Llei Orgànica 3/2007.

L'Article 3 de la llei estableix els principis pels quals totes les polítiques i actuacions dels poder públics han de regir-se:

1. Transversalitat de la perspectiva de gènere i de les polítiques d'igualtat de gènere
2. Equilibri entre el treball de mercat i el treball domèstic i de cura de persones i coresponsabilitat en el treball
3. Eradicació de la violència masclista
4. Apoderament de les dones
5. Democràcia paritària i participació paritària de dones i homes en els afers públics
6. Visibilització i reconeixement de la perspectiva de les dones
7. Justícia social i redistribució de la riquesa
8. Ús no sexista ni estereotipat del llenguatge

Més concretament, l'Article 6, les funcions que corresponen als ens locals de Catalunya:

- a) **Estudiar i detectar les mancances i les necessitats de les dones**, comptant amb la col·laboració de les associacions de dones.
- b) **Sensibilitzar la població sobre les causes de la violència masclista i impulsar actuacions i campanyes de prevenció** i posar a disposició de la població els serveis d'atenció necessaris per a les persones que pateixen les diverses manifestacions de la violència masclista.
- c) Atendre, informar i orientar les dones sobre programes i recursos per a facilitar l'exercici efectiu de llurs drets, i sensibilitzar homes i dones en termes d'igualtat de drets i deures.
- d) Crear i adequar els mecanismes necessaris per a **integrar la transversalitat de la perspectiva de gènere** en llurs actuacions polítiques.
- e) Establir les condicions de **formació i capacitació del personal** a llur servei.

- f) **Dissenyar, aprovar, executar i avaluar els plans d'igualtat** a què fa referència aquesta llei que afecten els ens locals.
- g) **Fomentar l'autonomia personal i econòmica** de les dones i impulsar l'ocupació femenina.
- h) Fomentar la presència de dones en els òrgans de participació i en els espais de presa de decisions.
- i) **Donar suport als grups feministes** i a les entitats de defensa dels drets de les dones, i impulsar-ne la participació en el disseny, l'elaboració, el desenvolupament i l'avaluació de les polítiques d'igualtat i de transversalització de gènere.
- j) Adequar i mantenir **estadístiques actualitzades que permetin un coneixement de la situació diferencial de dones i homes** en els diferents àmbits d'intervenció local.
- k) Dissenyar i aplicar **polítiques destinades a eradicar les desigualtats** i les explotacions de les dones en tots els àmbits locals d'intervenció.
- l) Complir-ne qualsevol altra que li atribueixi la legislació vigent.

1.4. El III Pla d'Igualtat de Gènere de Castelldefels

L'Ajuntament de Castelldefels compta actualment amb el II Pla d'Igualtat de Gènere que finalitza la seva vigència. Per aquest motiu, i amb la voluntat de consolidar les polítiques d'igualtat, el municipi té ara el repte d'elaborar el III Pla d'igualtat que ha d'aglutinar totes les polítiques d'igualtat del conjunt de seccions i unitats municipals. El nou Pla sorgeix de les necessitats i problemes que té el municipi en matèria d'igualtat de gènere, així com de les accions i bones pràctiques que ja s'estan duent a terme per millorar en aquest sentit.

El present Pla d'Igualtat de Gènere s'estructura en dues parts, que corresponen a dues fases diferents d'elaboració. Perquè el Pla d'Igualtat sigui una eina eficaç i respongui de forma exhaustiva a la realitat del municipi són necessàries aquestes dues parts i l'encaix entre ambdues.

- **El Diagnòstic:** recull la situació actual del municipi en clau d'igualtat de gènere. S'analitzen els principals problemes i necessitats en diferents àmbits de la vida social i de la política municipal (document Annex).
- **El Pla d'Accions:** constitueix el full de ruta de les polítiques d'igualtat dels pròxims anys. Inclou la definició dels òrgans que executaran el Pla, el funcionament intern i el detall de les actuacions.

2. Metodologia

El III Pla d'Igualtat de Gènere de Castelldefels ha estat elaborat de forma participativa, comptant amb les entitats i el personal municipal. El procés s'ha dut a terme en dues fases: el Diagnòstic, elaborat entre els mesos de juny i octubre del 2017, i el Pla d'Accions, elaborat entre els mesos d'octubre i novembre del 2017. Es presenten a continuació el detall de les tècniques que han estat utilitzades.

2.1. Fase I: Elaboració del Diagnòstic

Grups Focals amb dones (GF)

Durant la fase de Diagnòstic s'han realitzat tres (3) grups focals (GF) amb noies i dones de diferents edats, residents a diversos barris de Castelldefels i pertanyents a diversos grups culturals i ètnics, amb diversitat d'orientació sexual, amb les que s'ha mantingut una conversa

grup al guiat sobre els seus problemes i necessitats en els diferents àmbits de la vida. En total han participat 26 dones.

GF1: Noies adolescents (12 noies de 16 a 20 anys)

GF2: Dones adultes (9 dones de 25 a 60 anys)

GF3: Dones grans (8 dones de més de 60 anys)

Els principals temes tractats han estat: [1] l'accés a la salut; [2] l'educació i la formació com a espais de discriminació i com a eines de transformació de la desigualtat; [3] l'accés i les discriminacions patides al mercat de treball; [4] els problemes sorgits de la mobilitat, l'urbanisme i la seguretat; [5] les desigualtats en l'assumpció del treball domèstic i de cures i la conciliació dels diferents temps de vida (laboral, personal, familiar); [6] la participació en el teixit associatiu, les activitats esportives i de lleure.

Entrevistes

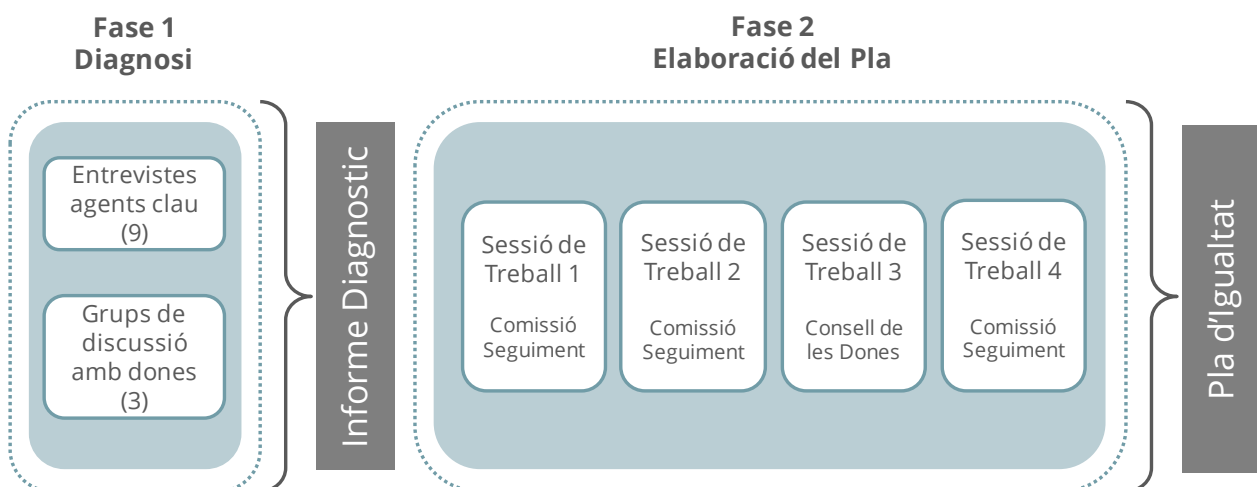
En la fase de Diagnòstic s'han realitzat un total de 9 entrevistes en profunditat amb el personal tècnic de l'Ajuntament de Castelldefels per tal de conèixer [1] la valoració de l'anterior Pla d'Igualtat de Gènere; [2] les actuacions en matèria d'igualtat i polítiques de gènere que s'estan duent a terme des de la secció o unitat; [3] les necessitats de la població amb clau de gènere respecte l'àmbit d'actuació corresponent i [4] propostes de futur per al nou Pla. Les entrevistes s'han realitzat amb les seccions i unitats d'Educació, Serveis Socials, Cultura i Joventut, Esports, Salut i Consum, Policia Local, Promoció econòmica, Urbanisme i entitats de dones de Castelldefels.

