

II PLA D'IGUALTAT LOCAL D'ABRERA

Març 2023- març 2027



Ajuntament d'Abrera

Autoria:

Coop4equality Projectes d'innovació social

Marta Macias i Quesada. Autora

Mar Vidal Aparicio. Edició

Coordinació Ajuntament:

Tècnica d'Igualtat, Feminismes i LGTBIQ+:

Esther Reales Irastorza

Representació política:

Regidora de Comunicació, Convivència Ciutadana i Igualtat, Feminismes i LGTBIQ+:

Montserrat Navarro Caraballo

Alcalde:

Jesús Naharro Rodriguez

Índex

| | |
|--|-----------|
| 1. Presentació..... | 4 |
| 2. Finalitat del Pla | 6 |
| 3. Enfocament estratègic del Pla..... | 8 |
| 4. Línies estratègiques del Pla..... | 11 |
| 5. Objectius estratègics..... | 14 |
| 6. Objectius específics..... | 16 |
| 7. Objectius, accions, responsables i calendari | 18 |
| 7.1 Ciutat igualitària (LE1)..... | 18 |
| 7.1.1 Objectiu 1.A. Incorporar la transversalitat de gènere com a instrument per fer efectiu el principi d'igualtat | 22 |
| 7.1.2 Objectiu 1.B. Consolidar el projecte de Pressupostos Municipals amb Perspectiva de gènere | 28 |
| 7.1.3 Objectiu 1.C. Actualitzar i desplegar els mecanismes interns per garantir el principi d'igualtat a nivell intern a l'Ajuntament | 31 |
| 7.1.4 Objectiu 1.D. Desplegar els mecanismes necessaris per garantir la correcta implementació, seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat..... | 35 |
| 7.2 Acció contra les violències masclistes (LE2) | 38 |
| 7.2.1 Objectiu 2.A. Disposar de recursos i eines per combatre les violències masclistes | 43 |
| 7.2.2 Objectiu 2.B. Programes de formació sobre com detectar, prevenir i atendre casos de violència masclista | 45 |
| 7.2.3 Objectiu 2.C. Vetllar per la prevenció de les violències masclistes de manera integral i específica per desarticular els rols de gènere i promoure relacions igualitàries..... | 47 |
| 7.2.4 Objectiu 2.D. Donar visibilitat i reconeixement a les experiències de supervivència de les dones que han viscut situacions de violència masclista per millorar l'abordatge amb propostes innovadores.... | 50 |
| 7.2.5 Objectiu 2.E. Fomentar estratègies per fer de l'espai públic i els espais d'oci un lloc segur i lliure de violències | 51 |
| 7.2.6 Objectiu 2.F. Posar a l'abast de les dones els recursos i ajuts per l'abordatge de les violències masclistes patides | 52 |
| 7.3 Drets i qualitat vida (LE3) | 54 |
| 7.3.1 Objectiu 3.A. Obrir línies de treball que fomentin l'ocupació de les dones | 59 |
| 7.3.2 Objectiu 3.B. Combatre la feminització de la pobresa amb el desplegament de mesures i recursos per als col·lectius de dones més vulnerables..... | 63 |
| 7.3.3 Objectiu 3.C. Garantir l'accés i la promoció de la salut des d'una perspectiva integral i de gènere | 68 |
| 7.3.4 Objectiu 3.D. Vetllar perquè l'oferta d'activitats esportives sigui accessible i respongui als interessos de les noies i dones del municipi | 68 |
| 7.3.5 Objectiu 3.E. Fer de l'espai públic un lloc inclusiu i accessible que promogui la diversitat d'usos i formes d'habitar la ciutat..... | 70 |
| 7.4 Coeducació i transmissió d'una cultura igualitària (LE4) | 76 |
| 7.4.1 Objectiu 4. A. Fer efectiu el principi de la coeducació en l'accés i el desenvolupament educatiu en totes les etapes de la vida..... | 79 |
| 7.4.2 Objectiu 4. B. Mesurar l'impacte de gènere en el foment de la cultura..... | 84 |
| 7.4.3 Objectiu 4. C. Fomentar la participació de les dones en l'organització, creació i representació de continguts culturals per revertir les desigualtats existents en aquest àmbit. | 86 |
| 7.5 Reformulació dels treballs i usos del temps (LE5)..... | 90 |

| | | |
|------------|--|------------|
| 7.5.1 | Objectiu. 5.A Corresponsabilitzar els homes en el treball de la llar i de cures per tal d'assolir una distribució justa i equitativa del treball productiu i reproductiu | 91 |
| 7.6 | Reconeixement del lideratge i la participació de les dones (LE6) | 93 |
| 7.6.1 | Objectiu 6.A. Enfortir els espais associatius i de participació feministes i de dones per tal d'afavorir el seu desenvolupament i consolidació | 95 |
| 8. | Mecanismes d'implementació i seguiment | 98 |
| | Annex I. Marc normatiu i regulador | 101 |
| | Annex II. Recursos d'interès per a la implementació del Pla | 106 |
| | Annex III. Glossari de termes | 110 |

1. Presentació

Benvolguda, benvolgut,

L'Ajuntament d'Abrera és pioner en l'impuls i consolidació de les polítiques feministes i d'igualtat de gènere. Així ho corrobora la seva trajectòria política i tècnica en l'aposta decidida per la transformació cap a una societat més igualitària entre les dones i els homes.

El compromís envers la igualtat de gènere queda reflectit des que Abrera es declarés com a municipi 100% Feminista al novembre de 2018, així com amb la tasca de la Regidoria d'Igualtat, Feminismes i LGTBIQ+, amb la creació, entre d'altres, de serveis de sensibilització, prevenció, atenció, recuperació i reparació per a víctimes de violències masclistes; amb la constitució del Consell Municipal de les Dones com a òrgan consultiu i de participació social de les dones d'Abrera en relació a les polítiques de gènere municipals; amb la recent creació de la pionera "Guia de Recursos contra les Violències Masclistes envers les Dones", com també amb l'establiment del Pacte Ciutadà per una Abrera Lliure de Violències Masclistes amb la creació de la "Xarxa Violeta d'Abrera"; i evidentment amb l'aprovació d'aquest pla.

Des d'aquesta perspectiva, el II Pla d'Igualtat Local d'Abrera (març 2023 – març 2027) és una eina de treball indispensable per a fer realitat una de les principals responsabilitats que hem assumit com Ajuntament: garantir la igualtat de drets entre totes i tots.

La diagnosi que ha precedir l'elaboració d'aquest document ens ha demostrat que, tot i els avenços dels darrers anys, Abrera (com la resta de la societat) encara té molt camí per a recórrer amb l'objectiu d'assolir la igualtat real i efectiva entre dones i homes.

Amb la implementació d'aquest pla definim accions concretes per a seguir incorporant la perspectiva feminista i de gènere de manera transversal i interseccional a totes les polítiques públiques. Ens comprometem amb la igualtat al llarg de tota la vida amb la reformulació dels treballs i usos del temps avançant en la construcció d'un municipi més favorable per a la conciliació de forma corresponsable. Impulsem la coeducació per a transmetre una cultura igualitària que fomenti la igualtat d'oportunitats a la nostra infància i adolescència.

El II Pla d'Igualtat Local d'Abrera és un document que implica a tothom en el foment de la participació de les dones en la vida pública i associativa i en la reformulació dels temps per a facilitar la conciliació familiar i laboral. I evidentment, és un text que ens torna a comprometre en la lluita per la lluita i l'erradicació de les violències masclistes.

El present Pla s'ha elaborat transversalment entre la Regidoria d'Igualtat, Feminismes i LGTBIQ+ i la totalitat de la resta de regidories de l'Ajuntament d'Abrera; les tècniques i tècnics de la totalitat de les àrees i serveis de l'Ajuntament d'Abrera, el Consell Municipal de les Dones d'Abrera i la sessió de participació oberta a les dones d'Abrera que hi volguessin participar; així com, amb les i els agents claus a Abrera dels sectors: social, educatiu, associatiu, de salut i de comunicació.

El II Pla d'Igualtat Local d'Abrera pretén ser un document viu, del quan se'n farà un seguiment que permetrà adequar-lo a la realitat canviant de les polítiques públiques feministes. Per tant, convidem a tota la ciutadania d'Abrera que se'l faci seu, i que no dubti en proposar tot el que creguin convenient per a la seva millora contínua.

Salutacions,



Jesús Naharro Rodríguez
L'Alcalde



Montserrat Navarro Caraballo
Regidora d'Igualtat, Feminismes i LGTBIQ+

2. Finalitat del Pla

El Pla d'igualtat local és un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de dur a terme una diagnosi de situació. Aquestes mesures han de servir per assolir la igualtat entre dones i homes dins del municipi d'Abrera, però també han de servir de motor per fer canvis estructurals que vagin més enllà de la mateixa demarcació municipal.

L'objectiu de tota política pública és la de cobrir una necessitat, ja sigui social, econòmica, cultural o educativa entre altres, i perquè sigui realment efectiva, cal que aquesta política pública inclogui la perspectiva de gènere. Sense aquesta perspectiva, estariem només satisfent a la mitat de la ciutadania, excloent per tants a les dones. Totes i cadascuna de les polítiques públiques amb perspectiva de gènere posen de manifest les diferències de gènere i les seves conseqüències en tots els àmbits de la vida de les persones, establint mecanismes per erradicar-les i assegurar la igualtat efectiva entre homes i dones.

