

PLA LOCAL

PER LA IGUALTAT DE GÈNERE

I ELS DRETS DEL COL.LECTIU LGTBIQ+

(2020 - 2025)

AJUNTAMENT DE SANT PERE DE RIBES

DESEMBRE 2019

ÍNDEX

1. Antecedents i marc del II Pla municipal d'Igualtat.....	3
2. Definició del projecte i objectiu.....	4
3. Metodologia de treball.....	6
3.1. Fase inicial: compromís institucional.....	6
3.2. Fase de diagnosi.....	7
3.3. Fase de disseny i elaboració del Pla d'acció	7
3.4. Fase d'aprovació i presentació	7
3.5. Fase d'implementació, seguiment i avaluació	8
4. Marc Normatiu	8
4.1. Normativa internacional i Unió Europea.....	8
4.2. Normativa espanyola	10
4.3. Normativa catalana	12
5. Diagnosi	14
5.1. Presentació i anàlisi de dades	14
5.2. Característiques de la població	16
5.4. Dades de treball	18
6. Síntesi de l'avaluació del Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes 2010-2016	19
6.1. Diagnosi i disseny	21
6.2. Implementació	21
6.3. Agents implicats i transversalitat	22
6.4. Recursos humans i econòmics	22
6.5. Valoració dels resultats assolits	23
7. Pla d'accions	25

1. ANTECEDENTS I MARC DEL II PLA MUNICIPAL D'IGUALTAT

L'Ajuntament de Sant Pere de Ribes va aprovar al desembre de 2010 el Pla Municipal d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes o Pla d'igualtat per a la ciutadania amb una vigència de cinc anys (2011 – 2016).

Aquest Pla contenia una proposta d'accions que abastaven més enllà del període de vigència del mateix. Posteriorment, s'han aprovat 2 pròrrogues, finalitzant la segona d'elles el proper 31 de desembre.

L'objectiu principal d'aquell I Pla era "dotar al consistori de les eines necessàries per a incidir en la realitat social municipal". Cal explicar en aquest punt que, en el moment de fer-ho, no hi havia una consciència clara de la necessària transversalitat per a poder executar-lo i incorporar la perspectiva de gènere en tots els àmbits municipals, fet que impossibilitava el treball transversal imprescindible per a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Per aquest motiu, en aquell primer Pla va decidir-se treballar amb eixos estratègics i no amb línies o àrees d'intervenció, buscant una incidència primerament en la pròpia institució, a fi de generar canvis en el disseny, la planificació i avaluació de les polítiques municipals, tot incorporant la perspectiva de gènere en les mateixes.

Enguany s'ha d'aprovar un II Pla d'igualtat, que pretén ser més realista amb les possibilitats que tenim d'executar-lo i que parteix i reconeix la feina feta, principalment - tant des d'un plànol més teòric com també pràctic -, pel Departament d'Igualtat, Feminismes i LGTBI de l'ajuntament.

Aquest II Pla vol ser un full de ruta i una eina de treball estratègica, emmarcada en un període de temps determinat, per tal d'emprendre accions adreçades a equiparar la situació de les dones i avançar cap a la transformació i canvi social per raó de gènere.

El II Pla local d'Igualtat s'emmarca dins de l'àmbit 1.4, Igualtat, del primer eix estratègic, Igualtat d'Oportunitats, del Pla d'Acció Municipal de Sant de Pere de Ribes.

2. DEFINICIÓ DEL PROJECTE I OBJECTIUS

El Pla local per la igualtat de gènere i els drets del col·lectiu LGTBIQ+, és el principal instrument de planificació i implementació de les polítiques públiques de gènere.

El Pla local per la igualtat de gènere i els drets del col·lectiu LGTBIQ+, és un conjunt ordenat d'objectius i mesures que permeten desenvolupar una estratègia integral orientada a millorar i equilibrar la situació de dones i homes en un territori i/o organització, a partir d'una anàlisi prèvia d'aquesta situació. Així, el Pla és el document clau que, a més de servir per a la planificació i la posta en marxa d'accions concretes, ha de possibilitar el seguiment i l'avaluació posterior del camí recorregut en aquesta matèria.

El Pla d'Igualtat inclou diverses línies estratègiques o àmbits de treball, relacionades amb diferents dimensions de la desigualtat de gènere, i té una vocació de transversalitat que implica les diferents regidories municipals, amb l'objectiu d'incorporar el principi d'igualtat d'oportunitats en totes les polítiques públiques locals.

Els objectius generals del Pla local per la igualtat de gènere i els drets del col·lectiu LGTBIQ+, (2020-2025) de Sant Pere de Ribes són els següents:

- **Afirmar el compromís polític** de l'Ajuntament de Sant Pere de Ribes per treballar a favor de les polítiques d'igualtat de gènere i dels drets del col·lectiu LGTBIQ+;
- **Aportar coneixement de la realitat** de la ciutadania del municipi;
- **Fixar els objectius específics d'equitat de gènere** i la defensa dels drets del col·lectiu LGTBIQ+ a assolir en els propers anys;
- **Potenciar el treball conjunt entre l'ajuntament i la ciutadania** i, especialment, promoure la participació de les dones per tal de recollir i prendre en consideració les seves necessitats, els seus interessos i les seves expectatives;

- **Potenciar la formació en perspectiva de gènere**, tant del personal de l'ajuntament com de les entitats així com de la ciutadania en general;
- **Reforçar el Departament d'Igualtat, Feminismes i LGTBI i, en concret, el Servei d'Informació i Atenció a les Dones (SIAD)** amb els recursos humans i econòmics necessaris per a la implementació del II Pla d'Igualtat i el Protocol municipal per a l'abordatge de la violència masclista de Sant Pere de Ribes.

Per a la consecució d'aquests objectius generals, s'han fixat 6 línies estratègiques i els corresponents àmbits d'actuació. Són les següents:

Línia estratègica	Objectiu general
1. Compromís amb la igualtat (sensibilització i formació personal tècnic i polític, mitjans de comunicació i ús no sexista del llenguatge)	Situar la igualtat entre dones i homes com a dret fonamental de totes les persones i com a valor central de l'acció municipal i de totes les polítiques locals.
2. Accions contra la violència masclista	Disminuir l'impacte de la violència masclista i avançar en la seva eradicació al nostre municipi.
3. Drets i qualitat de vida (formació, ocupació, salut, inclusió social i habitatge)	Promoure les condicions per a que totes les persones gaudeixin d'una vida digna, respectant els principis d'universalitat i singularitat, és a dir, tenint en compte la diversitat de situacions i el cicle de vida de les persones.
4. Coeducació i transmissió d'una cultura igualitària	Avançar en els valors de la coeducació per construir una cultura igualitària en tots els àmbits.
5. Reformulació dels treballs i dels temps (coresponsabilitat i nous usos del temps)	Promoure una redistribució equitativa dels treballs i dels temps entre dones i homes, tant en l'àmbit públic com privat.
6. Reconeixement del lideratge i la participació de les dones (associacionisme)	Treballar per una democràcia equitativa i participativa, promovent la governança i la participació de les dones en tots els nivells i àmbits de la vida pública.

3. METODOLOGIA DE TREBALL

El Pla Local per la igualtat de gènere i els drets del col·lectiu LGTBIQ+ de Sant Pere de Ribes (2020-2025) s'ha elaborat a partir de 5 fases coordinades de treball; la primera, partint d'un compromís institucional; la segona, fase de diagnosi de l'anterior Pla d'Igualtat; la tercera, fase de disseny i elaboració del pla d'accions a assolir en els propers quatre anys; quarta, fase d'aprovació del nou Pla, difusió i comunicació i cinquena fase d'implementació, seguiment i avaluació.

Les fases detallades són les següents:

3.1. Fase inicial: Compromís institucional

- Elaboració d'un document que reculli el compromís de la corporació local i la implicació de totes les regidories en l'elaboració i implementació del Pla. Aquest document s'aprovarà per Ple. **La primera acció que s'ha de prendre a l'hora d'elaborar un Pla Municipal d'Igualtat és el COMPROMÍS de totes les parts actores respecte el tipus de treball que realitzarem.** És imprescindible realitzar accions concretes lligades a les necessitats del territori i a la seva ciutadania, a més de comptar amb els recursos humans i econòmics adequats a la realitat social.
- Constitució de la Comissió d'Igualtat (comissió tècnica interna): designació de les persones (**personal tècnic amb capacitat de decisió**) referents de cada àrea o departament que participaran en l'elaboració i implementació del Pla. Cal aclarir que aquesta Comissió ja s'havia constituït amb l'anterior Pla però que no va tenir continuïtat i necessita ser revisada donats els canvis organitzatius ocorreguts en l'ajuntament en els últims anys.
- Avaluació del Pla d'Igualtat d'oportunitats entre dones i homes.
- Entrevista d'emmarcament polític amb la representant política de l'àrea d'Igualtat amb l'objectiu de revisar i establir les línies estratègiques de treball.

3.2. Fase de diagnosi

Utilització de diferents tècniques de recollida de dades (tant quantitatives com qualitatives) i anàlisi DAFO (debilitats, amenaces, fortaleces i oportunitats).

A nivell de tècniques metodologies, s'han emprat les següents:

Recollida i anàlisi de la documentació	S'ha analitzat tota la documentació i dades estadístiques oficials (IDESCAT i Observatori del treball).
Enquestes i avaluació	S'han passat qüestionaris a cada departament implicat i fitxes per a tal d'avaluar el seu grau d'assoliment de l'anterior Pla.
Constitució comissió transversal d'Igualtat	S'ha constituït la Comissió Transversal tècnica d'Igualtat
Entrevistes semiestructurades	Pendent
Convocatòria Comissió Ciutadana d'entitats	S'ha convocat la Comissió oberta a totes les entitats del municipi i als grups municipals.

3.3. Fase de disseny i elaboració del pla d'acció

- Establiment de les àrees i departaments a intervenir en l'elaboració i implementació del pla.
- Pla d'acció: objectius per àrea/departament; accions a realitzar; mitjans i recursos tècnics i econòmics; indicadors d'avaluació i calendaritza.