2.2. Fase II: Elaboració del Pla d'Accions

Sessions de Treball (ST)

En total s'han realitzat 4 sessions de treball (ST), tres d'aquestes amb personal tècnic de l'Ajuntament i una altra sessió amb membres del Consell Municipal de les Dones de Castelldefels.

L'esquema següent il·lustra el desenvolupament de les dues fases.



3. Principis rectors

El present Pla local d'Igualtat es regeix pels següents principis rectors:

- **Transversalització:** la incorporació de la perspectiva de gènere a totes les àrees de l'Ajuntament de forma intersectorial i coordinada.
- **Empoderament:** l'enfortiment de les dones com a agent social, de les seves capacitats, confiança i protagonisme a través la revalorització d'allò socialment entès com a femení.
- **Igualtat d'oportunitats:** la promoció de polítiques públiques que afavoreixin la igualtat real d'oportunitats incidint en el conjunt d'elements que la dificulten.
- **Diversitat:** la comprensió de les dones com una categoria plural i diversa, amb diferents necessitats, preocupacions i desitjos, articulant la perspectiva de gènere amb les perspectives intercultural, intergeneracional i socioeconòmica.
- **Participació:** comptar amb la veu de la ciutadania, vetllant per la representació de tots els col·lectius, per conèixer les seves necessitats i dur a terme una política més transparent.

BLOC II: PLA D'ACCIONS

El Pla d'Accions és la part operativa del Pla d'Igualtat i es deriva dels resultats obtinguts a la diagnosi i de l'experiència en la implementació dels anteriors plans. Estableix quines són les actuacions que es duran a terme en el marc de les polítiques d'igualtat del municipi durant un període determinat i funciona com a full de ruta per a la implementació.

En aquest Pla d'Acció trobareu tres apartats. El primer conté l'organigrama i funcionament del Pla d'Igualtat i s'hi explica quins són els òrgans que participen, quines són les funcions de cadascun i com es du a terme la implementació, el seguiment, l'avaluació i l'aprovació dels plans anuals. El segon apartat conté el primer pla anual amb el detall de les accions que es duran a terme dins els diferents eixos d'actuació. En darrer lloc hi ha un apartat amb les accions que no s'implementen el primer any però que es poden reprendre en els següents plans anuals.

1. Organigrama i seguiment del Pla d'Igualtat

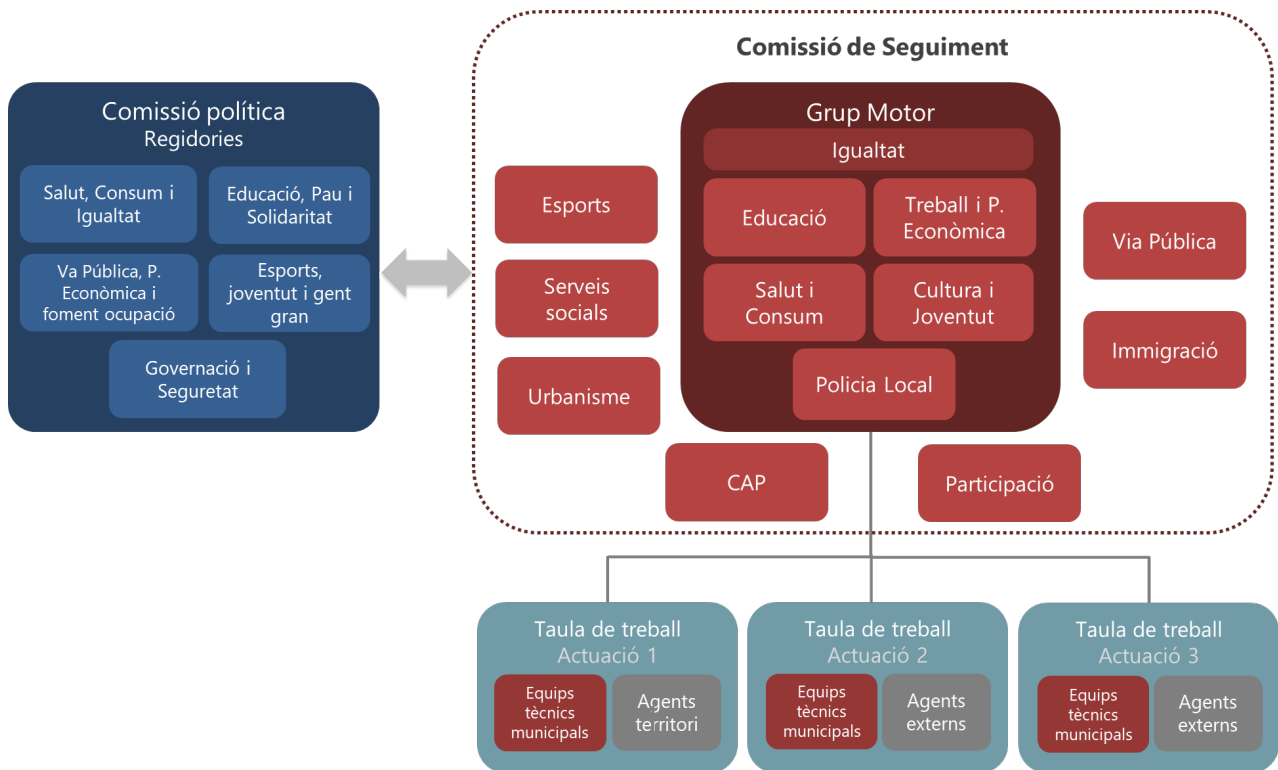
A continuació es presenta l'estructura de l'organigrama per a la implementació, el seguiment i l'avaluació del Pla d'Igualtat de Gènere, així com les funcions de cadascun dels òrgans.

1.1. Organigrama

El Pla d'Igualtat de Gènere compta amb tres tipus d'estructures.

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

L'esquema següent il·lustra l'organigrama per a la implementació, el seguiment i l'avaluació del Pla d'Igualtat de Gènere:



1.2. Funcionament

La implementació del present Pla d'Igualtat s'iniciarà el 2018 i finalitzarà el 2021. Per tal de facilitar el seu seguiment i adaptar el Pla a les necessitats de cada moment s'establiran un seguit de Plans de treball anual.

- **Pla de Treball Anual:** és el conjunt d'accions que s'ha acordat desenvolupar en el període d'un any, tot i que algunes de les accions tinguin continuïtat més enllà. Aquest serà dissenyat per part del Grup Motor a partir de l'avaluació de l'any anterior, i validat per la Comissió de Seguiment. Pot contenir tant accions que tenen continuïtat com accions noves. El primer Pla de Treball Anual forma part d'aquest document i ha estat resultat del procés participatiu amb el cos tècnic municipal i les entitats del Consell Municipal de les Dones.
- **Accions:** són cadascuna de les mesures que conformen el Pla d'Igualtat de Gènere i que impliquen a totes les seccions i unitats municipals i altres agents del territori. Hi ha dos tipus d'accions:
 - a) Sectorials:** són accions dirigides a un àmbit concret d'actuació. Es tracta de la major part de les accions del Pla d'Igualtat i es divideixen en 7 línies estratègiques d'intervenció, donant resposta a objectius específics fixats per a cada línia. Cada acció és responsabilitat d'una Taula de Treball conformada pels agents implicats que ha de desenvolupar un pla de treball propi, detallant les diferents tasques que requereix la l'acció, calendaritzant-les i garantint el seu compliment. Cada acció ha

de ser avaluada en sí mateixa, a partir dels indicadors d'avaluació que es deriven de les accions.