El Pla d'Acció és la part operativa del Pla local d'Igualtat i es deriva tant de les necessitats identificades en el diagnòstic realitzat com de les propostes d'intervenció per donar-hi resposta. Estableix també 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 seva implementació.

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

El Pla que es proposa és ambiciós i caldrà esforçar-se i reafirmar el compromís del govern municipal a favor de la igualtat efectiva de dones i homes. El Pla promou més inversió, més recursos i seguir construint les eines necessàries per incorporar la perspectiva de gènere i interseccional a les seves polítiques públiques. En tot cas, aquest Pla ha de servir per la garantia d'igualtat de drets i accés d'oportunitats entre dones i homes.

El Pla disposa de 6 objectius estratègics, 21 objectius específics, 68 actuacions i totes elles de forma transversal apunten als tres enfocaments: l'enfocament de gènere, el basat en els drets humans i enfocament interseccional.

El Pla d'Igualtat per al municipi d'Abrera presenta, doncs, una estratègia local orientada a la consecució d'una igualtat de gènere real i efectiva. És un document ambiciós que s'ha desenvolupat tenint també en compte la situació d'emergència sanitària i econòmica provocada per la COVID 19, i preveient, per tant, l'esforç dels pròxims anys de l'Ajuntament d'Abrera en reduir i pal·liar les conseqüències de la crisi. Davant de la relació concreta i real entre la pobresa i les desigualtats de gènere i de com la pobresa femenina s'agreuja en contextos de crisi, el Pla es planteja com una eina de recerca d'oportunitats, de correcció de desigualtats socials, i alhora com una eina de millora dels processos de gestió que ho facilitin.

El Pla es configura en concordança amb el Pla Transversal de polítiques feministes del Baix Llobregat, des de la transversalització de la perspectiva de gènere en les polítiques locals, tot perseguint la igualtat real de la ciutadania i la justícia social.

3. Enfocament estratègic del Pla

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

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

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

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

Concepte de mainstreaming de gènere

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

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

L'enfocament de gènere i gènere interseccional

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

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

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

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

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

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

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

- Totes les persones estem situades en tots els eixos de desigualtat. És a dir, totes tenim un gènere, una edat, un origen, un color de pell i una diversitat funcional concreta.
- La interseccionalitat fa visible que tots els eixos s'hagin de tenir en compte, ja que tots configuren la nostra experiència, malgrat que a vegades alguns puguin tenir una forma més intensa que altres, depenent dels contextos.
- La interseccionalitat aborda tant l'opressió com el privilegi, posicions que vivim simultàniament. És a dir, puc estar patint discriminació com a dona i alhora estar

exercint opressió com a blanca. Aquests privilegis a vegades ens venen donats, com per exemple el fet de tenir dret a vot si s'és autòctona.

- Les posicions no s'han d'entendre de forma additiva sinó com que totes constitueixen la nostra experiència. Això vol dir que no podem sumar l'opressió per ser dona + lesbiana + pobra, sinó que aquestes posicions, juntament amb l'edat o l'origen, configuren la nostra experiència d'una forma concreta i diferent a altres configuracions.
- El lloc i el temps fan variar la manera com es configuren aquestes desigualtats, ja que no tindrà les mateixes implicacions ser dona blanca estant a casa, al carrer, a la feina o de viatge al Senegal.
- No es tracta només de descriure una situació en què hi ha diversos eixos de desigualtat, es tracta alhora de plantejar una crida a l'acció, un coneixement encarnat de què suposa aquesta experiència.

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

I. Les desigualtats existents entre homes i dones venen determinades pel valor que socialment s'atribueix a un o altre gènere.

II. Les normes i expectatives socials determinen com s'han de comportar i ser les persones en funció de la respectiva categoria sexual assignada al néixer.

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

4. Línies estratègiques del Pla

En aquest apartat, es presenten un seguit de línies estratègiques i objectius a complir en el període de març de 2023 a març 2027, formulades a partir de la diagnosi del II Pla d'Igualtat d'Abbrera.

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

L'àmbit impulsor del Pla és la Regidoria de Feminisme, Igualtat i LGBTI, però és fonamental la implicació i el compromís de les diverses àrees i serveis del Consistori, tant en l'execució de les mateixes accions com en el disseny tàctic i operatiu, quelcom que queda palès a cada una de les accions que es presentaran a continuació.

La diagnosi realitzada prèviament es va estructurar al voltant de 6 línies estratègiques que han servit per establir les necessitats i objectius plantejats pels propers anys a favor de la igualtat efectiva de dones i homes.

Així doncs, els objectius estratègics del Pla s'estructuren seguint les següents línies estratègiques:

- **Compromís amb la igualtat de gènere.** Aquesta línia estratègica contempla, principalment, la necessitat d'incorporar la perspectiva de gènere de forma transversal a totes les àrees i departaments de l'Ajuntament.
La transversalitat de gènere ha esdevingut l'estratègia essencial per fer efectiu el principi d'igualtat d'oportunitats en tots els àmbits de l'acció municipal. Així doncs, el present Pla d'Igualtat incorpora aquesta estratègia i la fa seva, integrant la perspectiva de gènere en el disseny, la planificació, l'execució i l'avaluació de les polítiques públiques per tal de desarticlar les possibles desigualtats inherents en el disseny de polítiques i evitar així la reproducció dels estereotips de gènere i les condicions que afavoreixen les situacions de desigualtat.
- **Enfortiment d'un entorn segur i per l'erradicació de les violències masclistes.** La lluita contra les desigualtats de gènere i les violències masclistes és un camí llarg i costós que requereix de la implicació de tots els agents, públics, privats i socials. És necessari, per tant, traçar estratègies conjuntes i sumar forces entre administracions públiques, teixit social i comunitari i agents privats per combatre les situacions de discriminació i desigualtat que impregnen la nostra societat en una aliança conjunta i transversal.
Pel que fa referència a la segona línia estratègica, basada en l'acció per l'erradicació de les violències masclistes, cal remarcar la trajectòria en accions tant de sensibilització i prevenció com d'atenció, recuperació i reparació.
- **Drets i qualitat de vida.** La línia estratègica sobre els drets i la qualitat de vida es basa en la promoció de la igualtat de gènere als àmbits de l'ocupació, la salut, l'esport, la mobilitat i l'habitatge.

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

- **Coeducació i transmissió d'una cultura igualitària.** És imprescindible incorporar l'apoderament de les dones com un objectiu transversal del Pla d'Igualtat, entenent l'apoderament com el mecanisme a través del qual les dones s'apropien de les eines i els mitjans necessaris per tenir més poder, representació i capacitat de decisió en tots els àmbits de les seves vides. Es tracta d'un procés d'emancipació intrínsec al moviment feminista i de dones, tenint en compte les condicions de possibilitat de les diferents realitats socials de les que en resulta una gran diversitat.

El rol de les administracions públiques ha de permetre posar a disposició els mitjans necessaris per a que l'apoderament de les dones es faci efectiu, a través de la garantia dels drets de les dones i de la revalorització social i econòmica d'allò culturalment entès com a femení.

- **Reformulació dels treballs i dels temps.** L'economia feminista ha permès ampliar la conceptualització del treball, apuntant a la necessitat de reconèixer la importància del treball de cura i de la llar en l'estructura econòmica, realitzat principalment per les dones. En aquest apartat s'inclouen les qüestions relacionades amb la reforma horària, el mercat de treball i el treball reproductiu, escenaris on, encara avui, trobem grans desigualtats de gènere.
- **Reconeixement del lideratge i la participació de les dones.** Per fer una política pública d'acord amb les necessitats de la ciutadania és fonamental establir espais de deliberació i participació que permetin, d'una banda, definir conjuntament aquestes necessitats i, de l'altra, consensuar les estratègies per donar-hi resposta. Un sistema de participació actiu és sinònim de qualitat democràtica, en tant que atorga al teixit social i comunitari la responsabilitat de marcar l'agenda política i coproduir la política municipal i força les administracions públiques a un exercici de transparència i diàleg. En aquest sentit, el moviment feminista n'és un exemple atès que ha estat capaç de posar a l'ordre del dia la necessitat de revertir les desigualtats de gènere arrelades en la nostra estructura social, alhora que ha estat cabdal en el disseny de les polítiques de gènere. És important, però, establir mecanismes de participació que interpel·lin a

la ciutadania en la seva diversitat més enllà del teixit associatiu organitzat, evitant la reproducció de formes d'exclusió que es donen en la nostra societat.

El I Pla d'Igualtat específic pel municipi d'Abrera presenta, doncs, una estratègia local orientada a la consecució d'una igualtat de gènere real i efectiva.

L'apartat que es presenta a continuació es divideix en dues parts principals. Una **primera part del document**, que consisteix en un Pla d'Acció en què s'estableixen uns objectius i línies d'actuació que hauran de guiar l'acció municipal. Per facilitar la seva implementació, les línies d'actuació es concreten en indicadors i un calendari orientatiu, a més a més d'identificar els serveis responsables de la seva implementació.