3.4. Fase d'aprovació i presentació

- Valoració i aprovació del Pla per part del Ple municipal
- Presentació pública del Pla
- Pla de comunicació i difusió del II Pla.

3.5. Fase d'implementació, seguiment i avaluació (intermitja i final)

Un dels principals reptes per a la implementació de les polítiques de gènere és aconseguir introduir la perspectiva de gènere en tots els espais de la planificació municipal més enllà de les celebracions puntuals i les diades.

4. MARC NORMATIU

El concepte d'igualtat entre dones i homes ha anat evolucionant al llarg de les darreres dècades. Aquesta evolució conceptual s'ha anat reflectida en les lleis i normatives així com a les polítiques públiques adoptades pels diferents governs.

A continuació es realitza un sintètic repàs al marc legal de referència de les polítiques d'igualtat de gènere, començant el recorregut des de l'àmbit internacional i la Unió Europea i seguidament per Espanya i Catalunya.

4.1. Normativa internacional i Unió Europea

Per tal de contextualitzar les polítiques de gènere a l'actualitat és necessari fer una menció d'honor al moviment feminista, sobretot de les dècades d'entre els anys 60 i 70, que sent pioner en la defensa dels drets de les dones, va visibilitzar les discriminacions existents i va aconseguir fixar dins de l'agenda política la igualtat per raó de gènere.

El paper de les Nacions Unides mereix també una menció especial en l'entrada de la igualtat de gènere a l'agenda política ja que va ser pionera en la introducció del concepte d'igualtat entre dones i homes als seus tractats.

En primer lloc, cal assenyalar la **Carta de les Nacions unides de l'any 1945** en la qual es prohibeix la discriminació per raó de sexe i s'eleva, així, el principi d'igualtat entre dones i homes a l'esfera dels drets humans.

En segon lloc, l'Assemblea General de les Nacions Unides proclama la **Declaració sobre l'eliminació de la discriminació contra la dona el 1979**. Aquesta declaració resulta precursora, a més de la Convenció sobre **l'Eliminació de totes les Formes de**

Discriminació contra la Dona (1979) que va entrar en vigor com a tractat internacional el 3 de setembre de 1981 després de la seva ratificació per 20 països.

Ja l'any 1995 és a la **IV Conferència Mundial de la Dona celebrada a Beijing** la que situa el *gender mainstreaming* (transversalització de gènere) a l'agenda internacional. Així, en aquesta conferència, es demana als governs de manera explícita la integració de la perspectiva de gènere en totes les polítiques i els programes amb la voluntat d'analitzar-ne les conseqüències per a les dones i els homes, respectivament, abans de prendre decisions. Des de la IV Conferència Mundial de la Dona de l'any 1995, s'han celebrat diverses revisions per identificar els progressos i obstacles de l'aplicació de la Declaració i la Plataforma d'Acció Beijing.

En el marc de la Unió Europea, les primeres directrius i disposicions jurídiques a favor de la igualtat de tracte entre les dones i els homes a la Comunitat Europea queden recollides a l'article 114 (antic article 119) del **Tractat de Roma, 1975** que va anunciar el principi d'igualtat de tracte entre dones i homes com dret a la igualtat de retribució per un mateix treball o un treball d'igual valor.

A partir d'aquest tractat, es van començar a construir nombrosos instruments de dret comunitari, entre els que destaquen la **Directiva 75/117/CEE, de 19 de febrer de 1975**, la qual va establir la igualtat de retribució, o bé la **directiva 76/207/CEE del Consell, de 9 de febrer de 1976**, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en relació amb l'accés al treball, a la formació i a la promoció professional.

El **Tractat d'Amsterdam (1999)** avança en l'assumpció del principi d'igualtat entre dones i homes a la UE, sobretot pel que fa a la igualtat de tracte entre els treballadors i les treballadores, que es constitueix com un dret fonamental.

El **Tractat de Niça (2001)**, suposa un altre pas endavant ja que no sols estableix la igualtat com un dret, sinó que també reconeix la necessitat d'emprendre accions positives per fomentar la participació de les dones en el mercat laboral.

Finalment, el **Tractat de la Unió Europea** converteix el principi d'igualtat entre homes i dones en un valor comú de la Unió Europea que els estats membres han de respectar i

garantir a l'hora d'establir requisits per a noves incorporacions d'estats (article 2). Igualment, en l'article 3, estableix que la UE ha de fomentar la igualtat entre homes i dones.

Així mateix, el principi d'igualtat entre dones i homes està també present en **la Carta dels drets fonamentals de la UE** (eix de la Carta social europea de 1989), adoptada al desembre de 2000, però amb efectes jurídics des de l'any 2010. Conté un capítol titulat "Igualtat" que inclou els principis de no-discriminació, igualtat entre dones i homes i diversitat cultural, religiosa i lingüística.

La Unió Europea, a més, per tal de vetllar per la supressió real de les discriminacions per raó de sexe més enllà de principis normatius, ha anat desenvolupant diverses accions i estratègies amb aquesta finalitat. En destaquen les següents:

- IV Programa d'acció comunitària (1996-2000).
- Estratègia marc comunitària per a la igualtat de gènere (2006-2010).
- Pla de treball per a la igualtat entre les dones i els homes (2006-2010).
- Estratègia de la Comissió Europea per a la igualtat entre dones i homes (2010-2015).
- Pacte europeu per la igualtat de gènere (2011-2020).
- Comunicació de 5 de març de 2010 anomenada Carta de la dona.
- Europa 2020, una Estratègia per a un creixement sostenible, intel·ligent i integrador.

4.2. Normativa espanyola

Abans de fer un recorregut per les principals lleis espanyoles relatives a la igualtat de gènere i a la violència masclista, és necessari esmentar que la **pròpia Constitució espanyola de 1978 (CE)** ja en l'article 1.1 situa la igualtat com a valor constitucional que impregna tot l'ordenament jurídic juntament amb altres valors com la llibertat, la justícia

i el pluralisme polític. En l'article 14, a més, proclama el dret a la igualtat davant la llei (igualtat formal) i a la no discriminació per raó de sexe, i, en l'article 53.2, configura aquest dret com un dret especialment protegit.

- **Llei Orgànica 1/2004 de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.**¹

La Llei Orgànica 1/2004 esdevé la primera llei de violència de gènere amb un enfocament integral i multi disciplinar ja que inclou regulació dels aspectes preventius, educatius, socials, assistencials i d'atenció posterior a les víctimes de violència de gènere, la normativa civil que incideix en l'àmbit familiar o de convivència (on principalment es produeixen les agressions) i la resposta penal davant d'aquests delictes.

- **Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.**²

Aquesta llei sorgeix de la necessitat d'establir accions normatives dirigides a combatre totes les formes de discriminació, directe i indirecte, per raó de sexe i a potenciar la igualtat real entre dones i homes. Cal destacar que, de forma nova i clara, la llei reconeix que la igualtat formal no és suficient i que cal posar l'accent en la prevenció de conductes discriminatòries i en fer polítiques actives per garantir el principi d'igualtat.

És important esmentar que en el seu article 15 reconeix el principi de la transversalitat de gènere i obliga a les administracions públiques a incloure la perspectiva de gènere en totes les seves polítiques públiques i que a l'article 45 obliga a les empreses a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitat en l'àmbit laboral i a adoptar mesures dirigides a eliminar la discriminació. Afegeix que en el cas de les empreses de més de 250 treballadors/es, també els Ajuntaments, és obligat comptar amb un Pla d'igualtat.

1 Enllaç a la Llei 1/2004: https://www.boe.es/boe_catalan/dias/2005/01/01/pdfs/A00249-00279.pdf

2 Enllaç a la Llei 3/2007: https://www.boe.es/boe_catalan/dias/2007/03/28/pdfs/A01515-01548.pdf

- **Pacte d'Estat contra la violència de gènere (2017).**

El juliol de 2017 el Congrés dels Diputats i també el Senat van aprovar per unanimitat un pacte d'Estat contra la violència masclista. Així, els diferents grups parlamentaris aprovaven el dictamen de la subcomissió creada a la Comissió d'Igualtat del Congrés dels Diputats on s'hi incloïen 200 mesures i una dotació pressupostària de 1.000 milions d'euros en 5 anys. El document contempla accions en matèria de sensibilització i prevenció, millora de la coordinació institucional i mesures d'assistència no només a dones sinó també a fills i filles. També inclou formació obligatòria en la matèria a les escoles així com a diferents carreres professionals.

4.3. Normativa catalana

L'ordenament jurídic català recull el reconeixement de la igualtat de dones i homes en la seva principal norma institucional, **l'Estatut d'autonomia de Catalunya de l'any 2006**. En el títol preliminar estableix que els poders públics han de promoure els valors de la llibertat, la democràcia, la igualtat, el pluralisme, la pau, la justícia, la solidaritat, la cohesió social, l'equitat de gènere i la sostenibilitat. A més l'article 19 del títol I reconeix la igualtat d'oportunitats i la no discriminació com a drets de les dones.

Pel que fa a la legislació específica, destaca:

- **Llei 5/2008 de 24 d'abril del dret de les dones a eradicar la violència masclista.**³

Recull les actuacions que els poders públics catalans han de dur a terme contra la violència masclista i la xarxa de serveis d'atenció i recuperació que garanteixin una intervenció integral contra totes les formes d'aquesta violència. A nivell conceptual, ha posat al centre les dones com a subjectes de dret i la consideració que la violència masclista com una greu vulneració dels seus drets humans i llibertats fonamentals, i reconeix la importància dels aspectes preventius i subratlla les mesures de sensibilització, prevenció i detecció precoç com a principis fonamentals en la seva eradicació.