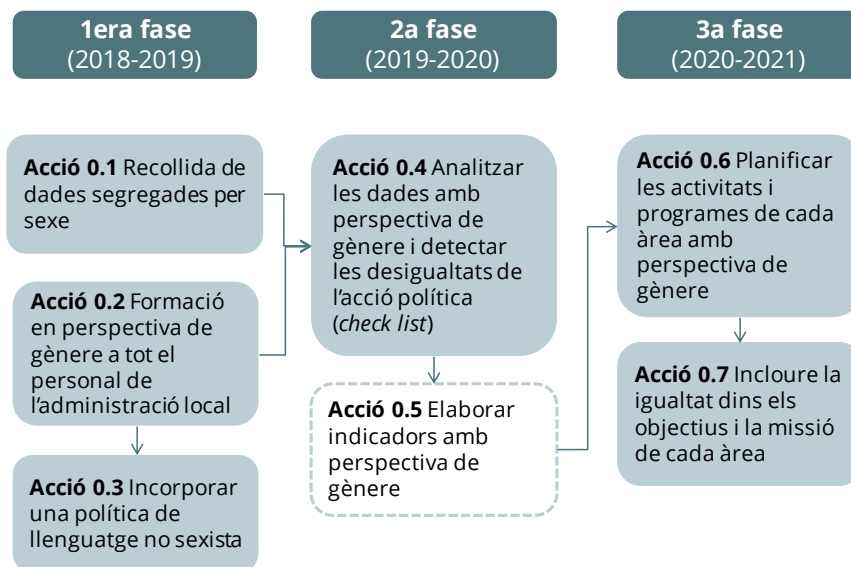
- b) Transversals:** són accions que afecten a totes les seccions de l'Ajuntament i que tenen l'objectiu general d'introduir la perspectiva de gènere de forma gradual a totes les polítiques municipals i a tots els nivells. A diferència de les accions sectorials, aquestes no han de ser debatudes i aprovades de forma anual, sinó que són d'obligat compliment i han d'implementar-se de forma progressiva per tal d'acomplir amb el seu objectiu.
- c)** Ambdós tipus d'accions són complementàries, ja que les accions sectorials impliquen de forma pràctica una mirada de gènere dins les diferents seccions/unitats, al mateix temps que les accions transversals contribueixen a dur a terme les accions específiques de cada secció/unitat.

2. Principi de la Transversalitat de gènere

Transversalitat de gènere és el terme que s'utilitza en català com la traducció més habitual del terme anglès *gender mainstreaming*. Aquest concepte és probablement el llegat més important de la IV Conferència Mundial sobre les dones, realitzada el 1995 a Beijing. Amb el canvi d'estratègia plantejat a Beijing es pretenia corregir la tendència de les polítiques d'igualtat a centrar-se en el desenvolupament d'accions específiques *ad hoc* (sovint adreçades a dones) i dirigides a la compensació dels efectes de la desigualtat (conegudes com a polítiques d'acció positiva), enlloc d'enfocar-se als processos i institucions on aquesta desigualtat es produeix.³ El *gender mainstreaming* representa un gir i implica treballar sobre tota la maquinària. En aquest sentit, s'ha utilitzat el terme *transversalitat de gènere* per referir-se al fet que la *perspectiva de gènere* ha de travessar totes les polítiques i actuacions públiques, així com tota l'Administració pública. La transversalitat de gènere parteix del reconeixement que les polítiques públiques són androcèntriques i, per tant, són mecanismes de (re)producció de la desigualtat que cal revisar i revertir.

Per tal de fer efectiu el principi de la transversalitat de gènere dins l'Administració Local cal pensar en aquells mecanismes, estratègies i accions que facilitin el canvi organitzatiu. A continuació es presenten un conjunt de mesures d'implementació progressiva encaminades a incorporar la perspectiva de gènere a totes les seccions i unitats municipals i fer efectiu el principi de la transversalitat.

³ Alfama, E. i Cruells, M. (2011) *Evaluación y políticas transversales: el caso de las políticas de género*. X Congreso AECPA



Paral·lelament a la implementació de les accions que han de fer efectiva la transversalitat de gènere, es proposen un seguit de preguntes (*check list*) per facilitar la reflexió al voltant de l'impacte de les polítiques sectorials respecte la igualtat de gènere. L'exercici de respondre a aquestes preguntes implica *per se* la consideració dels efectes de l'acció municipal sobre una ciutadania que no és neutral, sinó heterogènia, plural i amb necessitats específiques.

Preguntes clau a l'hora de planificar activitats amb perspectiva de gènere:

- *A qui està dirigida la política o programa? Població beneficiària segregada per sexe*
- *Quines necessitats diferents poden tenir homes i dones? D'acord amb els rols i estereotips de gènere*
- *Quin impacte diferencial pot tenir la política o programa sobre homes i dones?*
- *De quina manera contribueix el programa a combatre la desigualtat?*

Atesa la rellevància d'aquestes mesures, la transversalitat de gènere es presenta en aquest Pla com la línia estratègica 0, situant-se com a punt de partida intrínsec al desenvolupament del Pla que inclou accions dirigides a totes les seccions i unitats de l'Ajuntament.

3. Pla de Treball Anual 2018 - 2019

El present Pla d'Igualtat conté una bateria d'accions elaborades per les persones membres de la Comissió d'Igualtat que es corresponen amb les diferents línies estratègiques d'intervenció. En aquest apartat es presenten les accions que conformen el **Pla de Treball Anual 2018 – 2019**, fruit de la prioritització realitzada per la mateixa comissió i sobre les quals s'ha assumit el compromís municipal.

Les accions del Pla d'Igualtat s'estructuren seguint les següents línies estratègiques d'intervenció:

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

A continuació es descriuen cada una de les accions que conformen el Pla de Treball Anual 2018–2019. Cada acció inclou una descripció de la mateixa, els agents implicats en la seva execució, la temporalització, una estimació pressupostària dels recursos addicionals que requereix, i una proposta d'indicadors de seguiment i avaluació. Els agents implicats en cada acció crearan una Taula de Treball, la qual s'encarregarà del desenvolupament de l'acció i de recollir-ne els indicadors de seguiment i avaluació, per tal de facilitar-los al Grup Motor.

LO: TRANSVERSALITAT DE LES POLÍTIQUES DE GÈNERE

Aquesta línia estratègica d'intervenció planteja un seguit d'accions a curt, mig i llarg termini a fi de facilitar la incorporació de la perspectiva de gènere progressivament. Es tracta d'accions que cerquen un canvi en el funcionament de l'Administració i de l'organització interna municipal i que requereixen d'una implementació consecutiva.

Acció 0.1. Recollida de dades segregades per sexe

Tots els serveis que treballin amb persones han de recollir dades segregades per sexe, ja que aquesta és una mesura indispensable per conèixer el possible impacte diferencial de gènere que tenen les seves polítiques i actuacions.

Agents implicats	Temporalització	Pressupost addicional
Totes les seccions i unitats que treballen amb persones.	Continuada	No és necessari (si no requereix de revisar els aplicatius informàtics).

Indicadors de seguiment i avaluació

- Nombre de serveis que recullen dades segregades per sexe, respecte al total de serveis que treballen amb persones.