La **segona part del document** consta d'una estratègia d'implementació per al període de vigència del Pla, on s'establiran, a més, els espais de coordinació i seguiment del Pla i el calendari de seguiment i avaluació a acomplir.

L'apartat acaba amb diversos annexos, el primer en relació al marc normatiu i regulador, un segon annex amb recursos d'interès per a la implementació del Pla i un últim corresponent al glossari de les definicions més importants al voltant de la igualtat.

5. Objectius estratègics

Després de fer la diagnosi i tenint en compte els resultats obtinguts, es defineixen els objectius estratègics, que són les finalitats genèriques del Pla sense assenyalar resultats concrets. Els objectius no són necessàriament quantificables de forma directa ni mesurables mitjançant indicadors.

A continuació es detallen els objectius estratègics del present Pla en relació amb els àmbits de referència establerts en la diagnosi:

| ÀMBITS DE REFERÈNCIA | | OBJECTIUS ESTRATÈGICS | |
|----------------------|--|-----------------------|---|
| LE1 | Compromís i treball previ en igualtat | OBJ.1 | Crear les estructures i els mecanismes necessaris que garanteixin la integració transversal de la perspectiva gènere i de l'enfocament interseccional al conjunt de l'Ajuntament. |
| LE2 | Acció contra les violències masclistes. | OBJ.2 | Esdevenir un municipi lliure de violències masclistes. |
| LE3 | Drets i qualitat de vida. | OBJ.3 | Situar la sostenibilitat de la vida al centre de les polítiques públiques municipals, promovent les condicions perquè totes les persones gaudeixin d'una vida digna. |
| LE4 | Coeducació i transmissió d'una cultura igualitària. | OBJ.4 | Garantir el dret i l'accés universal a l'educació i a la cultura des d'una perspectiva de gènere. |
| LE5 | Reformulació dels treballs i usos dels temps | OBJ.5 | Avançar en la construcció d'un municipi més favorable a la conciliació de forma corresponsable. |
| LE6 | Reconeixement del lideratge i la participació de les dones | OBJ.6 | Garantir la igualtat d'oportunitats en la representació i la participació social, cultural, econòmica i política de les dones. |

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

L'àmbit impulsor del Pla és la Regidoria d'igualtat, però són fonamentals la implicació i el compromís de les diverses àrees i departaments del Consistori, tant en l'execució de les pròpies

accions com en el disseny tàctic i operatiu, quelcom que queda palès a cada una de les accions que es presentaran a continuació.

6. Objectius específics

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

| Objectius estratègics | Nº | Objectiu específics |
|--|-------------|---|
| OE 1 Crear les estructures i els mecanismes necessaris que garanteixin la integració transversal de la perspectiva gènere i de l'enfocament interseccional al conjunt de l'Ajuntament. | 1.A | Incorporar la transversalitat de gènere com a instrument per fer efectiu el principi d'igualtat. |
| | 1.B | Consolidar el projecte de Pressupostos Municipals amb Perspectiva de gènere. |
| | 1.C | Actualitzar i desplegar els mecanismes interns per garantir el principi d'igualtat a nivell intern a l'Ajuntament. |
| | 1.D | Desplegar els mecanismes necessaris per garantir la correcta implementació, seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat. |
| | 1.E | Desplegar actuacions de promoció a favor de la igualtat. |
| OE 2 Esdevenir un municipi lliure de violències masclistes. | 2.A. | Disposar de recursos i eines per combatre les violències masclistes. |
| | 2. B | Programes de formació sobre com detectar, prevenir i atendre casos de violència masclista. |
| | 2.C | Vetllar per la prevenció de les violències masclistes de manera integral i específica per desarticlar els rols de gènere i promoure relacions igualitàries. |
| | 2.D | Donar visibilitat i reconeixement a les experiències de supervivència de les dones que han viscut situacions de violència masclista per millorar l'abordatge amb propostes innovadores. |
| | 2.E | Fomentar estratègies per fer de l'espai públic i els espais d'oci un lloc segur i lliure de violències. |
| | 2.F | Posar a l'abast de les dones els recursos i ajuts per l'abordatge de les violències masclistes patides. |
| OE 3 Situat la sostenibilitat de la vida al centre de les polítiques | 3.A | Obrir línies de treball que fomentin l'ocupació de les dones. |

| | | | |
|-----------------|--|-------------|---|
| | públiques municipals, promovent les condicions perquè totes les persones gaudeixin d'una vida digna. | 3.B. | Combatre la feminització de la pobresa amb el desplegament de mesures i recursos per als col·lectius de dones més vulnerables. |
| | | 3.C | Garantir l'accés i la promoció de la salut des d'una perspectiva integral i de gènere. |
| | | 3.D. | Vetllar perquè l'oferta d'activitats esportives sigui accessible i respongui als interessos de les noies i dones del municipi. |
| | | 3.E. | Fer de l'espai públic un lloc inclusiu i accessible que promogui la diversitat d'usos i formes d'habitar la ciutat. |
| OE 4 | Garantir el dret i l'accés universal a l'educació i a la cultura des d'una perspectiva de gènere. | 4.A. | Fer efectiu el principi de la coeducació en l'accés i el desenvolupament educatiu en totes les etapes de la vida. |
| | | 4.B | Mesurar l'impacte de gènere en el foment de la cultura. |
| | | 4.C | Fomentar la participació de les dones en l'organització, creació i representació de continguts culturals per revertir les desigualtats existents en aquest àmbit. |
| OE 5 | Avançar en la construcció d'un municipi més favorable a la conciliació de forma corresponsable. | 5.A. | Corresponsabilitzar els homes en el treball de la llar i de cures per tal d'assolir una distribució del treball productiu i reproductiu justa i equitativa. |
| OE 6 | Garantir la igualtat d'oportunitats en la representació i la participació social, cultural, econòmica i política de les dones. | 6.A. | Enfortir els espais associatius i de participació feministes i de dones per tal d'afavorir el seu desenvolupament i consolidació. |

7. Objectius, accions, responsables i calendari

7.1 COMPROMÍS I TREBALL PREVI EN IGUALTAT (LE1)

OBJECTIU ESTRATÈGIC 1: CREAR LES ESTRUCTURES I ELS MECANISMES NECESSARIS QUE GARANTEIXIN LA INTEGRACIÓ TRANSVERSAL DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE I DE L'ENFOCAMENT INTERSECCIONAL AL CONJUNT DE L'AJUNTAMENT.

| OBJECTIUS ESPECÍFICS | Nº MESURA | MESURES | RESULTATS | RESPONSABLES | CALENDARI |
|--|----------------|---|--|--|-------------------------|
| Incorporar la transversalitat de gènere com a instrument per fer efectiu el principi d'igualtat. | (LE1) 1.A.1 | 1. Implementar formació específica per incorporar la Perspectiva de Gènere a les actuacions municipals. | R.1.A.1 S'ha format el personal polític i tècnic en perspectiva de gènere per detectar possibles conductes estereotipades en clau de gènere. | Àrea de gestió de les persones. Servei d'igualtat | Al llarg de tot el Pla. |
| | (LE1) 1.A.2 | 2. Elaborar informes d'impacte de gènere sobre determinades polítiques municipals. | R.1.A.2. S'han realitzat informes d'impacte de gènere per a estudiar els efectes que les polítiques municipals tenen en homes i dones. | Totes les àrees implicades | Al llarg de tot el Pla. |
| | (LE1) 1.A.3 | 3. Establir eines que assegurin l'extracció d'indicadors de gènere en les diverses planificacions i actuacions municipals | R.1.A.3. Cada àrea de l'Ajuntament planifica amb eines que assegurin la incorporació de la perspectiva de gènere. | Totes les àrees implicades | A partir del 2024 |

| | | | | | |
|---|----------------|--|--|--|-------------------------|
| | (LE1) 1.A.4 | 4. Desplegar una taula transversal de coordinació entre totes les àrees del govern municipal per fer efectiva la coordinació integral de la igualtat de gènere. | R.1.A.4. S'han creat eines de coordinació que assegurin la coordinació entre les diverses àrees de l'Ajuntament que afavoreixin la incorporació de la perspectiva de gènere. | Totes les àrees implicades | Al llarg de tot el Pla. |
| | (LE1) 1.A.5 | 5. Aconseguir la certificació d'igualtat municipal com instrument de diagnosi, planificació i avaluació de la incorporació transversal de la perspectiva de gènere en la gestió municipal. | R. 1.A.5. El govern disposa d'eines que garanteixen una gestió transversal amb perspectiva de gènere. | Totes les àrees implicades | A partir de 2024 |
| Consolidar el projecte de Pressupostos Municipals amb Perspectiva de gènere. | (LE1) 1.B.1 | 6. Crear la Unitat de coordinació dels Pressupostos amb Perspectiva de Gènere. | R. 1.B.1 S'ha fixat un pressupost anual a favor del desenvolupament de polítiques d'igualtat. | Alcaldia, Gerència, Servei d'igualtat. | Al llarg de tot el Pla |
| | (LE1) 1.B.2 | 7. Impartir formació sobre la incorporació de la perspectiva de gènere en l'elaboració i gestió dels pressupostos municipals. | R.1.B.2. S'ha capacitat els equips polítics i tècnics amb pressupostos en perspectiva de gènere. | Totes les àrees | Al llarg de tot el Pla. |
| | (LE1) 1.B.3 | 8. Elaborar una Memòria d'impacte de gènere vinculada a la memòria pressupostària. | R.1.B.3 Cada àrea ha elaborat el seu propi informe d'impacte de gènere anual vinculat a la memòria dels pressupostos municipals. | Alcaldia, Servei d'Igualtat. | 2024-2025 |