³ Enllaç a la Llei 5/2008: https://www.boe.es/boe_catalan/dias/2007/03/28/pdfs/A01515-01548.pdf

- **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.**⁴

La Llei 11/2014 és una llei pionera a tot l'Estat que, tal com descriu al seu primer article, té per objecte establir i regular els mitjans i les mesures per a fer efectiu el dret a la igualtat i a la no-discriminació per raó d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere, en els àmbits, tant públics com privats, sobre els quals la generalitat i els ens locals tenen competències.

En l'articulat de la llei s'exposen diverses actuacions a dur a terme des de diferents àmbits (cultural, esportiu, mercat de treball, etc.) i, de forma pionera, s'incorpora un títol específic sobre el règim d'infraccions lleus i greus i de sancions com multes, inhabilitacions, prohibicions de rebre fons públics, i la inhabilitació definitiva o temporal d'empreses.

- **Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.**⁵

La llei estableix els principis que han de presidir l'actuació dels poders públics de Catalunya en relació a la igualtat efectiva de dones i homes, els mecanismes per a garantir la integració de la perspectiva de gènere en les polítiques públiques, l'avaluació d'impacte i el reconeixement de les associacions. Determina les competències de l'administració de la Generalitat i local en matèria de polítiques d'igualtat, definint el marc organitzatiu per a impulsar, desenvolupar i avaluar les accions i les polítiques públiques per a promoure la igualtat de dones i homes a Catalunya i preveient mecanismes per a garantir el dret d'igualtat efectiva de dones i homes a l'Administració, per promoure la igualtat efectiva i pel dret al treball en igualtat d'oportunitats.

S'estableix que s'ha d'integrar la dimensió del gènere en totes les activitats i en totes les polítiques, en els mètodes i en els instruments que afecten la vida quotidiana de la ciutadania.

4 Enllaç a la Llei 11/2014:
http://portaljuridic.gencat.cat/ca/pjur_ocults/pjur_resultats_fitxa/?documentId=672704&action=fitxa

5 Enllaç a la Llei 17/2015 :
http://portaljuridic.gencat.cat/ca/pjur_ocults/pjur_resultats_fitxa?action=fitxa&documentId=698967

5. DIAGNOSI

5.1. Presentació i anàlisi de dades

Els nuclis de població

Sant Pere de Ribes ocupa una superfície extensa, de 41 Km², distribuïda en 18 nuclis dispersos en el territori i de característiques diverses. Els dos centres principals són Ribes i les Roquetes, amb més d'onze mil habitants cadascun i el 83,27% de la població total del municipi. Dels nuclis restants n'hi ha dos que superen els mil habitants, Vallpineda i Mas d'en Serra, que representen un 8,02% de la població. A la resta de nuclis hi viuen menys de 500 persones i, els sis nuclis més petits, tenen menys de 100 habitants.

Taula 1. Població de Sant Pere de Ribes segons zona de residència, 2013

Entitats de població que inclou	Població 2013
Can Macià	210
Puigmoltó	148
Rocamar	411
Roquetes, les	11.935
Sant Pere de Ribes	11.989
Torres, les	63
Can Lloses	298
Vallpineda	1.095
Cards, els	242
Mas d'en Serra, el	1.211
Vilanoveta	28
Can Pere de la Plana	305
Colls, els	362
Garrofers, els	19
Mas Albà, el	271
Mas Perers de Dalt	49
Torre del Veguer, la	8
Vinyals, els	86

Font: Municat. Sistema d'Informació d'Administració Local de la Generalitat de Catalunya, 2013

Ribes constitueix el centre administratiu i històric del municipi, sorgit a partir del primer nucli al s. XIV a l'emplaçament de l'actual barri del Palou. Al s. XIX s'arribà als 2000 habitants. El tombant de segle fou una època de gran efervescència social i econòmica. Als anys 50 es diversifica l'economia i hi ha una indústria incipient. És l'època del naixement del nucli de les Roquetes, actualment amb la meitat de la població del municipi. Hi ha també una expansió de les urbanitzacions i l'aparició del sector terciari. Als anys 60 es consolida la forta presència de segones residències. ⁶

Les Roquetes és l'altre gran nucli urbà que conforma el municipi, i malgrat que administrativament pertany a Sant Pere de Ribes, geogràficament els dos nuclis estan separats per 6 km, i Les Roquetes és en realitat més proper a Vilanova i la Geltrú, a 2 km. Es tracta d'un poble molt jove, d'uns 60 anys com a tal, i s'ha anat configurant a partir dels Plans urbanístics que s'hi ha implementat. Cap el 1964 s'inicia l'elaboració d'un Pla Parcial per legalitzar la situació que s'estava donant, d'urbanització i augment constant de la construcció de nous habitatges com a horts familiars que es convertien en l'habitatge definitiu. El 1968, una vegada aplicat el Pla Parcial i legalitzada la qüestió urbanística, amb el consegüent traçat dels carrers i places, els promotors començarem a construir habitatge nou. Al mateix temps s'instal·laven comerços i serveis de tot tipus. Durant la darrera dècada, s'han desenvolupat noves infraestructures com la rambla del Garraf, la zona de vianants, el nou edifici institucional i estan en marxa diversos plans urbanístics a zones de l'eixample.

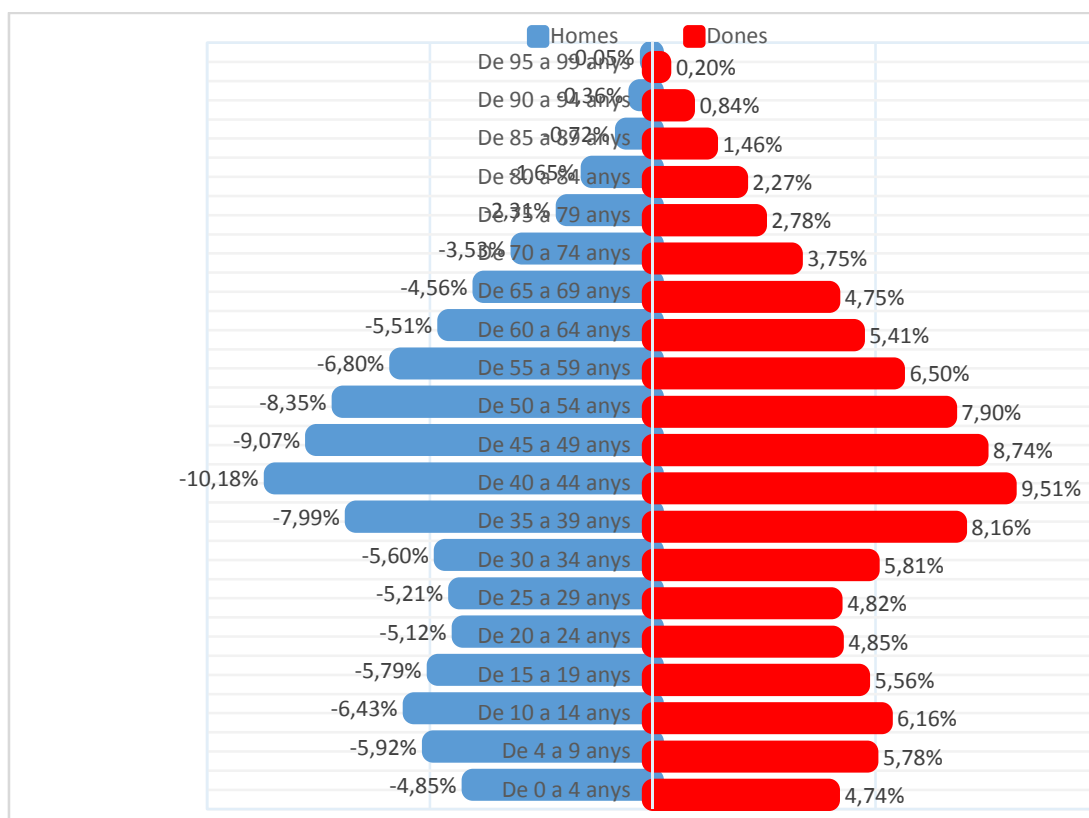
Aquesta distribució particular s'ha de tenir en compte a l'hora de dissenyar qualsevol acció per a la població, ja que fer arribar les polítiques municipals a tothom comporta superar les limitacions d'accés, ja que un 16,73% de la població viu fóra dels principals nuclis i requereix de mitjans de transport per arribar-hi.

5.2. Característiques de la població

Estructura de la població

Sant Pere de Ribes té una població de 30.658 persones. Més de la meitat de la població té entre 25 i 54 anys, representen el 52,32%, pel que es tracta d'una estructura demogràfica més jove que la del conjunt de Catalunya que es situa en el 43,70%⁷. Només un 14,62% de la gent és major de 65 anys, mentre que a Catalunya aquesta franja d'edat representa un 18,80%⁸. L'edat de la població no difereix massa entre sexes, exceptuant la característica de major longevitat de les dones: elles són majoria a partir dels 65 anys i van guanyant pes sobre els homes a mesura que es fan grans, a partir dels 85 anys, les dones són un 54,8% de la població.

Gràfica 1. Piràmide de població de Sant Pere de Ribes



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'Idescat.

⁷ Població per sexe i edat. Quinquennal. Sant Pere de Ribes. Any 2018. Font: Idescat. Padró continu.

⁸ Població per sexe i edat. Quinquennal. Catalunya. Any 2018. Font: Idescat. Padró continu.

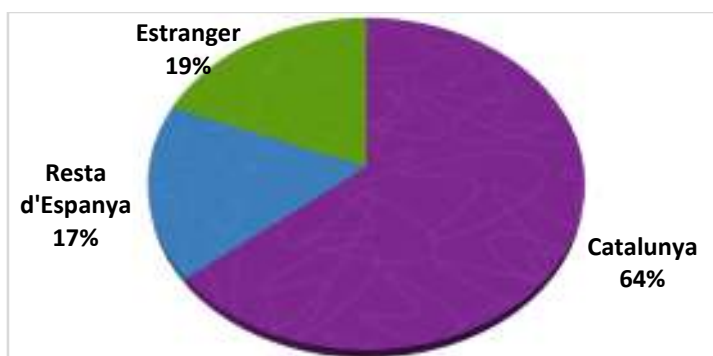
L'estructura i característiques de la població s'ha de tenir en compte alhora de dissenyar i planificar una política o acció. La igualtat d'oportunitats entre dones i homes és un aspecte que cal treballar en totes les franges d'edat. Sabent, per exemple, que hi ha gairebé 7.000 dones a Sant Pere de Ribes entre els 25 i els 54 anys s'ha de considerar que, com a gruix de població prou gran, requereix un paquet important de mesures específiques per a dones d'aquesta franja d'edat que cobreixi el màxim de població possible.