Acció 0.2. Formació en perspectiva de gènere a totes les persones de l'Administració local

És necessari que tot el personal de l'Administració local adquireixi uns coneixements mínims sobre la perspectiva de gènere, especialment aquelles persones que participen del disseny i implementació de polítiques i programes i aquelles que realitzen atenció a les persones. Aquesta acció està també vinculada al Pla d'Igualtat Intern.

Agents implicats	Temporalització	Pressupost adicional
Totes les seccions i unitats municipals.	Continuada	Entre 2.000 € i 5.000 €

Indicadors de seguiment i avaluació

- Nombre de formacions que s'han dut a terme.
- Nombre de persones assistents a les formacions (segregades per sexe i per secció/unitat).
- Coneixements assolits.
- Satisfacció de les persones assistents.

Acció 0.3. Incorporar una política de comunicació no sexista amb la ciutadania

L'Ajuntament i tots els seus serveis han de garantir la promoció de la igualtat de gènere a partir del llenguatge. Això implica vetllar per incloure a totes les persones, evitar la invisibilització de les dones i de les activitats que desenvolupen, així com la reproducció de rols i estereotips de gènere.

Agents implicats	Temporalització	Pressupost adicional
Comunicació.	Continuada	No és necessari

Indicadors de seguiment i avaluació

- Nombre de revisions i correccions realitzades des de la perspectiva de gènere.

L1: EDUCACIÓ I FORMACIÓ

Acció 1.0.0. Recollida de dades segregades per sexe

Recollir dades segregades per sexe (de persones participants, usuàries, beneficiàries) ja que aquesta és una mesura indispensable per conèixer el possible impacte diferencial de gènere que tenen les polítiques i actuacions que es duen a terme.

Agents implicats	Temporalització	Pressupost addicional
Educació.	Continuada	No és necessari

Objectiu estratègic 1.1. **Avançar cap a un model integral de coeducació a la ciutat que vetlli per la igualtat d'oportunitats de totes les persones, la desarticulació dels rols de gènere i la promoció de relacions igualitàries.**

Acció 1.1.1. Fer una anàlisi del Programa Municipal de Activitats extraescolars i activitats esportives als centres educatius amb perspectiva de gènere

Revisar les activitats que s'ofereixen dins el Programa Municipal d'activitats extraescolars lúdiques i el Programa Municipal d'activitats esportives per tal d'analitzar la participació de nenes i nens a les diferents propostes, així com la tipologia i diversitat de les propostes.

Agents implicats	Temporalització	Pressupost addicional
Educació, Polítiques d'Igualtat, Serveis Socials, Esports i Comissió de Seguiment de Centres.	Puntual	No és necessari

Indicadors de seguiment i avaluació

- Tipologia d'activitats.
- Nombre de nenes i nens participants a les activitats, per tipologia d'activitat.
- Nombre de monitores i monitors a les activitats, per tipologia d'activitat.
- Nombre de monitores i monitors que han rebut formació específica en igualtat de gènere.

L2: TREBALLS I OCUPACIÓ

Acció 2.0.0. Recollida de dades segregades per sexe

Recollir dades segregades per sexe (de persones participants, usuàries, beneficiàries) ja que aquesta és una mesura indispensable per conèixer el possible impacte diferencial de gènere que tenen les polítiques i actuacions que es duen a terme.

Agents implicats	Temporalització	Pressupost adicional
Promoció econòmica.	Continuada	No és necessari

Objectiu estratègic 2.1: Articular respostes als problemes d'accés al mercat laboral que afecten específicament a les dones, tenint en compte la seva diversitat.

Acció 2.1.1. Establir canals de comunicació amb els serveis proveïdors de formació ocupacional al municipi per tal de revisar i adaptar l'oferta formativa

Generar canals de comunicació entre els diferents serveis proveïdors de formació ocupacional per tal de revisar l'oferta al municipi, evitar duplicitats i conèixer l'accés de dones i homes als cursos que s'ofereixen, per tal que aquesta atengui a les necessitats i interessos de dones i homes.

Agents implicats	Temporalització	Pressupost adicional
Promoció econòmica i centres col·laboradors.	Continuada	No és necessari

Indicadors de seguiment i avaluació

- Nombre de cursos de formació ocupacional oferts al municipi.
- Tipologia de cursos oferts per trimestre i centre.
- Nombre de dones i homes participants a cada curs per edats i origen cultural.
- Nombre de reunions realitzades entre Promoció econòmica i centres col·laboradors.
- Nombre d'acords sorgits de les reunions entre Promoció econòmica i els centres col·laboradors.

Acció 2.1.2. Realitzar una diagnosi i intervenció amb dones estrangeres treballadores de la llar a Castelldefels

Conèixer la situació de les dones estrangeres treballadores de la llar al municipi de Castelldefels, visibilitzar el col·lectiu i promoure l'empoderament.

Agents implicats	Temporalització	Pressupost adicional
Immigració	Puntual	13.000 €

Indicadors de seguiment i avaluació

- Realització de la diagnosi.
- Accions realitzades per a promoure l'empoderament de les dones estrangeres treballadores de la llar.
- Nombre de dones estrangeres participants a les accions.
- Satisfacció de les dones participants a les accions.

Objectiu estratègic 2.2: Promoure mesures per revertir les desigualtats per raó de gènere que es donen dins l'àmbit laboral.

Acció 2.2.1. Dur a terme una campanya de promoció de les polítiques d'igualtat a l'àmbit empresarial

Realitzar una campanya de promoció de les polítiques d'igualtat a les empreses de Castelldefels (plans d'igualtat o altres accions específiques, en funció de la grandària i característiques de les empreses). La campanya inclou l'elaboració d'un material de difusió i sensibilització en la matèria.

Agents implicats	Temporalització	Pressupost adicional
Promoció econòmica i Polítiques d'Igualtat.	Puntual	Entre de 2.000 € i 5.000 €

Indicadors de seguiment i avaluació

- Nombre d'accions que conté la campanya.
- Material de difusió elaborat.
- Nombre i tipologia d'empreses que han rebut el material de difusió de la campanya.
- Nombre d'empreses que han iniciat mesures i/o accions per a promoure la igualtat de gènere.
- Nombre i tipologia de les mesures i/o accions que han desenvolupat les empreses.

L3: BENESTAR SOCIAL

Acció 3.0.0. Recollida de dades segregades per sexe

Recollir dades segregades per sexe (de persones participants, usuàries, beneficiàries) ja que aquesta és una mesura indispensable per conèixer el possible impacte diferencial de gènere que tenen les polítiques i actuacions que es duen a terme.

Agents implicats	Temporalització	Pressupost adicional
Serveis Socials, Dependència, Gent Gran, Participació i Immigració.	Continuada	No és necessari

Objectiu estratègic 3.1: Desplegar mesures i recursos de suport per als col·lectius de dones més vulnerables.

Acció 3.1.1. Iniciar programes d'intervenció comunitària amb col·lectius en situació de vulnerabilitat

Explorar diferents vies per iniciar programes d'intervenció comunitària dins els Serveis Socials municipals i les unitats de Dependència, Salut i Consum i Gent Gran, tenint en compte diferents estratègies que contribueixin al reforç de professionals que formen part de les diferents seccions i unitats implicades, la cerca de fons econòmics extramunicipals, les xarxes de voluntariat i el treball amb centres col·laboradors.

Tal com es reflecteix al Diagnòstic, les persones en situació de violència masclista, les famílies monoparentals i la gent gran en risc d'aïllament social comparteixen una majoria femenina com a element comú.

Així mateix, caldrà tenir present la intervenció comunitària amb dones de diferents nacionalitats, creant xarxes de suport entre dones i afavorint el seu empoderament individual i col·lectiu (cercles de cohesió).