| | | | | | |
|---|----------------|---|--|--|-------------------------|
| Actualitzar i desplegar els mecanismes interns per garantir el principi d'igualtat a nivell intern a l'Ajuntament. | (LE1) 1.C.1 | 9. Incorporar les clàusules socials i de gènere a la contractació municipal. | R. 1.C.1. L'Ajuntament aplica en totes els seves contractacions indicadors de gènere. | Serveis interns i d'igualtat. | Al llarg de tot el Pla |
| | (LE1) 1.C.2 | 10. Incorporar la perspectiva de gènere en les subvencions i ajuts la perspectiva de gènere. | R. 1.C.2. S'ha inclòs en les subvencions, ajuts, atorgats per l'Ajuntament perspectiva de gènere. | Serveis interns i d'igualtat. | A partir del 2023 |
| | (LE1) 1.C.3 | 11. Disposar d'un manual per un ús inclusiu i no sexista que regeixi les comunicacions de l'Ajuntament. | R.1.C.3 La comunicació emesa des de l'Ajuntament a la ciutadania té incorporada la perspectiva de gènere. | Comunicació i Servei d'igualtat | Al llarg de tot el Pla. |
| | (LE1) 1.C.4 | 12. Realitzar formació específica per al personal municipal sobre una comunicació inclusiva i no sexista. | R.1.C.4 S'ha format sobre una comunicació inclusiva i no sexista a l'equip de comunicació i altres persones vinculades en la comunicació exterior de l'Ajuntament. | Serveis de gestió de les persones, de Comunicació i d'igualtat | 2023-2024 |
| Desplegar els mecanismes necessaris per la correcta implementació, seguiment i avaluació del Pla d'igualtat. | (LE1) 1.D.1 | 13. Constitució i pla de treball de la comissió d'igualtat que promou i impulsa l'actual Pla. | R. 1.D.1 Creada i posada en funcionament la Comissió d'igualtat com a òrgan que vetlla pel compliment del Pla. | Servei d'igualtat i àrees implicades. | Al llarg de tot el Pla |
| | (LE1) 1.D.2 | 14. Fixar un percentatge anual del pressupost municipal al desenvolupament del present Pla. | R. 1.D.2 Les polítiques d'igualtat disposen del pressupost suficient que garanteix el desenvolupament del Pla. | Servei d'igualtat i Unitat de planificació pressupostaria. | Al llarg de tot el Pla |

| | | | | | |
|--|----------------|--|--|-------------------------|------------------------|
| Desplegar actuacions de promoció a favor de la igualtat | (LE1) 1.E.1 | 15. Garantir la comunicació institucional amb perspectiva de gènere. | R.1.E.1. Tota la comunicació institucional es troba lliure de sexisme. | Alcaldia Comunicació | Al llarg de tot el Pla |
|--|----------------|--|--|-------------------------|------------------------|

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

| Codi i acció | Mesura | Proposta d'indicadors | Responsables i agents implicats |
|--|--|---|--|
| LE1 1.A.1 (1) | Implementar formació específica per Incorporar la Perspectiva de Gènere a les actuacions municipals. Es tracta de desenvolupar un Pla de formació que permeti assegurar els coneixements en matèria d'igualtat de gènere entre el personal municipal, així com donar a conèixer les eines i mecanismes per aplicar la transversalitat de gènere en l'acció municipal. Es proposa que el Pla de formació abordi, com a mínim, els següents continguts: elaboració de diagnòstics i informes d'impacte de gènere; la planificació, implementació i avaluació de les polítiques públiques des d'una | <ul style="list-style-type: none"> - Nº de necessitats detectades de formació. - El pla és coherent amb les mesures de corresponsabilitat de l'Ajuntament. - Nombre i detall d'indicadors d'avaluació. - Nombre i detall d'indicadors de qualitat, eficàcia i eficiència utilitzats per la millora de les competències relatives a funcions, programes i polítiques. - Nº de persones formades en PG¹ segons sexe/gènere, àrea i càrrec. - La informació sobre la formació impartida a l'Ajuntament està desagregada per sexe. - Nombre de formacions que s'han dut a terme, continguts i durada. - Grau de satisfacció de les persones assistents i valoració de la utilitat de la formació, expressada a través d'un qüestionari de satisfacció. Anàlisi de gènere de les enquestes. - Iniciatives de les diferents àrees municipals en relació a l'aplicació dels mecanismes i eines de la | Àrea de gestió de les persones. Servei d'igualtat. |
| | | | Pressupost adicional |
| | | | Sí |
| | | | Temporalitat de l'acció |
| | | | Al llarg de tot el Pla. |

¹ PG: abreviatura de "Perspectiva de gènere".

| | | | |
|--|---|--|--|
| | perspectiva de gènere; eines per a la incorporació de la perspectiva de gènere als pressupostos municipals. | transversalitat de gènere, com a resultat de la formació realitzada. | |
|--|---|--|--|

| Codi i acció | Mesura | Proposta d'indicadors | Responsables i agents implicats |
|--|---|--|--|
| LE1 1.A.2 (2) | Elaborar informes d'impacte de gènere sobre polítiques municipals. | <ul style="list-style-type: none"> - Nombre i llistat d'informes d'impacte de gènere elaborats. - Nombre de formacions que ha rebut l'equip tècnic (desagregat per sexe) de cada àrea per conèixer com s'analitzen les dades de gènere. - Indicadors de gènere en totes les propostes de polítiques o programes. - Nombre i llistat de propostes aprovades després d'avaluar un informe d'impacte de gènere. | <p>Totes les àrees.</p> <hr/> <p>Pressupost addicional</p> <p>Sí</p> <hr/> <p>Temporalitat de l'acció</p> <p>Al llarg de tot el Pla.</p> |

| Codi i acció | Mesura | Proposta d'indicadors | Responsables i agents implicats |
|---|---|---|--|
| LE1 1.A.3. (3) | Establir eines que assegurin l'extracció d'indicadors de gènere en les diverses planificacions i actuacions municipals Elaborar diagnòsics i informes d'impacte de gènere ex-ante amb enfocament interseccional en el moment de la planificació de cada àrea. | <ul style="list-style-type: none"> - Nombre de diagnòsics de gènere realitzats per l'elaboració de la planificació de cada àrea de l'Ajuntament. - Nombre i indicadors de gènere establerts en cada diagnòsic realitzat. - Nombre d'Informes d'impacte de gènere elaborats d'acord amb les planificacions estratègiques i/o operatives de l'Ajuntament. - Nombre i indicadors establerts que donen garantia a l'enfocament interseccional. - Nombre de formacions que ha rebut l'equip tècnic (desagregat per sexe) de cada àrea per conèixer com s'analitzen les dades de gènere. - Canals utilitzats on els informes d'impacte de gènere són accessibles a la ciutadania. - Nombre d'àrees, departaments i serveis que compten amb indicadors amb perspectiva de gènere, segons àrees. - Nombre i tipus de consultes fetes a l'Àrea de Polítiques d'Igualtat en relació amb el disseny o l'anàlisi dels indicadors amb perspectiva de gènere. - Nombre i tipus de polítiques que són modificades després d'analitzar els indicadors amb perspectiva de gènere. | Totes les àrees. Pressupost addicional No Temporalitat de l'acció 2023 |

| Codi i acció | Mesura | Proposta d'indicadors | Responsables i agents implicats |
|--|--|--|--|
| LE1 1.A.4 (4) | <p>Desplegar una taula transversal de coordinació entre totes les àrees del govern municipal per fer efectiva la coordinació integral de la igualtat de gènere.</p> <p>Crear una estructura per garantir la coordinació en el desplegament de les diferents actuacions municipals, garantint que la dimensió de gènere està present en les diferents polítiques municipals.</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Nombre de persones membres de la Taula de Transversalitat, segons gènere, àrea i càrrec. - Nombre de reunions o sessions de treball realitzades anualment. - Nombre i àmbit dels Plans o Actuacions Municipals treballats a la Taula de Transversalitat, anualment. - Nombre i àmbit dels Plans o Actuacions Municipals treballats fora de la Taula de Transversalitat, anualment. - Nombre i tipus d'accions, programes o serveis planificats de forma transversal, com a resultat del funcionament de la Taula. - Valoració qualitativa del funcionament de la Taula per part de les persones membres, expressada a la sessió de valoració de les accions realitzades al final de l'any. - Nombre de persones que formen part de la Taula que han rebut formació explícita sobre com incorporar la PG en el seu àmbit concret. - Nombre d'eines utilitzades per poder coordinar totes les àrees de l'Ajuntament per fer efectiva l'atenció integral de la igualtat de gènere. | <p>Totes les àrees.</p> <hr/> <p>Pressupost addicional</p> <hr/> <p>Sí</p> <hr/> <p>Temporalitat de l'acció</p> <hr/> <p>Al llarg de tot el Pla.</p> |

| Codi acció | Mesura | Proposta d'indicadors | Responsables i agents implicats |
|---------------------|--|---|---------------------------------|
| LE1 1.A.5 (5) | <p>Aconseguir la certificació d'igualtat municipal com instrument de diagnosi, planificació i avaluació de la incorporació transversal de la perspectiva de gènere en la gestió municipal.</p> <p>Eina facilitadora per la incorporació transversal de la perspectiva de gènere de forma continuada i sostinguda en el temps en totes les competències municipals. Eina municipal de compromís del govern municipal a favor de la igualtat de gènere.</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Certificació realitzada. - Nombre de compromisos assumits - El municipi disposa del Distintiu municipal d'igualtat. | Totes les àrees. |
| | | | Pressupost adicional |
| | | | Sí |
| | | | Temporalitat de l'acció |
| | | | A partir de 2024 |