Origen de la població:

Segons l'origen de la població, un 64,09% és nascuda a Catalunya, un 17,05% ho és a la resta d'Espanya, i un 18,86% és de procedència estrangera. Pel que fa a la nacionalitat, un 85% té nacionalitat espanyola i el 15% restant és població amb nacionalitat estrangera.

Per continents un 7'47% procedeix de la resta de la UE, un 0,69% de la resta d'Europa, un 2,69% africana, un 0,63% d'Amèrica del Nord i Central, un 2,77% d'Amèrica del Sud, un 0,75% d'Àsia i Oceania⁹. La procedència de la població immigrada difereix del conjunt de Catalunya on hi ha menys població de la resta de la UE (un 4,1%) i de la resta d'Europa (0,7%), i índexs més alts de població migrada des dels altres continents¹⁰. Entre sexes no es donen diferències importants.

Gràfic 2. Població segons lloc de naixement



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'Idescat.

⁹ Població segons el lloc de naixement, sexe i edat. Sant Pere de Ribes. Any 2018. Font: Idescat. Padró continu.

¹⁰ Població segons el lloc de naixement, sexe i edat. Catalunya. Any 2018. Font: Idescat. Padró continu.

5.3. Dades de treball:

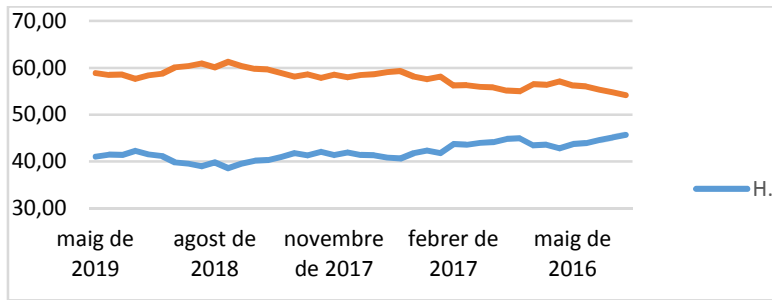
En principi les característiques de la població segons la seva procedència, indiquen una situació que facilita la integració, tant pels índexs com pels llocs de procedència de les persones immigrades. Tot i així, cal tenir en compte la seva presència i veure de quina magnitud es cada comunitat per considerar-les en la mesura adient. Per exemple, cal tenir en comte que a Sant Pere de Ribes hi ha 487 dones d'Amèrica del Sud i 342 dones africanes, essent els col·lectius més nombrosos d'immigració de fora d'Europa. Cal valorar la possibilitat d'adreçar accions específiques per a aquestes dones, o si més no, tenir en compte les seves particularitats dins el conjunt de públic objectiu de tot el Pla d'Igualtat.

Pel que fa a les dades de treball, Sant Pere de Ribes ha patit els mateixos efectes de la crisi econòmica que la resta de Catalunya i Espanya. Abans de la crisi l'atur era un fenomen majoritàriament femení que es reverteix durant la crisi per la davallada en el sector de la construcció, tradicionalment masculinitzat; i el baix cost dels contractes a temps parcial, principalment femenins, que es van mantenir en major mesura que els contractes a temps complert.

Aquesta tendència s'ha anat revertint al llarg dels anys. El passat mes de maig de 2019, 1.048 dones i 730 homes eren la població aturada de Sant Pere de Ribes. Des de l'any 2016 ha anat creixent paulatinament el percentatge de dones en situació d'atur registrat. Al gener de 2016 representava un 54% del total de la població aturada mentre que al maig de 2019 s'eleva al 58,94%.¹¹

¹¹Atur registrat i demandants d'ocupació. Municipis. Sèries temporals. Sant Pere de Ribes. Observatori del Treball.

Gràfica 3. Evolució de percentatge de dones i homes aturats



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'Observatori del treball.

6. SÍNTESI DE L'AVALUACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES 2010 - 2016

El **grau d'implementació del Pla és mig**. Un 36% de les accions plantejades han estat implementades de les quals íntegrament 20% i semi implementades un 16%. **Aquest percentatge s'explica, sobretot, pel gran volum d'accions plantejades**, un total de 164, de les quals se n'han pogut realitzar íntegrament o parcialment 59. Val a dir, a més, que moltes de les accions plantejades tenien dificultats de viabilitat i sostenibilitat donat el context de recessió i retallades que ha patit l'administració pública al llarg dels darrers anys.

Gràfica 4. Grau d'Implementació de les accions del Pla d'Igualtat



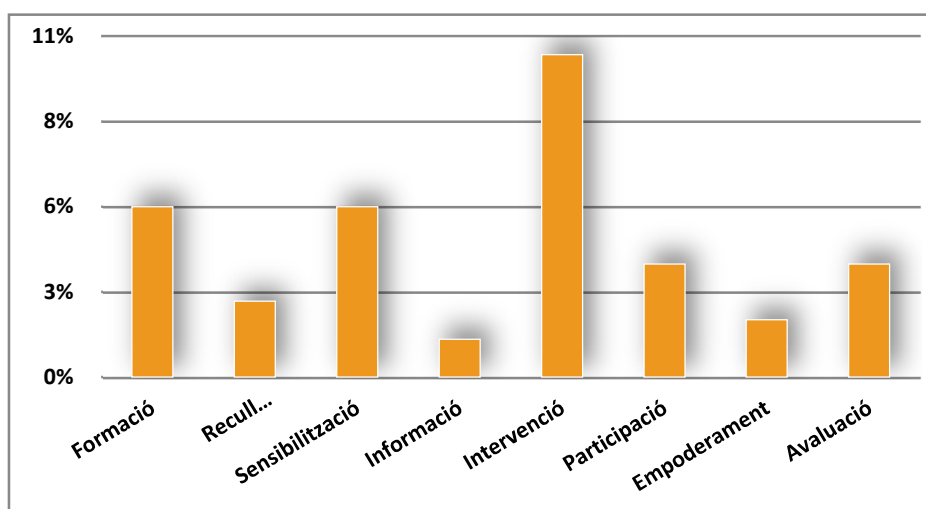
Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'Observatori del treball.

Cal esmentar que el Pla es presentava com a un full de ruta ambiciós en un moment en que les polítiques d'igualtat de gènere no estaven encara consolidades i ha servit per avançar en aquest sentit i en posar en focus en l'eradicació de les discriminacions i la desigualtat per motius de gènere. D'altra banda s'han desplegat mesures i accions que no estaven recollides al Pla d'igualtat o almenys no en el format en el que estaven plantejades.

En relació amb el grau d'acompliment de les línies estratègiques, destaca que la línia amb major grau d'acompliment és la de lluita contra la violència masclista. Així, a Sant Pere de Ribes, com ha succeït a la majoria de consistoris i institucions supramunicipals on el context econòmic ha obligat a prioritzar, s'han dirigit la majoria d'inversions a reforçar els serveis d'atenció i acompanyament a les dones en situació de violència masclista.

La següent línia amb major grau d'acompliment és la relacionada amb la prevenció i sensibilització de la salut, línia en la que s'engloben la majoria d'activitats organitzades des del SIAD per tal de dinamitzar l'espai. D'altra banda la tercera línia en grau d'acompliment és la del desplegament d'accions relacionades amb educació, context en el que s'emmarquen els projectes de prevenció de relacions abusives.

Gràfica 5. Grau d'acompliment de les línies estratègiques del Pla d'Igualtat



Font: Avaluació del I Pla d'Igualtat de Sant Pere de Ribes.

Per acabar la síntesi de l'avaluació del I Pla d'Igualtat de Sant Pere de Ribes, s'exposen les conclusions extretes del conjunt de l'anàlisi estructurades en 5 apartats: diagnosi i disseny, implementació, agents implicats i transversalitat, recursos humans i econòmics i valoració dels resultats assolits.

6.1. Diagnosi i disseny

- Respecte a la **utilitat del I Pla d'Igualtat** es valora que en aquell moment, 2010, fou la **primera fotografia que es va tenir del municipi sobre la situació de les dones a diversos àmbits**.
- Va permetre **començar a parlar de la necessitat de motivar un treball de sensibilització dintre de la pròpia organització municipal**.
- La detecció de necessitats derivada d'aquell diagnòstic estava **basada en l'organigrama tècnic municipal** del moment, configurant els equips de treball en grans àrees.

6.2. Implementació

- Es constata un **nivell mig-baix d'implementació de les accions dissenyades**.
- Les línies de treball que major grau d'assoliment d'objectius han aconseguit són la línia d'intervenció, formació i sensibilització.
- A nivell general podem concloure **el grau d'eficàcia del Pla ha estat mig-baix**.
- Un **període de vigència tan ampli** comptant amb les pròrrogues ha suposat que el **Pla quedi desfasat i obsolet** en relació a les necessitats de la regidoria i la ciutadania.
- La **informació recollida durant l'avaluació del pla ens fa constatar que la manca del Principi de Transversalitat del Pla d'Igualtat** en la seva implementació ha dificultat l'execució d'aquest.
- Els **canvis en la organització municipal** passant d'àrees a departaments han dut al desconeixement del Pla.

- **Ha mancat lideratge tècnic i polític** per a desenvolupar el pla.