Agents implicats	Temporalització	Pressupost adicional
Serveis Socials, Dependència, Salut i Consum, Gent Gran, Immigració / Pla de Barris, Polítiques d'Igualtat i centres col·laboradors.	Continuada	Entre 5.000 € i 30.000 € (en funció dels programes que s'iniciïn)

Indicadors de seguiment i avaluació

- Nombre d'accions d'intervenció comunitària realitzades.
- Nombre d'assistents, segregat per edat, sexe i origen cultural.
- Tipologia de problemàtiques abordades.
- Satisfacció de les persones assistents.

L4: CULTURA, ASSOCIACIONISME I ESPORTS

Acció 4.0.0. Recollida de dades segregades per sexe

Recollir dades segregades per sexe (de persones participants, usuàries, beneficiàries) ja que aquesta és una mesura indispensable per conèixer el possible impacte diferencial de gènere que tenen les polítiques i actuacions que es duen a terme.

Agents implicats	Temporalització	Pressupost adicional
Cultura i Joventut, Esports.	Continuada	No és necessari

Objectiu estratègic 4.1: Vetllar perquè les noies i dones trobin una oferta d'activitats culturals i esportives que siguin accessibles i responguin als seus interessos i necessitats.

Acció 4.1.1. Revisar la programació cultural municipal amb perspectiva de gènere

Revisar la programació cultural municipal (presència d'artistes dones i homes, tipologia de propostes, participació per sexes...) amb perspectiva de gènere per tal de detectar possibles situacions d'infrarepresentació i establir accions per corregir-les.

Agents implicats	Temporalització	Pressupost adicional
Cultura i Joventut.	Puntual	No és necessari

Indicadors de seguiment i avaluació

- Nombre de programacions culturals revisades.
- Nombre i tipologia de noves accions amb perspectiva de gènere.

Acció 4.1.2. Promocionar la presència de dones en les juntes directives de les entitats esportives a l'hora d'atorgar subvencions municipals

Incloure una clàusula en les subvencions municipals a entitats esportives que beneficiï aquelles entitats que tenen una presència de dones en la seva junta directiva. Caldrà valorar quina és la proporció de dones que es vol aconseguir (pot ser la mera presència de dones o bé una proporció superior al 30%, per exemple, o es pot anar modificant i revisant gradualment per tal d'anar afavorint el canvi).

Agents implicats	Temporalització	Pressupost adicional
Esports.	Continuada	6.000 €

Indicadors de seguiment i avaluació

- Nombre i tipologia d'entitats que tenen presència de dones en la seva junta directiva.
- Nombre i tipologia d'entitats que incorporen dones en la seva junta directiva en la nova convocatòria de subvencions.

Objectiu estratègic 4.2: Enfortir els espais associatius i de participació, així com altres espais de trobada entre dones.

Acció 4.2.1. Facilitar un espai de trobada d'entitats amb alta participació de dones

Facilitar un espai de trobada entre les entitats de dones i aquelles entitats on participen majoritàriament dones per tal de promoure la col·laboració entre diferents entitats i que alhora esdevingui un lloc de referència per a aquelles dones interessades en conèixer i apropar-se al teixit associatiu del municipi.

Agents implicats	Temporalització	Pressupost adicional
Polítiques d'Igualtat.	Continuada	Entre 2.000 € i 5.000 €

Indicadors de seguiment i avaluació

- Nombre de trobades realitzades.
- Nombre d'entitats participants.
- Nombre i tipologia de les dones participants (per edats i si pertanyen a entitat o col·lectiu).
- Tipologia de projectes i/o accions realitzades en col·laboració.
- Satisfacció de les participants vers les trobades.

L5: SALUT

Acció 5.0.0. Recollida de dades segregades per sexe

Recollir dades segregades per sexe (de persones participants, usuàries, beneficiàries) ja que aquesta és una mesura indispensable per conèixer el possible impacte diferencial de gènere que tenen les polítiques i actuacions que es duen a terme.

Agents implicats	Temporalització	Pressupost adicional
Salut i Consum.	Continuada	No és necessari

Objectiu estratègic 5.1: Desenvolupar i ampliar les polítiques de promoció de la salut des d'una perspectiva de gènere i de salut integral.

Acció 5.1.1. Incorporar al Programa "ComSalut" accions per a cuidadores

Ampliar els camps d'actuació del Programa "ComSalut" (més enllà d'infància i gent gran) per incorporar el treball comunitari amb cuidadores informals, majoritàriament dones.

Agents implicats	Temporalització	Pressupost addicional
ComSalut del Departament de Salut, Salut i Consum i Centres d'Atenció Primària del municipi.	Continuada	No és necessari
Indicadors de seguiment i avaluació		
<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de dones beneficiàries del treball comunitari amb persones cuidadores. - Nombre d'accions programades per a persones cuidadores dins el programa ComSalut. - Nombre d'accions implementades per a persones cuidadores dins els programa ComSalut. - Satisfacció de les persones beneficiàries de les accions adreçades a persones cuidadores. 		

Acció 5.1.2. Revisar i ampliar la proposta de tallers de sexualitat i afectivitat adaptats a les diferents edats, necessitats i moments vitals de les dones

Revisar els tallers de sexualitat ampliar l'oferta en aquelles franges d'edat on hi ha mancances. Pel que fa a dones grans, podrien incorporar-se activitats dins el programa Salut i Diversió.

També cal tenir en compte la perspectiva dels tallers per donar una visió diversa de la sexualitat i l'afectivitat, tant des d'un punt de vista d'identitat i orientació sexual com des d'una perspectiva intercultural que s'adapti a les especificitats dels diferents moments vitals de les dones.

Agents implicats	Temporalització	Pressupost addicional
Salut i Consum, Gent Gran, Cultura i Joventut, Immigració.	Continuada	Entre 2.000 € i 5.000 €
Indicadors de seguiment i avaluació		
<ul style="list-style-type: none"> - Tallers realitzats i població destinatària (segregada per sexe, edat i origen cultural). - Tallers de nova programació per tipologia i població destinatària. - Nombre de participants als tallers de nova programació (sexe, edat i origen cultural). - Satisfacció de les persones participants als tallers. 		

L6: MOBILITAT, URBANISME I SEGURETAT

Acció 6.0.0. Recollida de dades segregades per sexe

Recollir dades segregades per sexe (de persones participants, usuàries, beneficiàries) ja que aquesta és una mesura indispensable per conèixer el possible impacte diferencial de gènere que tenen les polítiques i actuacions que es duen a terme.

Agents implicats	Temporalització	Pressupost adicional
Urbanisme, Via Pública, Policia Local.	Continuada	No és necessari

Objectiu estratègic 6.1: **Fer front als problemes d'accessibilitat per tal de facilitar la diversitat d'usos de l'espai públic.**

Acció 6.1.1. Formar al personal tècnic municipal en urbanisme amb perspectiva de gènere

Dur a terme una formació específica sobre l'aplicació de la perspectiva de gènere a l'urbanisme, incloent eines pràctiques per a la seva aplicació, per al personal de les seccions i unitats implicades en la gestió de l'espai públic: via pública, urbanisme, mobilitat i seguretat.

Agents implicats	Temporalització	Pressupost adicional
Via Pública, Mobilitat i Policia Local	Puntual	Menys de 2.000 €

Indicadors de seguiment i avaluació

- Nombre de formacions realitzades
- Nombre de persones participants (per sexe, secció/unitat i càrrec).
- Valoració de les persones participants vers la formació rebuda (criteris d'adequació, pertinença, impacte i satisfacció) per sexe, secció/unitat i càrrec.