7.1.2 Objectiu 1.B. Consolidar el projecte de Pressupostos Municipals amb Perspectiva de gènere

| Codi i acció | Mesura | Proposta d'indicadors | Responsables i agents implicats |
|------------------|---|---|--|
| LE1-1.B.1 (6) | Crear la Unitat de coordinació dels Pressupostos amb Perspectiva de Gènere. Lideratge i acompanyament al projecte d'incorporar la perspectiva de gènere en els pressupostos municipals. | <ul style="list-style-type: none"> - Nombre de persones, amb dades desagregades per sexe, membres de la Comissió de coordinació, segons gènere, àrea i càrrec. - Nombre de reunions o sessions de treball realitzades per la Unitat de coordinació, de forma anual. - Valoració qualitativa del funcionament de la comissió de coordinació, expressada en la sessió de valoració de les accions realitzades al final de l'any. | Alcaldia, Gerència, Servei d'igualtat. |
| | | | Pressupost adicional |
| | | | No |
| | | | Temporalitat de l'acció |
| | | | Al llarg de tot el Pla. |

| Codi i acció | Mesura | Proposta d'indicadors | Responsables i agents implicats |
|------------------|---|---|---------------------------------|
| LE1-1.B.2 (7) | Impartir formació sobre la incorporació de la perspectiva de gènere en l'elaboració i gestió dels pressupostos municipals. | <ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'accions o mesures empleades per promoure la formació de tot l'equip amb influència (caràcter tècnic i polític) en l'elaboració i execució de pressupostos. - Nombre de formacions realitzades. - Nombre de persones que han accedit a la formació. Dades desagrades per sexe, càrrec i àrea. | Totes les àrees. |
| | | | Pressupost adicional |
| | | | Sí |
| | | | Temporalitat de l'acció |

| | | | |
|--|--|--|-------------------------|
| | | - Nombre de persones que no han rebut formació que han tingut incidència en l'elaboració dels pressupostos municipals. Dades desagrades per sexe, càrrec i àrea. | Al llarg de tot el Pla. |
|--|--|--|-------------------------|

| Codi i acció | Mesura | Proposta d'indicadors | Responsables i agents implicats |
|----------------------|---|--|--|
| LE1-1.B.3 (8) | Elaborar una Memòria d'impacte de gènere vinculada a la memòria pressupostària. Es tracta de realitzar una Memòria d'impacte de gènere per a cada àrea municipal que acompanyi a la Memòria pressupostària de cada exercici que ja es realitza. Així, es vincula la memòria d'impacte de gènere, que analitza l'informe d'impacte de gènere, a la memòria | <ul style="list-style-type: none"> - Memòria elaborada amb seguiment dels indicadors assenyalats en la diagnosi i informe d'impacte de gènere realitzat abans de la seva aprovació. - L'informe assenyalat: 1) Les partides destinades a la perspectiva de gènere de cada un dels diferents àmbits d'intervenció. 2) La partida destinada a promoure la visibilitat i aportació del treball dels ciutadans. 3) La partida destinada als mecanismes municipals encarregats de la gestió i coordinació de la igualtat (Comissió d'Igualtat, Àrea d'Igualtat). 4) La partida destinada a les organitzacions de dones. - Canals d'accés de la ciutadania als informes de gènere dels pressupostos municipals. - Nombre i tipus d'àrees, serveis i programes que elaboren la Memòria d'impacte de gènere, de forma anual. - Nombre i tipus d'àrees, serveis i programes que incorporen la Memòria d'impacte de gènere a la Memòria pressupostària per a l'exercici corresponent, de forma anual. | Alcaldia i servei d'Igualtat. |
| | | | Pressupost adicional |
| | | | No |
| | | | Temporalitat de l'acció |
| | | | 2025-2026 |

| | | | |
|--|--|--|--|
| | <p>pressupostària per a cada exercici.</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Nombre i tipus d'àrees, serveis i programes que no incorporen la Memòria d'impacte de gènere a la Memòria pressupostària per a l'exercici corresponent, de forma anual. - Nombre i tipus d'accions, serveis i programes que són modificades després d'elaborar la Memòria d'impacte de gènere. - Nombre i tipus de consultes fetes a l'àrea de Polítiques d'Igualtat en relació amb el disseny o l'anàlisi de les memòries d'impacte de gènere. - Valoració qualitativa de la vinculació de la Memòria d'impacte de gènere a la Memòria pressupostària de cada exercici, expressada en la sessió de valoració de les accions realitzades al final de l'any. | |
|--|--|--|--|

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

| Codi i acció | Mesura | Proposta d'indicadors | Responsables i agents implicats |
|------------------|--|---|---------------------------------|
| LE1-1.C.1 (9) | Incorporar les clàusules socials i de gènere a la contractació municipal. | <ul style="list-style-type: none"> - El personal tècnic de contractació de serveis i productes de l'Ajuntament s'ha apropiat de la guia d'incorporació de la perspectiva de gènere en la contractació pública de la Generalitat i ha adaptat les clàusules adients a les contractacions o convocatòries de serveis i productes de l'Ajuntament. - Nombre de formacions rebudes en contractació pública amb perspectiva de gènere. - Nombre de persones amb dades desagregades per sexe assistents a la formació en % a la plantilla implicada en contractació. - Nombre i relació dels indicadors de gènere incorporats en les bases de contractació. - Nombre de contractes realitzats d'importos majors a (20.000 €) amb les clàusules incorporades. - En quin % les clàusules són requisits. | Serveis interns i igualtat |
| | | | Pressupost addicional |
| | | | Sí |
| | | | Temporalitat de l'acció |
| | | | Al llarg de tot el Pla. |

| Codi i acció | Mesura | Proposta d'indicadors | Responsables i agents implicats |
|---|---|--|---|
| LE1 1.C.2 (10) | Incorporar la perspectiva de gènere en les subvencions i ajuts | <ul style="list-style-type: none"> - Nombre i indicadors de gènere en les concessions de les ajudes. - Inclosa la clàusula on es denega l'atorgament de subvencions, beques o qualsevol altres tipus d'ajut públic a les empreses i entitats sol·licitants sancionades o condemnades perquè han exercit o tolerat pràctiques laborals considerades discriminatòries per raó de sexe o de gènere, sancionades per resolució administrativa ferma o condemnades per sentència judicial ferma. - Incorporada la clàusula on es demanen les dades de les entitats beneficiaries amb relació als seus socis/sòcies desagregades per sexe. - Incorporada la clàusula on es presenten les dades sobre la composició de la junta directiva desagregades per sexe. - Incorporades les clàusules sobre els productes o serveis subvencionats: 1) quan s'elaborin productes escrits o audiovisuals es podrà incorporar que els materials i imatges creades hauran de ser inclusives i no sexistes. 2) Quan es treballi amb dades que sempre que sigui possible aquestes dades siguin desagregades per sexe. 3) Quan es realitzin serveis amb persones usuàries, que es proporcionin les dades sobre aquestes persones desagregades per | Serveis interns i igualtat Pressupost adicional No Temporalitat de l'acció Al llarg de tot el pla |

| | | | |
|--|--|---|--|
| | | <p>sexe. 4) Quan sigui possible s'incorpori la perspectiva de gènere en el projecte final que es realitzi.</p> <ul style="list-style-type: none">- Sobre la composició del tribunal: 1) Nombre de persones que el conformen, amb dades desagrades per sexe. 2) Nombre de formacions rebudes a les persones membres dels tribunals. 3) % de tribunals equilibrats en presència de dones i homes. | |
|--|--|---|--|

| Codi i acció | Mesura | Proposta d'indicadors | Responsables i agents implicats |
|-----------------------|---|---|---------------------------------|
| LE1- 1.C.3 (11) | Disposar d'un manual per un ús inclusiu i no sexista que regeixi les comunicacions de l'Ajuntament. | <ul style="list-style-type: none"> - Reglament per un ús inclusiu i no sexista elaborat i aprovat. Inclou recomanacions per fer un ús inclusiu i no sexista, tant visual i gràfica com textual. - Nombre de comunicacions i àrees de referència que no incorporen una comunicació inclusiva i no sexista, el darrer any. - Valoració qualitativa del funcionament del reglament i de l'ús de la comunicació inclusiva i no sexista, expressada en la sessió de valoració de les accions realitzades al final de l'any. | Comunicació i servei d'Igualtat |
| | | | Pressupost adicional |
| | | | Sí |
| | | | Temporalitat de l'acció |
| | | | Al llarg de tot el pla |