6.3. Agents implicats i transversalitat

- El Pla no s'ha assumit com a una **eina del programa d'igualtat de gènere**.
- La **comissió de seguiment no es va arribar a constituir mai**. S'ha treballat molt en equip amb d'altres departaments però en espais no formalitzats. Tot i així, **són molts i diversos els agents implicats en les diverses accions implementades**.
- S'han donat sobretot **coordinacions bidireccionals** amb serveis i departaments en gran mesura per **afinitat i sensibilitat pròpies del personal municipal**.
- Hi ha hagut algunes **àrees/departaments que no s'han sentit apel·lades** al llarg de la vigència del pla pel que fa a la necessitat d'incorporar la visió de gènere a la valoració de l'impacte dels seus projectes i/o serveis.

6.4. Recursos humans i econòmics

- **Tot i el context de retallades i de crisi econòmica** viscuda en els darrers anys el **número d'accions implementades** (recollides o no al Pla) **evidencia un nivell mig-baix nivell d'eficiència** i optimització dels recursos disponibles.
- **L'anterior Pla tenia en compte els Recursos Humans** ja existents en els equips de treball per a dur a terme les accions: d'anàlisi de la realitat mitjançant dades disgregades per sexes i nuclis de població segons problemàtiques i necessitats, usos dels serveis, els recursos i equipaments; formació en matèria d'igualtat de gènere i en transversalitat al personal tècnic i polític; realització d'una estratègia de comunicació interna sobre les polítiques d'igualtat i la transversalitat de gènere; foment de l'ús de llenguatge no sexista; difusió de les accions i bones pràctiques que ja es realitzaven; Realització de reunions de coordinació i seguiment amb els departaments implicats i avaluació.
- El **Servei d'informació i atenció a les dones no ha vist incrementat el seu personal** tal i com es recollia a l'anterior Pla.

- La **incorporació d'una tècnica** a l'equip del departament d'Igualtat **milloraria la visibilització del SIAD i el programa d'Igualtat de Gènere i drets del col·lectiu LGTBIQ+** com a espais vinculats però independents. Això permetria col·locar les polítiques d'Igualtat de Gènere i, en concret, el Pla d'Igualtat, com a eines **estratègiques de l'acció municipal per a la transformació social**.
- L'anterior Pla **no preveia destinar recursos econòmics específics** per a la seva execució.

6.5. Valoració resultats assolits

- A nivell general i no només pel que fa al Pla d'Igualtat de Gènere de Sant Pere de Ribes, ressaltar que aquesta **primera generació de Plans d'igualtat** municipals han estat **documents ambiciosos** plantejats a mode de **declaració d'intencions**.
- El **disseny generalista** dels **objectius** que recullen **dificulta que siguin operatius** i **realistes** en relació als recursos necessaris i a les competències reals de l'Ajuntament i als canvis organitzatius.
- El procés d'avaluació i el disseny del nou Pla han suposat **un procés de sensibilització a nivell intern** i esperem un canvi real en les polítiques d'igualtat a Sant Pere de Ribes.
- El procés d'avaluació ha permès veure que **el programa d'Igualtat de Gènere ha de ser més ambiciós per tal de consolidar-se més enllà de les polítiques destinades a atendre a les dones víctimes de violència de gènere i anar un pas més enllà per acompanyar, assessorar i donar suport a les dones i al col·lectiu LGTBIQ+ en el reconeixement, exercici i defensa dels seus drets**.
- Durant aquests nou anys **el Pla ha permès obrir les portes al treball col·laboratiu** amb la resta d'àrees i per a **sensibilitzar** al voltant de les **desigualtat de gènere**.

7. PLA D'ACCIONS

PLA LOCAL PER LA IGUALTAT DE GÈNERE I ELS DRETS DEL COL·LECTIU LGTBIQ+, AJUNTAMENT DE SANT PERE DE RIBES (2020-2025)

Les accions a dur a terme en el marc del present Pla local d'Igualtat de gènere, (2020-2025) s'estructuren en 6 línies estratègiques:

- 1. Compromís i transversalització de gènere en les polítiques públiques**
- 2. Prevenció i erradicació de les violències masclistes**
- 3. Drets i qualitat de vida**
- 4. Coeducació i transmissió d'una cultura igualitària**
- 5. Reformulació dels treballs i dels temps (coresponsabilitat i nous usos del temps)**
- 6. Reconeixement del lideratge i de la participació de les dones (associacionisme)**

En cadascuna de les línies, s'han incorporat accions i objectius que fan referència als drets del col·lectiu LGTBIQ+.

Les accions estan organitzades per Objectius específics i s'hi especifica el responsable de dur-la a terme, l'any d'implementació i el pressupost aproximat. El pressupost s'acompanya de la indicació si l'acció és puntual (P), contínua (C) o bé anual (A) i per tant el pressupost s'ha de contemplar per cadascun dels anys l'acció es desenvolupa.

Cal tenir en compte, a més, que en algunes accions no s'imputa un cost monetari sinó que s'indica que l'acció es durà a terme amb recursos humans intern, fet que no significa que no se li imputi un cost, sinó que aquest és assumit pel personal de l'Ajuntament i per tant comptabilitzat en el Capítol I del pressupost.

Línia Estratègica 1: Compromís i transversalització de la perspectiva de gènere en les polítiques públiques

Objectiu General 1

Situar la igualtat entre dones i homes com a dret fonamental de totes les persones i com a valor central de l'acció municipal i de totes les polítiques locals.

	Accions	Responsable	Any d'inici	Pressupost
--	---------	-------------	-------------	------------

Objectiu Específic 1: Formar al conjunt del personal municipal en matèria d'igualtat i perspectiva de gènere.

Àmbit d'actuació: Formació

1	Formació específica pel conjunt del personal polític per incloure la perspectiva de gènere en la planificació estratègica	RRHH	2020	1.500/3.000€
2	Formació específica per a cada departament municipal en base a les seves necessitats i a la implementació que des del seu àmbit de treball hagin de fer de la perspectiva de gènere	RRHH	2020	3.000/6.000€
3	Elaboració, difusió i implementació d'un Pla de formació d'igualtat de gènere	RRHH	2020	RRHH interns
4	Creació del referent de gènere a cada departament municipal	RRHH	2020	RRHH interns

	Accions	Responsable	Any d'inici	Pressupost
Objectiu Específic 2: Incorporar el llenguatge no sexista i inclusiu i l'enfocament feminista en totes les comunicacions de l'ajuntament.				
Àmbit d'actuació: Mitjans de comunicació i ús no sexista del llenguatge				
1	Redacció d'un manual d'estil per a la utilització d'un llenguatge no sexista i inclusiu	Departament de Comunicació i Departament d'Igualtat, Feminismes i LGTBI	2021 - 2022	RRHH interns
2	Redacció d'un codi de bones pràctiques per no difondre continguts ni estereotips sexistes o que constitueixin actes de violència masclista en totes les comunicacions de l'ajuntament	Departament de Comunicació i Departament d'Igualtat, Feminismes i LGTBI	2021 - 2022	RRHH interns
3	Creació d'un espai web d'igualtat de gènere	Departament de Comunicació i Departament d'Igualtat, Feminismes i LGTBI	2021 - 2023	€
4	Redacció d'un Protocol de comunicació de les violències masclistes	Departament de Comunicació i Departament d'Igualtat, Feminismes i LGTBI	2021 - 2022	RRHH interns

	Accions	Responsable	Any d'inici	Pressupost
Objectiu Específic 3: Assolir una efectiva transversalització de gènere en totes les àrees de gestió de l'ajuntament.				
Àmbit d'actuació: Gestió interna				
1	Consolidació del Departament d'Igualtat, Feminismes i LGTBI mitjançant la incorporació d'una tècnica d'igualtat a la regidoria	Departament de RRHH i Departament d'Igualtat, Feminismes i LGTBI	2020 - 2021	€
2	Elaboració i difusió d'un diccionari de conceptes sobre igualtat de gènere	Departament de RRHH i Departament d'Igualtat, Feminismes i LGTBI	2021 - 2022	RRHH interns
3	Revisió amb enfoc de gènere del Pla d'acció Municipal (PAM)	Departament de RRHH i Departament d'Igualtat, Feminismes i LGTBI	2021 - 2023	RRHH interns
4	Elaboració, difusió i implementació d'una Guia per incorporar clàusules de gènere en els contractes, convenis i subvencions que gestiona l'ajuntament	Departament de Secretaria, Departament d'Intervenció i Departament d'Igualtat, Feminismes i LGTBI (acompanyament i assessorament tècnic)	2022 -2023	RRHH interns

Línia Estratègica 2: Prevenció i erradicació de les violències masclistes				
Objectiu General 1				
Evitar o reduir la incidència de la violència masclista per mitjà de la reducció dels factors de risc i impedir-ne així la seva normalització				
	Accions	Responsable	Any d'inici	Pressupost
Objectiu Específic 1: Fer visible la violència contra les dones i sensibilitzar al conjunt de la societat sobre les característiques estructurals del fenomen, desmuntant mites i trencant els estereotips de gènere que la sostenen (prevenció primària: accions adreçades a la població en general).				
Àmbit d'actuació: Prevenció de les violència masclista				
1	Commemoració de diades significatives per als drets de les dones	Departament d'Igualtat, Feminismes i LGTBI	2020	4.000/6.000€
2	Creació d'una comissió de treball que aprofundeixi sobre la problemàtica de la violència de gènere en totes les seves manifestacions i les seves conseqüències a fi de millorar la intervenció	Departament d'Igualtat, Feminismes i LGTBI i tots els agents implicats	2021- 2022	RRHH interns
3	Creació de grups de dones diversos com espais d'interès per abordar qüestions relacionades amb la violència masclista i com a estratègia per a prevenir l'aïllament social de les dones que es trobin o s'hagin trobat afectades per la mateixa.	Departament d'Igualtat, Feminismes i LGTBI, Departament de Diversitat i Ciutadania i Departament de Serveis Socials	2021 - 2022	RRHH interns
4	Creació d'estratègies de sensibilització específiques per homes que fomentin la reflexió sobre les creences associades als estereotips tradicionals de gènere i sobre el paper dels homes davant la violència masclista	Departament d'Igualtat, Feminismes i LGTBI	2022 - 2023	RRHH interns