L7: VIOLÈNCIES MASCLISTES

Acció 7.0.0. Recollida de dades segregades per sexe

Recollir dades segregades per sexe (de persones participants, usuàries, beneficiàries) ja que aquesta és una mesura indispensable per conèixer el possible impacte diferencial de gènere que tenen les polítiques i actuacions que es duen a terme.

Agents implicats	Temporalització	Pressupost adicional
Servei d'Informació i Atenció a Dones (SIAD)	Continuada	No és necessari

Objectiu estratègic 7.1: Desenvolupar i ampliar les accions de prevenció de violència masclista, especialment aquelles adreçades a la gent més jove.

Acció 7.1.1. Elaborar el protocol d'abordatge de les violències sexuals

El protocol d'abordatge haurà de contenir les següents accions:

- redacció del protocol d'actuació davant situacions de violència sexual;
- elaboració d'un mapeig de les zones que es perceben com a insegures per les dones de la ciutat
- i formació per a professionals en l'àmbit de l'abordatge de la violència sexuals i les seves diverses manifestacions.

Agents implicats	Temporalització	Pressupost adicional
Polítiques d'Igualtat, Salut i Consum, Cooperació i Participació, Cultura i Joventut, Policia Local, Via Pública i Medi Ambient.	Continuada	Entre 2.000 € i 5.000 €

Indicadors de seguiment i avaluació

- Nombre d'accions derivades de la implementació del protocol d'actuació davant situacions de violència.
- Nombre i tipologia d'accions de detecció d'espais públics amb baixa visibilitat.
- Mapeig de les zones que es perceben com a insegures per les dones de la ciutat.
- Intervencions formatives adreçades a professionals (sexe, secció/unitat i càrrec).
- Valoració de les persones participants vers la formació rebuda (criteris d'adequació, pertinença, impacte i satisfacció) per sexe, secció/unitat i càrrec.

Objectiu estratègic 7.2: Reforçar la difusió i visibilitzar la tasca del SIAD com a servei de referència d'atenció a dones.

Acció 7.2.1. Incorporar una professional especialitzada en Violència Masclista en l'equip del SIAD

Incorporar una professional especialitzada en Violència Masclista en el Servei d'Informació i Atenció a Dones (SIAD) com a figura de treballadora social, encarregada de realitzar tasques d'acollida de dones que s'hi apropen o venen derivades d'altres serveis, així com primeres atencions i derivació.

Agents implicats	Temporalització	Pressupost adicional
Polítiques d'Igualtat i Recursos Humans.	Continuada	Més de 10.000 €

Indicadors

- Professional del treball social especialitzada en violència masclista contractada en l'equip del SIAD.

Acció 7.2.2. Avaluar i millorar els sistemes de coordinació i atenció a les dones en situació de violència masclista.

Oferir un material divulgatiu del SPAU (Servei de Primera Acollida Urgent) a les persones que fan l'activació del servei (Policia Local i Mossos d'Esquadra) per tal de reforçar la derivació a aquest.

Agents implicats	Temporalització	Pressupost adicional
Polítiques d'Igualtat, Serveis Socials, Policia Local, Mossos d'Esquadra.	Continuada	500 €

Indicadors

- Nombre de dones derivades al SPAU
- Nombre de dones que rebutgen el SPAU.
- Percentatge de derivacions dels serveis d'atenció.

4. Recull d'accions per als següents plans anuals

LO: TRANSVERSALITAT

Acció 0.4. Analitzar les dades amb perspectiva de gènere i detectar les desigualtats en l'acció política

Una vegada es compti amb les dades segregades per sexe de la secció o unitat, i amb la formació necessària en perspectiva de gènere, és necessari començar a fer una lectura crítica de la informació que es disposa per tal d'avaluar si el servei està donant resposta a les necessitats de totes les persones i si està contribuint a avançar vers la igualtat. Una bona eina per fer aquesta anàlisi són les preguntes *check list*, una bateria de preguntes que podem fer des dels diferents serveis (vegeu l'apartat 2. *El principi de la transversalitat de gènere*, d'aquest mateix bloc).

Agents implicats

Totes les seccions i unitats municipals.

Temporalització

Continuada

Pressupost adicional

No és necessari

Acció 0.5. Elaborar indicadors amb perspectiva de gènere

Per tal de tenir sistematitzada l'anàlisi de l'impacte de gènere de les diferents accions i polítiques, resulta molt útil tenir indicadors de gènere adequats a cada àmbit d'actuació, ja que les desigualtats prenen formes específiques. Per exemple, a Serveis Socials pot resultar interessant tenir indicadors de sobrecàrrega de les persones cuidadores i, en l'àmbit del treball, sobre les condicions laborals d'homes i dones. Per tant, és recomanable que cada àmbit desenvolupi els seus propis indicadors.

Agents implicats

Totes les seccions i unitats municipals.

Temporalització

Continuada

Pressupost adicional

No és necessari

Acció 0.6. Planificar les activitats i programes de cada secció i unitat amb perspectiva de gènere

A partir de la informació obtinguda de l'anàlisi de l'impacte de gènere de les accions i polítiques, així com a partir de la creació de nous indicadors, caldrà planificar les futures accions tenint en compte aquesta informació i vetllant perquè les polítiques i accions de cada secció i unitat donin resposta als interessos i necessitats de totes les persones.

Agents implicats

Totes les seccions i unitats municipals.

Temporalització

Continuada

Pressupost adicional

No és necessari

Acció 0.7. Incloure la igualtat dins els objectius i la missió de cada secció i unitat municipal

Per tal d'assegurar que la perspectiva de gènere passa a formar part del funcionament regular de tot l'Ajuntament, és necessari que la promoció de la igualtat entre dones i homes passi a ser un dels objectius estratègics de cadascuna de les seccions i unitats.

Agents implicats	Temporalització	Pressupost adicional
Totes les seccions i unitats municipals.	Continuada	No és necessari

L1: EDUCACIÓ I FORMACIÓ

Oferir assessorament sobre l'ús no sexista dels patis als centres educatius

Oferir un assessorament professional a aquells centres educatius que vulguin reflexionar sobre l'ús que es fa del pati i transformar-lo des d'una perspectiva no sexista.

Agents implicats	Temporalització	Pressupost adicional
Educació, Polítiques d'Igualtat i Comissió de Seguiment de Centres.	Continuada	Entre 2.000 € i 5.000 €

Generar una bateria d'accions dirigides a motivar les noies cap a branques d'estudis científics i tècnics

Oferir xerrades i activitats, tant en els cursos d'educació primària com secundària, orientades a promoure que les noies s'apropin i s'interessin per les branques d'estudis científics i tècnics. Es proposa, entre d'altres, que tinguin l'oportunitat de conèixer i dialogar amb dones que ja han realitzat aquest tipus d'estudis, així com visitar empreses de tecnologia i ciència liderades per dones del municipi i/o visitar les instal·lacions de la Universitat Politècnica de Catalunya.

Agents implicats	Temporalització	Pressupost adicional
Educació, Promoció econòmica, Consell Municipal de les Dones i Universitat Politècnica de Catalunya.	Continuada	Entre 2.000 € i 5.000 €

Revisar l'oferta formativa de català i castellà per adequar-la a la demanda existent

Revisar l'oferta formativa en els diferents nivells de català i castellà i la seva adequació a les necessitats de les dones, cercar les possibles duplicitats i detectar les mancances. L'acció inclou revisar la difusió dels cursos existents a l'Escola d'Adults i als serveis de Normalització

Lingüística per tal que arribi a més dones amb necessitats d'aprenentatge de les llengües catalana i castellana, i incloure propostes de formació d'alfabetització per a dones.