| Codi i acció | Mesura | Proposta d'indicadors | Responsables i agents implicats |
|-----------------------|---|---|---|
| LE1- 1.C.4 (12) | Realitzar formació específica per al personal municipal sobre una comunicació inclusiva i no sexista. | <ul style="list-style-type: none"> - Nombre de persones assistents a la formació segons gènere, àrea i càrrec. - Satisfacció de les persones assistents i valoració de la utilitat de la formació, expressada a través d'un qüestionari de satisfacció. - Valoració qualitativa expressada en la sessió de valoració de les accions realitzades al final de l'any. | Serveis de gestió de les persones, de Comunicació i d'Igualtat. |
| | | | Pressupost adicional |
| | | | Sí |
| | | | Temporalitat de l'acció |

| | | | |
|--|--|--|-----------|
| | | | 2023-2024 |
|--|--|--|-----------|

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

| Codi i acció | Mesura | Proposta d'indicadors | Responsables i agents implicats |
|-------------------|---|---|--------------------------------------|
| LE1-1.D.1 (13) | Constitució i pla de treball de la comissió d'igualtat que promou i impulsa l'actual Pla. | <ul style="list-style-type: none"> - Document on queden fixats els objectius i el funcionament de la Comissió d'igualtat. - Nombre de reunions realitzades. - Nombre de presentacions realitzades. - Nombre de propostes realitzades per assegurar la perspectiva de gènere, els drets humans i l'enfocament interseccional en el funcionament de les àrees i departaments de l'Ajuntament. | Servei d'Igualtat i àrees implicades |
| | | | Pressupost addicional |
| | | | No |
| | | | Temporalitat de l'acció |
| | | | Al llarg de tot el Pla. |

| Codi i acció | Mesura | Proposta d'indicadors | Responsables i agents implicats |
|---|--|--|---|
| LE1 1.D.2 (14) | Fixar un percentatge anual del pressupost municipal al desenvolupament del present Pla. | - L'import anual destinat a implementar el present Pla | Servei d'Igualtat i Unitat de planificació pressupostària |
| | | | Pressupost adicional |
| | | | No |
| | | | Temporalitat de l'acció |
| | | | Al llarg de tot el pla |

| Codi i acció | Mesura | Proposta d'indicadors | Responsables i agents implicats |
|---|---|---|---|
| LE1 1.E.1 (15) | Garantir la comunicació institucional amb perspectiva de gènere. | -Número i descripció dels documents revisats. -Llistat de materials i elements de comunicació visual revisats i canvis realitzats. -Programes de formació que incloguin continguts relatius al llenguatge no sexista. | Alcaldia i comunicació Pressupost addicional No Temporalitat de l'acció Al llarg de tot el Pla. |

7.2 Acció contra les violències masclistes (LE2)

| OBJECTIU ESTRATÈGIC 2: OBJECTIU ESTRATÈGIC: ESDEVENIR UN MUNICIPI LLIURE DE VIOLÈNCIES MASCLISTES | | | | | |
|---|----------------|--|---|--|------------------------|
| OBJECTIUS ESPECÍFICS | Nº MESURA | MESURES | RESULTATS | RESPONSABLES | CALENDARI |
| Disposar de recursos i eines per combatre les violències masclistes | (LE2) 2.A.1 | 16. Incorporació la figura representant d'Igualtat a les taules i consells de l'Ajuntament | R. 2.A.1 S'ha dotat d'una figura d'igualtat que forma part a les taules i consells escolars de l'Ajuntament. | Servei d'Igualtat. Taules i consells municipals. | Al llarg de tot el Pla |
| | (LE2) 2.A.2 | 17. Desplegar la Xarxa Violeta d'Abdera com a pacte ciutadà per una Abdera Lliure de Violència Masclista | R.2.A.2 Els comerços, empreses, centres educatius i socials d'Abdera, així com les entitats adherides, esdevenen espais segurs i lliures de violències masclistes | Servei d'Igualtat | Al llarg de tot el Pla |
| | (LE2) 2.A.3 | 18. Promocionar la Guia de recursos per l'abordatge de les violències masclistes i posar a l'abast de tota la població | R.2.A.3. La població té coneixement de la Guia de recursos per l'abordatge de les violències masclistes. | Servei d'Igualtat i Serveis socials | Al llarg de tot el Pla |

| | | | | | |
|--|----------------|--|---|--|------------------------|
| Programes de formació sobre com detectar, prevenir i atendre casos de violència masclista. | (LE2) 2.B.1 | 19. Realitzar formació continuada a les professionals d'atenció a violències masclistes per poder abordar aquestes formes de violències masclistes, aprofitant els recursos que posen a disposició les diverses administracions supramunicipals. | R. 2.B.1. Equips professionals i directius formats i capacitats contra les violències masclistes, racistes i LGTBIfòbiques. | Servei d'Igualtat i Serveis socials | Al llarg de tot el Pla |
| | (LE2) 2.B.2 | 20. Promoure la formació en perspectiva de gènere en l'espai públic en el personal tècnic de l'Ajuntament responsable d'urbanisme i de mobilitat. | R.2.B.2 S'ha format en perspectiva de gènere en l'espai públic al personal tècnic de l'Ajuntament responsable d'urbanisme i de mobilitat. | Urbanisme | 2024-2025 |
| Vetllar per la prevenció de les violències masclistes de manera integral i específica per desarticlar els rols de gènere i promoure relacions igualitàries. | (LE2) 2.C.1 | 21. Donar continuïtat al conjunt d'actuacions integrals per a la prevenció i tractament de la violència contra les dones. | R.2.C.1 S'ha donat continuïtat a les actuacions de prevenció i abordatge de les violències masclistes (escolars, comunitàries, assistencials, seguretat...) | Servei d'Igualtat i resta d'àrees implicades | Al llarg de tot el Pla |
| | (LE2) 2.C.2 | 22. Impulsar campanyes al voltant de dies internacionals assenyalats per Nacions Unides per | R. 2.C.2. S'ha enfortit l'apropiació del principi d'igualtat de gènere i no discriminació davant de la | Serveis d'Igualtat, i de Comunicació. | Al llarg de tot el Pla |

| | | | | | |
|--|----------------|---|--|---|------------------------|
| Donar visibilitat i reconeixement a les experiències de | | sensibilitzar sobre els drets de les dones, nenes i persones LGTBI+.) | ciutadania a través dels dies internacionals de Nacions Unides. | | |
| | (LE2) 2.C.3 | 23. Programar i executar mesures i actuacions per combatre els principals estereotips i pautes culturals que promouen i/o mantenen les discriminacions per raó de sexe i gènere. | R.2.C.3 S'ha establert un pla i executat mesures per combatre els principals estereotips i pautes culturals que promouen i/o mantenen les discriminacions per raó de sexe i gènere de la ciutat. | Serveis d'Igualtat, Infància, Joventut, educació, Cultura i Esports | Al llarg de tot el Pla |
| | (LE2) 2.C.4 | 24. Participar en les estructures de coordinació supramunicipals existents per la prevenció, detecció, atenció, recuperació i reparació de les víctimes de violències masclistes i la seva erradicació. | R.2.C.4 Es participa en les xarxes i espais necessaris per a garantir un abordatge integral i coordinat de les violències masclistes en totes les seves formes. | Servei d'igualtat, | Al llarg de tot el Pla |
| | (LE2) 2.C.5 | 25. Implicar als mitjans de comunicació en la prevenció i erradicació de la violència masclista. | R.2.C.5 Els MMCC de municipi estan implicats en una programació amb perspectiva de gènere. | Serveis d'igualtat i Comunicació | Al llarg de tot el Pla |
| | (LE2) 2.D.1 | 26. Promoure la participació de les dones del municipi i donar suport a les | R.2.D.1 S'estableix un seguiment i acompanyament tècnic a les entitats de dones | Servei d'igualtat. | Al llarg de tot el Pla |

| | | | | | |
|--|----------------|---|---|---|------------------------|
| supervivència de les dones que han viscut situacions de violència masclista per millorar l'abordatge amb propostes innovadores. Fomentar estratègies per fer de l'espai públic i els espais d'oci un lloc segur i lliure de violències. | | organitzacions de dones per prevenir i erradicar la violència masclista. | del municipi per fomentar la seva participació i es dona continuïtat a les subvencions atorgades a les organitzacions de dones per prevenir i erradicar la violència masclista. | | |
| | (LE2) 2.E.1 | 27. Garantir la implementació del protocol contra les violències sexuals, sexistes i LGTBfòbiques als espais públics, llocs d'oci i entorns festius. | 2.E.1. S'ha dotat de recursos per prevenir i actuar contra les violències masclistes en espais públics, llocs d'oci i entorns festius. | Serveis d'Igualtat, Seguretat, Joventut i Cultura. Teixit associatiu. | Al llarg de tot el Pla |
| | (LE2) 2.E.2 | 28. Elaborar una diagnosi sobre la seguretat des del punt de vista urbanístic i de mobilitat del municipi. (Incloure en la diagnosi els diferents polígons del municipi). | R.2.E.2. S'ha realitzat una diagnosi sobre la seguretat i es disposa d'idees de millora per al municipi. | Urbanisme i Seguretat | 2024-2025 |
| Posar a l'abast de les dones els recursos i ajuts per l'abordatge de les | (LE2) 2.F.1 | 29. Informar dels recursos i ajuts a disposició i realitzar els tràmits i derivacions necessàries pel seu accés. | R.2.F.1. Les dones tenen coneixement sobre els recursos i ajuts disponibles i es facilita l'accés a aquests. | Servei d'Igualtat i serveis socials | Al llarg de tot el Pla |

| | | | | | |
|---|----------------|---|--|-------------------|------------------------|
| violències masclistes patides. | | | | | |
| | (LE2) 2.F.2 | 30. Donar continuïtat i promoure els convenis de col·laboració amb les entitats i organismes que permeten oferir serveis i/o ajuts a les dones víctimes de violència masclista i llurs fills/es o per les necessitats derivades de la seva condició de gènere | R.2.F.2. Es disposa de convenis de col·laboració amb entitats que permeten oferir serveis a les dones víctimes de violència masclista. | Servei d'Igualtat | Al llarg de tot el Pla |