5	Formació específica en matèria d'igualtat de gènere i prevenció de les violències masclistes per als i les agents cívics amb l'objectiu de poder rebatre i disminuir el masclisme que imperen en determinats entorns del municipi	Departament d'Igualtat, Feminismes i LGTBI	2021	RRHH interns
6	Creació de Punts liles o Punts R com a espais d'informació, assessorament i prevenció de les violències masclistes en els espais d'oci municipals	Departament de Cultura	2020	€

	Accions	Responsable	Any d'inici	Pressupost
Objectiu Específic 2: Dissenyar accions dirigides a la població en risc de patir violència per tal d'intervenir abans que aquesta es produeixi o bé detectar les situacions de forma precoç en els casos en els que s'hagi produït (prevenció secundària).				
Àmbit d'actuació: Prevenció de les violència masclista				
1	Continuar amb els tallers de coeducació i de prevenció de les relacions abusives entre el jovent: tallers per a l'alumnat de primària i secundària	Departament d'Igualtat, Feminismes i LGTBI	2020	18.000€
2	Formació en llenguatges audiovisuals per fomentar la igualtat de gènere i la generació de models de relacions afectives lliures de violència i revisar de forma crítica les creences que sostenen els mites de l'amor romàntic i els estereotips de gènere: educació infantil, educació primària, ESO i batxillerat i cicles formatius i professorat	Departament d'Igualtat, Feminismes i LGTBI	2020	3.000/5.000€
3	Formació específica del conjunt de professionals per a l'atenció a les dones en situació de violència masclista	Departament d'Igualtat, Feminismes i LGTBI	2020	RRHH interns
4	Formació específica en diversitat cultural i diversitat funcional per adquirir les eines necessàries per entendre, comunicar-se i abordar la violència masclista en la seva heterogeneïtat i donar-hi la resposta pertinent	Departament d'Igualtat, Feminismes i LGTBI	2020	RRHH interns
5	Formació específica en violències masclistes en línia (violències a les xarxes socials)	Departament d'Igualtat, Feminismes i LGTBI	2020	1.500€ (Quota Observatori de les dones en els mitjans de comunicació)

	Accions	Responsable	Any d'inici	Pressupost
Objectiu Específic 3: Realització d'intervencions encaminades a reduir els efectes o les seqüeles de les situacions de violència per evitar que el problema persisteixi (prevenció terciària).				
Àmbit d'actuació: Prevenció de les violències masclistes				
1	Creació de grups d'ajuda mútua (GAM) que tinguin en compte la diversitat de les dones i la interseccionalitat de les violències	Departament d'Igualtat, Feminismes i LGTBI	2022 - 2023	€
2	Promoció d'estratègies d'intervenció – individual i/o grupal – amb homes que presenten un perfil potencial agressor o que han exercit episodis de violència o abús (creació de grups d'homes)	Departament d'Igualtat, Feminismes i LGTBI	2022 - 2023	€

Objectiu General 2				
Millorar la qualitat de la resposta dels serveis públics davant les situacions de violència masclista.				
	Accions	Responsable	Any d'inici	Pressupost
Objectiu Específic 4: Disminuir l'impacte de la violència masclista i la LGTBifòbia				
Àmbit d'actuació: Detecció, atenció, recuperació i reparació de la violència masclista.				
1	Creació d'un espai propi i diferenciat de la resta d'espais municipals pel Departament d'Igualtat, Feminismes i LGTBI	Departament d'Igualtat, Feminismes i LGTBI	2020	€
2	Desenvolupament, revisió i modificació, si s'escau, del Protocol municipal per a l'abordatge de la violència masclista de Sant Pere de Ribes.	Departament d'Igualtat, Feminismes i LGTBI i tots els agents implicats	2021- 2022	RRHH interns
3	Revisió del Protocol de valoració del risc de violència en la parella i valoració del risc policial incorporant també la violència psicològica	Departament d'Igualtat, Feminismes i LGTBI i tots els agents implicats	2020 - 2021	RRHH interns
4	Pla d'actuació especial per l'abordatge de la interseccionalitat de les violències masclistes	Departament d'Igualtat, Feminisme i LGTBI	2021-2022	RRHH interns

Objectiu Específic 5: Disseny de polítiques locals que promoguin i garanteixin que les persones lesbianes, gais, transsexuals/transgènere, bisexuals, intersexuals i queers + disposin i gaudeixin del mateixos drets i oportunitats que el conjunt de tota la ciutadania.

Àmbit d'actuació: Detecció, atenció, recuperació i reparació de la violència masclista

1	Accions de sensibilització i prevenció d'actituds LGTBIfòbiques (actes de visibilitat i reconeixement)	Departament d'Igualtat, Feminismes i LGTBI	2021 - 2022	1.500/3.000€
2	Commemoració de les diades significatives del col·lectiu amb col·laboració amb les entitats del moviment LGTBIQ+ del territori	Departament d'Igualtat, Feminismes i LGTBI i tots els agents implicats	2021 - 2022	1.500/3.000€
3	Espais d'atenció i acompanyament específic per a persones LGTBIQ+	Departament d'Igualtat, Feminismes i LGTBI i tots els agents implicats	2021 - 2022	€
4	Accions de treball conjunt amb les entitats LGTBIQ+ del territori per tal d'afavorir la seva participació en els espais i projectes participatius del municipi	Departament d'Igualtat, Feminismes i LGTBI	2021 - 2022	RRHH interns

Línia Estratègica 3: Drets i qualitat de vida

Objectiu General 1

Promoure les condicions per a que totes les persones gaudeixin d'una vida digna, respectant els principis d'universalitat i singularitat, és a dir, tenint en compte la diversitat de situacions i el cicle de vida de les persones.

	Accions	Responsable	Any d'inici	Pressupost
--	---------	-------------	-------------	------------

Objectiu Específic 1: Orientació professional lliure d'estereotips sexistes.

Àmbit d'actuació: Formació

1	Cursos de formació orientats a la recerca de nous filons d'ocupació i que superin els estereotips de gènere	Departament d'Ocupació	2021 - 2022	€
2	Accions per fomentar la formació professional continuada i amb perspectiva de gènere entre les dones del municipi	Departament d'Ocupació	2021 - 2022	€

	Accions	Responsable	Any d'inici	Pressupost
Objectiu Específic 2: Inserció laboral de les dones i, especialment, d'aquelles que es troben en situació d'especial vulnerabilitat.				
Àmbit d'actuació: Ocupació				
1	Participació a la Línia Dona del Programa Treball i Formació en l'àmbit del foment de l'ocupació	Departament d'Ocupació	2021 - 2022	RRHH interns
2	Plans de treball locals dissenyats tenint en compte la perspectiva de gènere i les especials dificultats d'empleabilitat d'algunes de les dones del municipi (manca de formació; formació i capacitatció en professions o lloc de treballs feminitzats; dificultats de conciliació de la vida personal, familiar i laboral...)	Departament d'Ocupació	2021 - 2022	RRHH interns

	Accions	Responsable	Any d'inici	Pressupost
Objectiu Específic 3: Potenciar l'emprenedoria femenina i fomentar l'autolideratge				
Àmbit d'actuació: Ocupació				
1	Creació d'entorns networking que potenciïn la creació de xarxes professionals que enforteixin les iniciatives promogudes per les dones	Departament de Promoció econòmica	2021 - 2022	€
2	Accions de visibilització de les dones professionals, emprenedores i directives per tal de generar nous "rols models" que inspirin a les generacions futures	Departament de Promoció econòmica	2021 - 2022	€
3	Accions per promoure l'emprenedoria col·lectiva basada en una economia diversa i plural	Departament de Promoció econòmica	2022 - 2023	€

	Accions	Responsable	Any d'inici	Pressupost
Objectiu Específic 4: Incorporar la perspectiva de gènere en tots els àmbits de la intervenció social. (intervenció amb persones grans, persones amb discapacitat, persones migrades o refugiades, persones drogodependents, població reclusa, dones en situació de dificultat social, infància i joventut en risc i persones en situació d'exclusió, pobresa o atur ...).				
Àmbit d'actuació: Inclusió social				
1	Fer una recerca de les demandes que es formulen a Serveis Socials desagregades per sexes i amb una documentació unitària que faci possible l'anàlisi posterior perquè el treball professional faci una reflexió sobre els resultats	Departament de Serveis Socials i Departament d'Igualtat, Feminismes i LGBTI	2021 - 2022	RRHH interns
2	Elaboració d'un codi de bones pràctiques en Serveis Socials, tant pel que fa al llenguatge com a la documentació i l'enfocament metodològic	Departament de Serveis Socials i Departament d'Igualtat, Feminismes i LGBTI	2021 - 2022	RRHH interns
3	Formació específica de gènere com a formació permanent dels i les professionals de serveis socials	Departament de Serveis Socials i Departament d'Igualtat, Feminismes i LGBTI	2021 - 2022	€
4	Intervencions coordinades i conjuntes en les situacions de violència masclista configurant aquestes situacions com a processos que requereixen d'una intervenció especialitzada i continuada i que no es poden separar ni dissociar del procés vital de les dones que la pateixen ni del seu entorn (intervenció holística i interdisciplinària)	Departament de Serveis Socials i Departament d'Igualtat, Feminismes i LGBTI	2020	RRHH interns

	Accions	Responsable	Any d'inici	Pressupost
Objectiu Específic 5: Analitzar i abordar les desigualtats de gènere en la salut.				
Àmbit d'actuació: Salut				
1	Donar a conèixer les patologies que afecten especialment a les dones i el seu abordatge	Departament de Salut	2021	RRHH interns
2	Donar a conèixer les síndromes de sensibilització central amb perspectiva de gènere	Departament de Salut	2021	RRHH interns
3	Commemoració del 28 de maig , Dia Internacional de l'acció per a la salut de les dones	Departament de Salut	2021	1.000€
4	Continuar participant al programa Salut i Escola de la Generalitat de Catalunya	Departament de Salut	2020	RRHH interns
5	Incorporació de la perspectiva de gènere en el Pla de Salut Local, especialment en relació als drets sexuals i reproductius de les dones	Departament de Salut	2020	RRHH interns
6	Accions de promoció de la salut sexual i reproductiva des d'una perspectiva de drets i afavorir l'accés a la informació	Departament de Salut	2020	RRHH interns