Agents implicats	Temporalització	Pressupost adicional
Educació, Immigració, Participació, Normalització Lingüística, Escola de Persones Adultes i Pla de Barris.	Continuada	Entre 2.000 € i 5.000 €

L2: TREBALLS I OCUPACIÓ

Revisar les polítiques actives d'ocupació per oferir llocs de treball a dones amb baixa qualificació

1. Revisar les polítiques actives de l'Ajuntament de Castelldefels per tal de fomentar l'ocupació de dones amb baixa qualificació o sense qualificació.
2. Realitzar prospeccions empresarials per tal de detectar necessitats de perfils laborals amb baixa qualificació i establir col·laboracions per afavorir la contractació de dones.

Agents implicats	Temporalització	Pressupost adicional
Promoció econòmica, Recursos Humans i aquelles unitats de l'Ajuntament que participen en accions de les polítiques actives de l'Ajuntament de Castelldefels (per exemple, plans d'ocupació).	Continuada	Més de 10.000 € en cas de contractació.

Generar programes de suport i networking per a dones en diferents situacions laborals

1. Crear un programa de suport específic per a dones emprenedores i petites empresàries amb:
 - assessorament econòmic (fent ús dels serveis de La Guaita),
 - subvencions i ajuts específics per als projectes d'emprenedoria;
 - formació en gènere i igualtat d'oportunitats en el treball;
 - la creació d'un grup de dones empresàries de Castelldefels que dugui a terme xerrades i formacions com a referent en la matèria.
2. Oferir un espai d'empoderament i xarxa per a dones del municipi que es troben en situació d'atur i fan recerca activa de feina.
3. Generar espais de trobada, coneixement i relació entre dones emprenedores, dones professionals i dones en situació d'atur per a facilitar possibles col·laboracions i sinèrgies laborals.

Agents implicats	Temporalització	Pressupost adicional
Promoció Econòmica i Polítiques d'Igualtat.	Continuada	Entre 2.000 € i 5.000 €

Estudiar les possibilitats per oferir un servei de canguratge que faciliti la participació en les polítiques actives d'ocupació

Explorar diferents vies per tal d'oferir un servei de suport a la cura de criatures per aquelles persones (majoritàriament dones) que vulguin participar de les polítiques actives d'ocupació però que tinguin dificultats per fer-ho, com a conseqüència de l'assumpció de responsabilitats de cura.

Agents implicats	Temporalització	Pressupost adicional
Promoció econòmica i Serveis Jurídics.	Continuada	Entre 5.000 € i 20.000 € (en funció de les hores requerides)

Donar a conèixer l'assessorament a famílies contractants de treball domèstic i de cura que ja realitza la secció de Promoció econòmica entre els serveis de l'Ajuntament que atenen a persones

Donar continuïtat i enfortir el treball d'informació, sensibilització i assessorament, que ja es duu a terme des de Promoció econòmica. Més concretament, es recomana difondre entre les seccions i unitats que atenen a persones la tasca que es fa des de Promoció econòmica: que existeix una borsa de treball de persones que s'ofereixen a realitzar aquests tasques i que s'ofereix informació a les famílies contractants de treball domèstic i de cura.

Agents implicats	Temporalització	Pressupost adicional
Promoció econòmica.	Continuada	No és necessari

Visibilitzar les iniciatives empresarials liderades per dones

Donar a conèixer els projectes empresarials, i a les dones que els lideren, entre la població fent especial èmfasi entre les dones emprenedores, professionals i/o en recerca activa de feina i les noies joves, per tal que puguin tenir referents femenins em l'àmbit empresarial.

Agents implicats	Temporalització	Pressupost adicional
Promoció econòmica, Educació i Mitjans de comunicació locals.	Continuada	Menys de 2.000 €

L3: BENESTAR SOCIAL

Crear un programa per alliberar temps de gaudi personal a les cuidadores

informals

Cercar diferents vies (atenció domiciliària, programes de treball comunitari) per tal que les dones que assumeixen responsabilitats de cura en l'àmbit familiar puguin alliberar temps per al seu gaudi personal. El programa inclou la creació d'un espai d'empoderament i reflexió col·lectiva entre les dones per debatre sobre la gestió dels seus temps, la sobrecàrrega que pot suposar l'assumpció de les responsabilitats de cura i la importància del temps personal.

Agents implicats	Temporalització	Pressupost adicional
Serveis Socials i centres col·laboradors.	Continuada	Entre 5.000 € i 30.000 €

Analitzar l'impacte de la creació d'un Centre de Dia

Realitzar un estudi sobre els possibles impactes que tindria la creació d'un Centre de Dia, a nivell de benestar i salut de les persones cuidadores informals, i també en altres dimensions, com la qualitat de l'atenció o l'activitat econòmica de la ciutat.

Agents implicats	Temporalització	Pressupost adicional
Serveis Socials, Salut i Consum.	Puntual	Entre 5.000 € i 15.000 €

L4: CULTURA, ASSOCIACIONISME I ESPORTS

Subvencionar la formació a dones en les titulacions mínimes necessàries per exercir de tècniques esportives / entrenadores

Promocionar l'accés de les dones com a tècniques de les entitats esportives a través la subvenció de la formació mínima necessària per adquirir la titulació corresponent, definida per l'Escola Catalana de l'Esport o bé per les federacions esportives. Aquesta acció pretén motivar a les noies i dones per accedir a aquestes formacions i poder actuar com a tècniques / entrenadores, per tal d'incrementar el seu nombre als equips de les entitats locals. La subvenció es dirigiria a dones empadronades al municipi de Castelldefels.

Agents implicats	Temporalització	Pressupost adicional
Esports	Contínua	6.000 € anuals

L5: SALUT

Incorporar un servei de traducció als CAPs

Oferir un servei de traducció per a les persones (majoritàriament dones) que tenen dificultats per expressar-se i entendre el català i el castellà, i preservar així el seu dret a la intimitat i la

confidencialitat en qüestions de salut. Cal tenir en compte les diferents possibilitats professionals i voluntàries que existeixen per poder oferir aquest servei.

Agents implicats	Temporalització	Pressupost adicional
Salut i Consum, Centres d'Atenció Primària (CAP) i Immigració	Continuada	Entre 5.000 € i 10.000 €

L6: MOBILITAT, URBANISME I SEGURETAT

Incorporar la perspectiva de gènere en l'actualització del Pla d'Accessibilitat de Castelldefels

En el marc de l'actualització del Pla d'Accessibilitat, és recomanable aprofitar l'oportunitat per fer una revisió amb perspectiva de gènere.

Agents implicats	Temporalització	Pressupost adicional
Via Pública, Mobilitat i Policia Local.	Puntual	No és necessari

Revisar el Pla de Mobilitat de Castelldefels des de la perspectiva de gènere

Revisar el Pla de Mobilitat per tal d'incorporar la perspectiva de gènere de forma transversal.

Agents implicats	Temporalització	Pressupost adicional
Via Pública, Mobilitat i Policia Local.	Puntual	Entre 2.000 € i 5.000 €

Incorporar dones al cos de la Policia Local

Revisar els criteris de selecció en les proves d'accés al cos de la Policia Local, per tal que aquests no generin discriminació indirecta cap a les dones (rebaixar l'alçada requerida fins a 1,60m i no demanar el carnet de moto A2). Explorar també la possibilitat de fer una promoció exclusiva per a dones.

Agents implicats	Temporalització	Pressupost adicional
Policia Local.	Continuada	No és necessari

L7: VIOLÈNCIES MASCLISTES

Donar continuïtat al Protocol d'abordatge de les violències sexuals (veure acció 7.1.1.)