7.2.1 Objectiu 2.A. Disposar de recursos i eines per combatre les violències masclistes

| Codi i acció | Mesura | Proposta d'indicadors | Responsables i agents implicats |
|--------------------------------|--|---|--|
| LE2- 2.A.1 (16) | Incorporar la figura de representant d'Igualtat a les taules i consells de l'Ajuntament | <ul style="list-style-type: none"> - Creada figura a les taules i consells escolars de l'Ajuntament per a desarticular rols de gènere i relacions no igualitàries. - Detall dels objectius. - Es creen indicadors qualitius que indiquen el nivell de participació i de noves propostes realitzades. | Servei de d'Igualtat. Taules i consells municipals. |
| | | | Pressupost adicional |
| | | | No |
| | | | Temporalitat de l'acció |
| | | | Al llarg de tot el Pla. |

| Codi i acció | Mesura | Proposta d'indicadors | Responsables i agents implicats |
|-------------------------------------|---|---|---|
| LE2-2.A.2 (17) | Desplegar la Xarxa Violeta d'Abrera com a pacte ciutadà per una Abrera Lliure de Violència Masclista | <ul style="list-style-type: none"> - Número d'adhesions totals. - Mapa de comerços i empreses adherides. - Número de visites i actuacions realitzades. - Número d'elements comunicatius visuals creats. | Servei igualtat i serveis socials. Pressupost addicional Si Temporalitat de l'acció Al llarg de tot el Pla. |
| LE2-2.A.2 (18) | Promocionar la Guia de recursos per l'abordatge de les violències masclistes i posar a l'abast de tota la població | <ul style="list-style-type: none"> - Accions i campanyes realitzades per a difondre la Guia. - Canals de comunicació amb la ciutadania. - Elements de comunicacions visuals creats. | Servei igualtat i serveis socials. Pressupost addicional Si Temporalitat de l'acció Al llarg de tot el Pla. |

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

| Codi i acció | Mesura | Proposta d'indicadors | Responsables i agents implicats |
|----------------------|---|--|---------------------------------|
| LE2 2.B.1 (19) | Realitzar formació continuada a les professionals d'atenció a violències masclistes per poder abordar aquestes formes de violències masclistes, aprofitant els recursos que posen a disposició les diverses administracions supramunicipals. | <ul style="list-style-type: none"> - Nombre de formacions realitzades. Dades desagrades per sexe, càrrec i àrea. - Nombre de persones que s'ha format, respecte al total possible. | Serveis d'Igualtat |
| | | | Pressupost addicional |
| | | | Sí |
| | | | Temporalitat de l'acció |
| | | | Al llarg de tot el pla |

| Codi i acció | Mesura | Proposta d'indicadors | Responsables i agents implicats |
|---|--|--|---------------------------------|
| LE2 2.B.2 (20) | Promoure la formació en perspectiva de gènere en l'espai públic del personal tècnic de l'Ajuntament responsable d'urbanisme i de mobilitat. | <ul style="list-style-type: none"> - Nº de formacions realitzades i nº de persones que assisteixen a la formació, percentatge de persones sobre el total. | Urbanisme |
| | | | Pressupost adicional |
| | | | Sí |
| | | | Temporalitat de l'acció |
| | | | 2024-2025 |

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

| Codi acció | Acció | Proposta d'indicadors | Responsables i agents implicats |
|----------------------|--|---|---------------------------------|
| LE2 2.C.1 (21) | Donar continuïtat al conjunt d'actuacions integrals per a la prevenció i tractament de la violència contra les dones. | <ul style="list-style-type: none"> - Nº d'actuacions de coordinació amb les organitzacions de dones, el disseny de les accions i propostes. - Projectes, programes i activitats destinades a la prevenció de les violències contra les dones. - Número d'atencions i coordinacions amb el Servei d'Informació i Atenció a les Dones. - Número de coordinacions amb resta de serveis (Centre d'Atenció Primària, Serveis socials, Cossos de seguretat...) | Servei d'igualtat |
| | | | Pressupost adicional |
| | | | Sí |
| | | | Temporalitat de l'acció |
| | | | Al llarg de tot el Pla |

| Codi i acció | Mesura | Proposta d'indicadors | Responsables i agents implicats |
|--------------|---|---|---------------------------------|
| LE2 2.C.2 | Impulsar campanyes al voltant de dies internacionals assenyalats per Nacions | <ul style="list-style-type: none"> - Campanyes i activitats coordinades amb les associacions de dones del municipi. - Nombre d'entitats que han participat. | Servei Igualtat i comunicació. |
| | | | Pressupost adicional |

| | | | |
|-------------|---|---|--------------------------------|
| (22) | Unides per sensibilitzar sobre els drets de les dones, nenes i persones LGTBI+.) | <ul style="list-style-type: none"> - Nombre de mitjans de comunicació que han participat. - Els dies internacionals commemorats, entre altres: 11 de febrer (Dia Internacional de la Dona i la nena en la ciència), 8 de març (Dia Internacional de les Dones), 28 de juny (Dia Internacional per l'alliberament LGTBI), 11 d'octubre (Dia internacional de la nena) i 25 de novembre (Dia Internacional per l'erradicació de les violències envers es dones) | Sí |
| | | | Temporalitat de l'acció |
| | | | Al llarg de tot el Pla. |

| Codi i acció | Mesura | Proposta d'indicadors | Responsables i agents implicats |
|-------------------------------|---|---|--|
| LE2 2.C.3 (23) | Programar i executar mesures i actuacions per combatre els principals estereotips i pautes culturals que promouen i/o mantenen les discriminacions per raó de sexe i gènere. | <ul style="list-style-type: none"> - Campanyes de sensibilització. Nº d'accions realitzades. - Identificats els col·lectius a qui es dirigeixen les accions i la campanya. - Nº de centres, entitats, que han participat | Serveis d'Igualtat, Infància, Joventut, educació, Cultura i Esports. |
| | | | Pressupost addicional |
| | | | Sí |
| | | | Temporalitat de l'acció |
| | | | Al llarg de tot el Pla |

| Codi i acció | Mesura | Proposta d'indicadors | Responsables i agents implicats |
|----------------------|---|---|---------------------------------|
| LE2 2.C.4 (24) | Participar en les estructures de coordinació supramunicipals existents per la prevenció, detecció, atenció, recuperació i reparació de les víctimes de violències masclistes i la seva erradicació. | <ul style="list-style-type: none"> - Nº de xarxes i taules supramunicipals de la que es forma part. Detall de les administracions amb qui es manté coordinació. - Nº i descripció dels mecanismes, periodicitat i canals de col·laboració amb les diverses administracions públiques contra la violència masclista. | Servei d'Igualtat |
| | | | Pressupost addicional |
| | | | No |
| | | | Temporalitat de l'acció |
| | | | Al llarg de tot el Pla |

| Codi i acció | Mesura | Proposta d'indicadors | Responsables i agents implicats |
|----------------------|--|---|----------------------------------|
| LE2 2.C.5 (25) | Implicar als mitjans de comunicació en la prevenció i erradicació de la violència masclista. | <ul style="list-style-type: none"> - Nº de notes de premsa sobre campanyes realitzades de prevenció i erradicació de la violència masclista. - Nº de falques radiofòniques de prevenció de les violències masclistes. - Número de programes d'"Espai Igualtat" de col·laboració entre Radio Abbrera amb el Servei d'Igualtat - Nº de publicacions de prevenció de violències masclistes a Xarxes socials dels canals oficials de l'Ajuntament. - Nº de formacions realitzades dirigides als professionals de la comunicació. | Serveis d'igualtat i Comunicació |
| | | | Pressupost addicional |
| | | | Sí |
| | | | Temporalitat de l'acció |
| | | | Al llarg de tot el Pla. |

| | | | |
|--|--|---|--|
| | | - Nº de periodistes, persones comunicadores, etc que han assistit a les formacions. | |
|--|--|---|--|