Objectiu General 2				
Repensar el municipi des de l'experiència quotidiana i les pràctiques i teories feministes				
	Accions	Responsable	Any d'inici	Pressupost
Objectiu Específic 1: Saber on s'està i on es va en un entorn, afavorint l'orientació, la llegibilitat de l'espai i la informació amb un llenguatge no sexista (entorn senyalitzat)				
Àmbit d'actuació: Entorns habitables				
1	Senyalització i mapes amb informació del transport públic	Departament d'Urbanisme i Espai Públic	2020	€
2	Senyalització per a la mobilitat peatonal	Departament d'Urbanisme i Espai Públic	2020	€
3	Senyalització no sexista i diversa en espais comuns i públics	Departament d'Urbanisme i Espai Públic	2020	€

	Accions	Responsable	Any d'inici	Pressupost
Objectiu Específic 2: Tenir la capacitat de veure i ser vista a l'espai, però també simbòlicament, reconeixent a les dones com a agents socials (Entorn visible), afavorint la visibilitat espacial i visibilitant social i simbòlicament la situació de les dones.				
Àmbit d'actuació: Entorns habitables				
1	Continuïtat en els recorreguts i connexió visual entre els espais de l'entorn	Departament d'Urbanisme i Espai Públic	2021	€
2	Il·luminació peatonal contínua distribuïda de manera homogènia i sense obstruccions	Departament d'Urbanisme i Espai Públic	2020 - 2021	€
3	Eliminació o adequació d'espais amb racons, àrees amagades, sense visibilitat o abandonades	Departament d'Urbanisme i Espai Públic	2021	€
4	Canvi o adaptació del mobiliari urbà, vegetació o altres elements que entorpeixin les àrees de visió	Departament d'Urbanisme i Espai Públic	2020 - 2021	€
5	Parades de transport públic i sortides d'aparcaments públics transparents	Departament d'Urbanisme i Espai Públic	2021 - 2022	€
6	Visibilitat de les dones i la seva història dintre de la memòria col·lectiva (nomenclàtor femení)	Departament d'Urbanisme i Espai Públic	2021 - 2022	€
7	Campanyes formatives o informatives sobre violència masclista des d'un abordatge no revictimitzador	Departament d'Urbanisme i Espai Públic	2022 - 2023	€

	Accions	Responsable	Any d'inici	Pressupost
Objectiu Específic 3: Tenir la capacitat d'escoltar i ser escoltada gràcies a la concurrència de persones de forma contínua i simultània, derivada de la barreja d'usos i d'activitats en el carrer i en els espais (entorn vital).				
Àmbit d'actuació: Entorns habitables				
1	Planificació urbana a escala de barri amb barreja d'usos, evitant la monofuncionalitat e incentivant el comerç de proximitat	Departament d'Urbanisme i Espai Públic	2021 - 2022	€
2	Proximitat entre els diferents usos quotidians	Departament d'Urbanisme i Espai Públic	2022 - 2023	€
3	Estructura urbana amb carrers i cantonades com espais de trobada	Departament d'Urbanisme i Espai Públic	2022 - 2023	€
4	Cessió temporal d'espais buits o edificis en desús per a usos comunitaris	Departament d'Urbanisme i Espai Públic	2021 - 2022	€
5	Promoció d'activitats eventuais que dinamitzin els espais de relació i els carrers de l'entorn	Departament d'Urbanisme i Espai Públic	2022 - 2023	€
6	Espai de relació amb activitats simultànies a diferents hores	Departament d'Urbanisme i Espai Públic	2022 - 2023	€
7	Carrers de la xarxa quotidiana amb prioritat peatonal	Departament d'Urbanisme i Espai Públic	2022 - 2023	€

	Accions	Responsable	Any d'inici	Pressupost
Objectiu Específic 4: Poder sortir d'una situació insegura i obtenir ajuda perquè hi ha persones que generen confiança i que tenen la capacitat i la voluntat d'ajudar (entorn vigilat).				
Àmbit d'actuació: Entorns habitables				
1	Accés a la habitatge a població diversa	Departaments d'Urbanisme i Via Pública i Habitatge	2023 - 2025	€
2	Creació d'habitatges de diferents règims de tinença	Departaments d'Urbanisme i Via Pública i Habitatge	2023 - 2025	€
3	Disseny d'espais públics que afavoreixin la diversitat d'usos	Departaments d'Urbanisme i Via Pública i Habitatge	2023 - 2025	€
4	Disseny segur en els espais d'accés	Departaments d'Urbanisme i Via Pública i Habitatge	2023 - 2025	€
5	Disseny de les façanes i els accessos amb ulls al carrer i espais de relació	Departaments d'Urbanisme i Via Pública i Habitatge	2023 - 2025	€
6	Ubicació de comerços, serveis, equipaments i usos comunitaris en les plantes baixes	Departaments d'Urbanisme i Via Pública i Habitatge	2023 - 2025	€
7	Eliminació de murs cecs en recorreguts de carrer de la xarxa quotidiana	Departaments d'Urbanisme i Via Pública i Habitatge	2023 - 2025	€

	Accions	Responsable	Anv d'inici	Pressupost
Objectiu Específic 5: Planificar i mantenir els espais dotats de tot lo necessari per poder desenvolupar les diferents activitats de la vida quotidiana tant als espais públics com comunitaris (entorn equipat).				
Àmbit d'actuació: Entorns habitables				
1	Vivendes adaptades a les necessitats canviants	Departaments d'Urbanisme i Via	2023 - 2025	€
2	Carrers de la xarxa quotidiana dotades dels elements necessaris pel seu ús	Departaments d'Urbanisme i Via Pública i Habitatge	2023 - 2025	€
3	Transport públic que connecti les diferents activitats quotidianes amb parades dotades i entorns segurs	Departaments d'Urbanisme i Via Pública i Habitatge	2023 - 2025	€
4	Espais públics dotats de mobiliari, vegetació i paviment per facilitar els diferents usos i evitar problemes de convivència (ex. espais habilitats per l'al·letament)	Departaments d'Urbanisme i Via Pública i Habitatge	2023 - 2025	€
5	Elements que contribueixin a millorar la imatge i la bellesa dels espais	Departaments d'Urbanisme i Via Pública i Habitatge	2023 - 2025	€
6	Cura, neteja i manteniment dels espais comuns dels edificis, els espais públics i el paisatge urbà del barri	Departaments d'Urbanisme i Via Pública i Habitatge	2023 - 2025	€
7	Oferta d'equipaments variats afavorint l'autonomia de les	Departaments d'Urbanisme i Via	2023 - 2025	€
8	Accés a banys públics en espais de relació	Departaments d'Urbanisme i Via	2023 - 2025	€
9	Disseny d'espais per guardar diferents elements quotidians	Departaments d'Urbanisme i Via	2023 - 2025	€
10	Reserva obligatòria per a dones que han patit violència masclista en les promocions de vivenda pública protegida	Departaments d'Urbanisme i Via Pública i Habitatge	2023 - 2025	€
11	Punts d'ajuda a diferents espais	Departaments d'Urbanisme i Via	2023 - 2025	€

	Accions	Responsable	Any d'inici	Pressupost
Objectiu Específic 6: Actuar col·lectivament en la construcció d'entorns segurs. Facilitar l'existència i sosteniment de xarxes socials a l'entorn pròxim perquè les persones puguin compartir espais i activitats comuns i reconèixer a les dones com a agents claus generadors de comunitat (entorn comunitari).				
Àmbit d'actuació: Entorns habitables				
1	Foment de xarxes de suport entre les persones	Departament d'Urbanisme i Via Pública i Departament d'Igualtat, Feminismes i LGTBI	2023 - 2025	€
2	Apropiació comunitària d'espais de trobada	Departament d'Urbanisme i Via Pública i Departament d'Igualtat, Feminismes i LGTBI	2023 - 2025	€
3	Recuperació i respecte de la memòria de la comunitat (recuperació de camins, espais i paisatges)	Departament d'Urbanisme i Via Pública i Departament d'Igualtat, Feminismes i LGTBI	2023 - 2025	€
4	Participació de les persones en els processos de desenvolupament d'habitatges	Departament d'Urbanisme i Via Pública i Departament d'Igualtat, Feminismes i LGTBI	2022 - 2023	€
5	Participació de veïns i veïnes en les transformacions urbanes	Departament d'Urbanisme i Via Pública i Departament d'Igualtat, Feminismes i LGTBI	2022 - 2023	€
6	Incidència de grups formals o informals diversos de dones en la presa de decisions	Departament d'Urbanisme i Via Pública i Departament d'Igualtat, Feminismes i LGTBI	2022- 2023	€

Línia Estratègica 4: Coeducació i transmissió d'una cultura igualitària

Objectiu General 1

Avançar en els valors de la coeducació per construir una cultura igualitària en tots els àmbits.