Adequar aquells espais públics on hi ha baixa visibilitat i que generen inseguretat a les dones, a partir dels resultats del mapeig de les zones que es perceben com a insegures per les dones de la ciutat (acció 7.1.1.).

Agents implicats	Temporalització	Pressupost adicional
Polítiques d'Igualtat, Salut i Consum, Cooperació i Participació, Cultura i Joventut, Policia Local, Via Pública i Medi Ambient.	Continuada	Entre 2.000 € i 5.000 €

Aprofundir en el treball per la detecció i sensibilització sobre violència masclista en els espais d'assessoria per a noies

Formar als i les professionals dels espais existents d'assessorament per a joves en eines de detecció de violència masclista, per tal que puguin derivar a noies que es troben en aquesta situació servei o recurs més adient.

Agents implicats	Temporalització	Pressupost adicional
Cultura i Joventut i Polítiques d'Igualtat.	Continuada	Entre 2.000 € i 5.000 €

Difondre i promoure el SIAD entre el personal municipal

Fer difusió del SIAD i els serveis que ofereix entre el personal municipal per diferents canals, a través del correu electrònic o de reunions presencials.

Agents implicats	Temporalització	Pressupost adicional
Polítiques d'Igualtat.	Continuada	No és necessari

Donar a conèixer el SIAD entre els serveis que fan atenció a les persones

Fer difusió del SIAD i els seus serveis entre aquells recursos i serveis de Castelldefels que fan atenció a les persones, per tal que derivin a dones al SIAD en cas que sigui necessari. Convocar una sessió informativa per presentar el servei o bé aprofitar altres sessions que reuneixen a diversos/es professionals per fer-ho.

Agents implicats	Temporalització	Pressupost adicional
Polítiques d'Igualtat.	Continuada	No és necessari

ANNEX I: 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.

0. Transversalitat de les polítiques de gènere

- [Guia bàsica per a l'aplicació i avaluació de la perspectiva de gènere en l'àmbit local:](#)

http://www.denia.es/adjuntos/prom_social/guia_benestar.pdf

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:](#)

dones.gencat.cat/web/.content/03_serveis/docs/publicacions_eines07.pdf

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:](#)

<http://llengua.gencat.cat/permalink/c2f7c918-5382-11e4-8f3f-000c29cdf219>

- [Guia per a l'ús no sexista del llenguatge a la Universitat Autònoma de Barcelona:](#)

https://www.uab.cat/Document/182/479/Guia_us_no_sexista_llenguatge2.pdf

1. Educació i Formació

- [Materiales para la coeducación:](#)

<http://www.cdp.udl.cat/coeducacio>

Web de recursos educatius sobre els sabers de les dones, autoritat i genealogia femenina, llenguatge i ordre simbòlic, relacions educatives, models de gènere i la violència contra les dones.

- [Coeducació:](#)

<http://www.coeducaccio.com/>

Web de l'Associació per la transformació educativa amb perspectiva de gènere. Conté [Recursos](#) per 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 pau i perspectiva positiva del conflicte; masculinitats; educació afectiva i sexual; diversitat afectiva i sexual; prevenció del bullying i de la discriminació; diversitat cultural i educació; grups de mestres i professorat; educació en el lleure; educació i pares i mares; educació pel consum.

- **[Guia de coeducació per als centres educatius: pautes de reflexió i recursos per a l'elaboració d'un projecte de centre:](#)**

dones.gencat.cat/web/.content/03_serveis/docs/publicacions_eines10.pdf

Guia editada per la Generalitat de Catalunya i el Institut Català de les Dones, per incloure la coeducació a la totalitat del projecte dels centre educatius.

- **[Protocol de Joventut per a l'abordatge de la violència masclista:](#)**

jovecat.gencat.cat/web/.content/_documents/arxiu/conviure/genere/recursos_per_a_professionals/protocol_joventut_abordatge_violencia_masclista_jovecat.pdf

Guia pràctica per a professionals de Joventut per orientar l'actuació en violència masclista amb persones joves. La "Fitxa 6. Materials i recursos de interès" del Protocol conté un recull extens de materials i recursos pedagògics i recursos web per a la intervenció preventiva amb joves.

2. Treballs i ocupació

- **[Eines per a la igualtat](#)**

empresaiocupacio.gencat.cat/ca/treb_ambits_actuacio/emo_igualtat/treb_igualtat_oportunitats_dones_empreses_i_treball/treb_igualtat_empreses/emo_sie/emo_recursos/emo_eines_metodologiques/emo_eines_igualtat/

Web del Departament d'Empresa i Ocupació de la Generalitat de Catalunya, amb recursos sobre igualtat entre dones i homes l'àmbit laboral: materials de sensibilització, mètodes de gestió de la igualtat a les empreses, indicadors d'igualtat, eines de diagnosi, prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a l'empresa, entre altres.

- **[Recull de termes: Dones i treball](#)**

http://www.gencat.cat/treball/doc/doc_28719849_1.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](#)**

[empresaiocupacio.gencat.cat/web/.content/03 -
_centre_de_documentacio/documents/01 -_publicacions/03 -
_igualtat_d_oportunitats/arxius/totes_i_tots_per_una_bona_feina.pdf](http://empresaiocupacio.gencat.cat/web/.content/03_-_centre_de_documentacio/documents/01_-_publicacions/03_-_igualtat_d_oportunitats/arxius/totes_i_tots_per_una_bona_feina.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](#)**

[empresaiocupacio.gencat.cat/web/.content/03 -
_centre_de_documentacio/documents/01 -_publicacions/03 -
_igualtat_d_oportunitats/arxius/el_teu_assessorament_es_important.pdf](http://empresaiocupacio.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.

3. 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 Usos del Temps i Vida Quotidiana \(2008-2018\)](#)**

http://www.gencat.cat/acordsdegovern/20080701/20080701_concilia_laboral.pdf

Pla Estratègic del Departament d'Acció Social de la Generalitat de Catalunya, sobre els Usos i la Gestió dels temps a la vida quotidiana.

4. Cultura, associacionisme, lleure i esports

- **[Guia para la incorporación de la perspectiva de genero a la gestión deportiva local](#)**

<http://www.csd.gob.es/csd/estaticos/myd/guia-incorporacion-perspectiva-genero.pdf>

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.

- **[Polítiques de dones a l'àmbit de la cultura](#)**

dones.gencat.cat/web/.content/03_serveis/docs/publicacions_eines14.pdf

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 en les polítiques cultural.s

5. Salut i qualitat de vida

- **[La salut des de la sensibilitat de gènere](#)**

<https://www.udg.edu/Portals/9/totslguals/1.pdf>

Quadern de l'Institut Català de les Dones per promoure polítiques amb perspectiva de gènere dins 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](#)**

salutweb.gencat.cat/ca/ambits_tematicos/linies_dactuacio/model_assistencial/ordenacio_atencio_sanitaria_cartera_serveis/abordatge_de_la_violencia_masclista/

Protocol del Departament de Salut de la Generalitat de Catalunya, per a l'abordatge de la violència masclista en l'àmbit de la salut.

6. Urbanisme, mobilitat i seguretat

- **[Col·lectiu Punt 6:](#)**

punt6.org

Portal web del col·lectiu d'urbanistes amb perspectiva de gènere. Inclou guies i materials per a la planificació urbana amb perspectiva de gènere.

- **[Guia per a l'elaboració de diagnòstics de seguretat amb visió de gènere a l'àmbit rural i urbà](#)**

http://www.diba.cat/c/document_library/get_file?uuid=6ffe3217-ced3-43fc-a951-51bd99b961db&groupId=7294824

Guia elaborada pel Departament d'Interior de la Generalitat de Catalunya per elaborar diagnòstics de seguretat amb perspectiva de gènere.

7. 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.