	Accions	Responsable	Any d'inici	Pressupost
Objectiu Específic 1: Garantir l'equitat de gènere en l'àmbit educatiu, desenvolupant i actualitzant les polítiques de gènere en la comunitat educativa				
Àmbit d'actuació: Comunitat educativa				
1	Realització de plans d'Igualtat als Centres Educatius	Departament d'Educació i centres educatius	2021 - 2022	0€
2	Designació d'un equip de treball de coeducació a cada centre educatiu	Departament d'Educació i centres educatius	2021 - 2022	0€
3	Formació periòdica del professorat en coeducació	Departament d'Educació i centres educatius	2020 - 2022	1.500/3.000€
4	Creació d'espais i activitats coeducatives als centres adaptades a l'edat de l'alumnat (infantil, primària i secundària)	Departament d'Educació i centres educatius	2022 - 2023	0€
5	Selecció de materials escolars, recursos pedagògics i projectes educatius no sexistes	Departament d'Igualtat, Feminismes i LGTBI, Departament d'Educació i centres educatius	2021 - 2022	RRHH interns
6	Utilització de jocs i joguines no sexistes, cooperatius i compartits tant a l'escola com a la resta d'equipaments lúdics municipals	Departament d'Educació i centres educatius	2021 - 2022	0€

7	Creació de patis coeducatius amb espais diferenciats	Departament d'Educació i centres educatius	2024 – 2025	0€
8	Designació i formació de la persona referent de coeducació dintre del Consell escolar de tots els centres educatius	Departament d'Educació i centres educatius	2021 - 2022	0€
9	Formació a les famílies en coeducació	Departament d'Educació i centres educatius	2023 - 2025	1.500/3.000€
10	Visibilitzar els projectes coeducatius als centres escolars	Departament d'Educació i centres educatius	2024 – 2025	0€
11	Donar a conèixer la col·lecció de contes <u>La laura i el Joan</u> per fomentar les vocacions científiques entre l'alumnat de 3r i 4art de primària	Departament d'Igualtat, Feminismes i LGTBI, Departament d'Educació i centres educatius	2020	0€
12	Participació al projecte de <u>Vocacions Industrials</u> de la Diputació de Barcelona	Departament d'Igualtat, Feminismes i LGTBI, Departament d'Educació i centres educatius	2021 - 2022	0€
13	Participació al <u>Programa STEAM</u> de la Universitat Politècnica de Catalunya (UPC)	Departament d'Igualtat, Feminismes i LGTBI, Departament d'Educació i centres educatius	2021 - 2022	0€
14	Participació en els <u>Premis de Recerca Jove</u> per fomentar les vocacions científiques entre el jovent i, dintre d'aquests, participació especial al <u>Programa Regino</u> , en col·laboració amb l'Institut Català de les Dones, per fomentar la recerca en relació amb les dones i la seva aportació a la societat.	Departament d'Igualtat, Feminismes i LGTBI, Departament d'Educació i centres educatius	2021 - 2022	0€

	Accions	Responsable	Any d'inici	Pressupost
Objectiu Específic 2: Garantir la igualtat de gènere en l'àmbit de l'educació en el lleure				
Àmbit d'actuació: Educació en el lleure				
1	Accions per incloure la perspectiva de gènere en els espais d'educació en el lleure	Departament de Cultura	2022 - 2023	1.500/3.000€

	Accions	Responsable	Any d'inici	Pressupost
Objectiu Específic 3: Incorporar la perspectiva de gènere a les polítiques municipals de joventut				
Àmbit d'actuació: Joventut				
1	Participació al programa 3 Voltes. Programa d'assessorament en clau de gènere de la Direcció General de la Joventut	Departament de Joventut	2021 - 2022	0€
2	Participació al programa Tabú. Tu tries que t'hi jugues de l'Institut Català de les dones, la Direcció General de Joventut, l'Associació Candela i La Bonne – Centre de Cultura de Dones Francesca Bonneimason	Departament de Joventut	2021 - 2022	0€
3	Accions de sensibilització i denúncia de l'assetjament i les violències masclistes en els espais d'oci i, especialment, en els espais d'oci nocturns	Departament de Joventut	2021 - 2022	0€
4	Creació de la figura d'educadors/es de carrers com a figures de proximitat als llocs d'oci de la joventut	Departament de Joventut i Cultura	2022 - 2023	€

	Accions	Responsable	Any d'inici	Pressupost
Objectiu Específic 4: Fomentar la participació de les dones a l'àmbit de l'activitat física i l'esport en igualtat de condicions				
Àmbit d'actuació: Esports				
1	Accions per desmuntar els estereotips de gènere que existeixen en la pràctica esportiva	Departament d'Esports	2021 - 2022	1.500/3.000€
2	Accions per fomentar la pràctica esportiva, tant de competició com de lleure, i on es tingui en compte les diferències de gènere existents en la pràctica esportiva així com la diferent utilització dels equipaments esportius municipals	Departament d'Esports	2021 - 2022	0€
3	Accions per fomentar la participació de dones i grups de dones en la planificació i l'ús dels equipaments esportius municipals.	Departament d'Esports	2021 - 2022	0€
4	Accions de sensibilització i denúncia contra l'abús i l'assetjament sexual a l'àmbit esportiu	Departament d'Esports	2022 - 2022	0€
	Accions	Responsable	Any d'inici	Pressupost
Objectiu Específic 5: Donar a conèixer l'esport femení i les esportistes del nostre municipi				
Àmbit d'actuació: Esports				
1	Accions que donin visibilitat a la pràctica de l'esport femení al municipi sense oferir una imatge estereotipada ni discriminatòria	Departament d'Esports	2021 - 2022	0€
	Accions	Responsable	Any d'inici	Pressupost
Objectiu Específic 6: Fomentar l'accés de les dones als llocs de gestió i decisió de les entitats esportives del municipi				
Àmbit d'actuació: Esports				
1	Accions per incrementar la presència de les dones en els llocs de gestió i direcció de les entitats esportives del municipi	Departament d'Esports	2021 - 2022	0€

	Accions	Responsable	Any d'inici	Pressupost
Objectiu Específic 1: Fomentar la presència i difusió de la creació de les autores i artistes i visibilitzar les dones com a artífexs d'obres de patrimoni cultural i memòria històrica				
Àmbit d'actuació: Cultura				
1	Creació d'un catàleg d'autores, artistes i creadores del municipi incorporant també la transmissió oral	Departament de Cultura	2021 - 2022	RRHH interns
Objectiu Específic 2: Garantir que les programacions culturals dels equipaments culturals públics incloguin la perspectiva de gènere				
Àmbit d'actuació: Cultura				
1	Creació d'una programació cultural no sexista, paritària i estable en el temps	Departament de Cultura	2021 - 2022	€
Objectiu Específic 3: Fomentar l'educació en comunicació audiovisual amb perspectiva de gènere				
Àmbit d'actuació: Cultura				
1	Continuar amb l'adhesió a l'Observatori de les Dones en els Mitjans de Comunicació i participar als diferents projectes que duen a terme	Departament d'Igualtat, Feminismes i LGTBI	2020	1.500€ (Quota Observatori de les dones en els mitjans de comunicació)
2	Accions de divulgació de la cultura audiovisual amb perspectiva de gènere	Departament d'Igualtat, Feminismes i LGTBI	2021 - 2022	€

Línia Estratègica 5: Reformulació dels treballs i dels temps (coresponsabilitat i nous usos del temps)

Objectiu General 1

Promoure una redistribució equitativa dels treballs i dels temps entre dones i homes, tant en l'àmbit públic com privat

	Accions	Responsable	Any d'inici	Pressupost
Objectiu Específic 1: Visibilitzar la feina i la vida de les dones del nostre territori i posar en valor les tasques de cura				
Àmbit d'actuació:				
1	Realització de reportatges, entrevistes i/o audiovisuals per visibilitzar i posar en valor les tasques de cura que fan sostenible la vida i que, històricament, han fet les dones	Departament d'Igualtat, Feminismes i LGTBI	2021 - 2022	€
2	Realització de reportatges, entrevistes i/o audiovisuals per visibilitzar i posar en valor les tasques realitzades per les dones en àmbits laborals i socials poc visibilitzats i valorats	Departament d'Igualtat, Feminismes i LGTBI	2021 - 2022	€
3	Realització de tallers de coresponsabilitat adreçats al conjunt de la ciutadania (tallers de noves masculinitats, de parentalitat,...)	Departament d'Igualtat, Feminismes i LGTBI	2020 - 2022	1.500/3.000€
4	Realització de xerrades i debats sobre coresponsabilitat i nous usos del temps	Departament d'Igualtat, Feminismes i LGTBI	2022 - 2023	1.500/3.000€
5	Accions de sensibilització amb les empreses del municipi sobre la necessitat d'instaurar una nova cultura empresarial que promogui la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, la	Departament d'Ocupació	2021 - 2022	RRHH interns

	coresponsabilitat entre dones i homes i els beneficis que aporten aquestes mesures			
--	--	--	--	--

Línia Estratègica 6: Reconeixement del lideratge i la participació de les dones (associacionisme)

Objectiu General 1

Treballar per una democràcia equitativa i participativa, promovent la governança i la participació de les dones en tots els nivells i àmbits de la vida pública

	Accions	Responsable	Any d'inici	Pressupost
--	---------	-------------	-------------	------------

Objectiu Específic 1: Promoció del lideratge femení en òrgans de decisió tant públics com privats

Àmbit d'actuació:

1	Realització de reportatges, entrevistes, audiovisuals o altres accions de visibilització per donar a conèixer la presència de les dones en els llocs de direcció de les entitats i/o organitzacions polítiques, laborals, socials, culturals i esportives del municipi	Departament d'Igualtat, Feminismes i LGTBI i entitats del municipi	2022 - 2023	€
2	Creació del distintiu d'igualtat per aquelles organitzacions polítiques, laborals, socials, culturals i esportives que treballin per la igualtat de gènere en el si de les mateixes	Departament d'Igualtat, Feminismes i LGTBI i entitats del municipi	2023 - 2025	€

Objectiu Específic 2: Promoció de l'associacionisme femení

Àmbit d'actuació:

1	Creació d'espais de dones amb diversitat funcional sense la "tutela normativa"	Departament d'Igualtat, Feminismes i LGTBI i associacions de dones	2023 - 2024	0€
2	Participació de les dones grans en la vida associativa del municipi	Departament d'Igualtat, Feminismes i LGTBI i associacions de dones	2023 - 2025	0€
3	Participació de les dones migrades en la vida associativa del municipi	Departament d'Igualtat, Feminismes i LGTBI i associacions de dones	2023 - 2025	0€