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

| Codi i acció | Mesura | Proposta d'indicadors | Responsables i agents implicats |
|---|---|--|---------------------------------|
| LE2 2.D.1 (26) | Promoure la participació de les dones del municipi i donar suport a les organitzacions de dones per prevenir i erradicar la violència masclista. | <ul style="list-style-type: none"> - Nº de mesures o actuacions que ha impulsat la participació activa de les dones del municipi - Ajuda de suport econòmic, espais i altres recursos a les associacions de dones que treballen a identificar l'impacte de la violència masclista - Nº d'entitats que han rebut l'ajuda. - Nº de reunions i sessions de seguiment amb associacions de dones del municipi. - Nº d'actuacions dutes a terme per les dones del municipi realitzades. | Servei d'igualtat |
| | | | Pressupost addicional |
| | | | Sí |
| | | | Temporalitat de l'acció |
| | | | Al llarg de tot el Pla. |

7.2.5 Objectiu 2.E. Fomentar estratègies per fer de l'espai públic i els espais d'oci un lloc segur i lliure de violències

| Codi i acció | Mesura | Proposta d'indicadors | Responsables i agents implicats |
|---|---|---|---|
| LE2 2.E.1 (27) | Garantir la implementació del protocol contra les violències sexuals, sexistes i LGTBfòbiques als espais públics, llocs d'oci i entorns festius. | <ul style="list-style-type: none"> - Nombre de coordinacions realitzades amb policia local, agents de seguretat, equips sanitaris, etc. - Nombre de persones de la policia local que han rebut la formació. Dades desagregades per sexe i càrrec. - Nombre de campanyes realitzades per difondre el protocol. - Nombre de punts liles oferts - Informes d'avaluació de les atencions del servei de Punt lila | Serveis d'Igualtat, Seguretat, Joventut i Cultura. Teixit associatiu. |
| | | | Pressupost addicional |
| | | | Sí |
| | | | Temporalitat de l'acció |
| | | | Al llarg de tot el Pla. |

| Codi i acció | Mesura | Proposta d'indicadors | Responsables i agents implicats |
|-----------------------|---|---|---------------------------------|
| LE2- 2.E.2 (28) | Elaborar una diagnosi sobre la seguretat des del punt de vista urbanístic i de mobilitat del municipi. (Incloure en la diagnosi els diferents polígons del municipi). | <ul style="list-style-type: none"> - Elaborada la diagnosi sobre la seguretat des del punt de vista urbanístic i de mobilitat del municipi. - Formació en urbanisme amb perspectiva de gènere de les persones treballadores en urbanisme i mobilitat. - Accions proposades per a millorar la seguretat urbanística del municipi. - Elaborada la diagnosi a partir d'un procés participatiu. | Urbanisme i seguretat |
| | | | Pressupost addicional |
| | | | Sí |
| | | | Temporalitat de l'acció |
| | | | 2024-2025 |

7.2.6 Objectiu 2.F. Posar a l'abast de les dones els recursos i ajuts per l'abordatge de les violències masclistes patides

| Codi i acció | Mesura | Proposta d'indicadors | Responsables i agents implicats |
|-----------------------|--|--|---------------------------------|
| LE2- 2.F.1 (29) | Informar dels recursos i ajuts a disposició i realitzar els tràmits i derivacions necessàries pel seu accés. | <ul style="list-style-type: none"> - Campanyes de conscienciació de les violències per raó de gènere i sexe. - Informació en la web i les xarxes socials. - Mesures per a millorar els serveis d'atenció a les víctimes. - Nombre de víctimes que han obtingut recursos i ajuts. | Servei d'igualtat |
| | | | Pressupost addicional |
| | | | Sí |
| | | | Temporalitat de l'acció |

| | | | |
|--|--|--|------------------------|
| | | | Al llarg de tot el Pla |
|--|--|--|------------------------|

| Codi i acció | Mesura | Proposta d'indicadors | Responsables i agents implicats |
|-----------------------|--|---|---------------------------------|
| LE2- 2.F.2 (30) | Donar continuïtat i promoure els convenis de col·laboració amb les entitats i organismes que permeten oferir serveis i/o ajuts a les dones víctimes de violència masclista i llurs fills/es o per les necessitats derivades de la seva condició de gènere | <ul style="list-style-type: none"> - Nombre de convenis de col·laboració. - Entitats i organismes que permeten oferir els serveis. - Nº de dones beneficiàries que han pogut accedir als serveis i/o ajuts | Servei d'igualtat |
| | | | Pressupost adicional |
| | | | No |
| | | | Temporalitat de l'acció |
| | | | Al llarg de tot el Pla. |

7.3 Drets i qualitat vida (LE3)

OBJECTIU ESTRATÈGIC 3: SITUAR LA SOSTENIBILITAT DE LA VIDA AL CENTRE DE LES POLÍTIQUES PÚBLIQUES MUNICIPALS, PROMOVENT LES CONDICIONS PERQUÈ TOTES LES PERSONES GAUDEIXIN D'UNA VIDA DIGNA.

| OBJECTIUS ESPECÍFICS | Nº MESURA | MESURES | RESULTATS | RESPONSABLES | CALENDARI |
|---|----------------|---|--|--------------------|-------------------------|
| Obrir línies de treball que fomentin l'ocupació de les dones. | (LE3) 3.A.1 | 31. Realitzar un estudi de prospecció empresarial amb perspectiva de gènere que aporti dades territorials sobre l'ocupabilitat de les dones i sobre la disposició i el registre dels plans d'igualtat en les empreses del municipi. | R.3.A.1. S'ha realitzat un estudi de prospecció empresarial amb PG i es coneix la situació econòmica del municipi. | Servei d'Ocupació. | 2023 |
| | (LE3) 3.A.2 | 32. Fomentar la incorporació de la perspectiva de gènere en el concurs supramunicipal d'iniciatives empresarials | R.3.A.2. El Concurs supramunicipal d'iniciatives empresarials incorpora indicadors de gènere. | Servei d'Ocupació. | Al llarg de tot el Pla. |
| | (LE3) 3.A.3 | 33. Dissenyar i executar mesures per incentivar la igualtat entre les empreses municipals. | R.3.A.3. Les empreses del municipi mostren dades més paritàries i son garants d'igualtat, gràcies a les mesures dissenyades. | Servei d'Ocupació. | Al llarg de tot el Pla. |

| | | | | | |
|---|----------------|---|---|---|-------------------------|
| Combatre la feminització de la pobresa amb el desplegament de mesures i recursos per als col·lectius de dones més vulnerables. | (LE3) 3.A.4 | 34. Donar continuïtat a les accions de promoció de contractació de dones i la seva ocupabilitat. | R.3.A.4. Augment de la taxa d'ocupabilitat de les dones d'Abrera. | Servei d'Ocupació. | 2024 |
| | (LE3) 3.B.1 | 35. Promocionar accions formatives per enfortir les capacitats dels col·lectius de dones més vulnerables per millorar el seu accés al mercat laboral. | R.3.B.1. Les dones en situació econòmica vulnerable han realitzat formacions i ha augmentat el seu nombre d'ocupabilitat. | Serveis Socials. | Al llarg de tot el Pla. |
| | (LE3) 3.B.2 | 36. Elaborar plans ocupacionals periòdics que facilitin la inserció laboral femenina en les situacions de major vulnerabilitat | R.3.B.2. Ha augmentat el nombre de dones en situació de vulnerabilitat que s'han incorporat al mercat laboral. | Servei d'ocupació i Serveis Socials. | Al llarg de tot el Pla. |
| | (LE3) 3.B.3 | 37. Donar continuïtat al grup de suport d'ajuda mútua adreçat a persones cuidadores de persones dependents | R.3.B.3. El grup de suport d'ajuda mútua prospera i millora els seus serveis. | Servei d'ocupació i Serveis Socials. | Al llarg de tot el Pla. |
| | (LE3) 3.B.4 | 38. Elaborar i posar en marxa el programa de "municipi Cuidador" | R.3.B.4. S'ha posat en marxa el programa de "municipi cuidador" | Serveis Socials, Entitats i col·lectius del municipi. | Al llarg de tot el Pla. |
| | (LE3) 3.B.5 | 39. Gestionar l'accés d'ajudes econòmiques a dones víctimes de violència | | Serveis socials i servei d'igualtat. | Al llarg de tot el Pla. |

| | | | | | |
|---|---|---|--|--|-------------------------|
| <p>Garantir l'accés i la promoció de la salut des d'una perspectiva integral i de gènere.</p> <p>Vetllar perquè l'oferta d'activitats esportives sigui accessible i respongui als interessos de les noies i dones del municipi.</p> <p>Fer de l'espai públic un lloc inclusiu i accessible que promogui la diversitat d'usos i</p> | | masclista i/o famílies monomarentals en perill d'exclusió. | R.3.B.5. S'han gestionat les ajudes per a facilitar l'accés a les dones que les necessiten. | | |
| | (LE3) 3.C.1 | 40. Establir mesures per la prevenció, protecció i promoció de la salut amb perspectiva de gènere i diversitat sexoafectiva; familiar, sexual i reproductiva. | R.3.C.1. S'han establerts mesures per la prevenció, protecció i promoció de la salut amb perspectiva de gènere i diversitat sexoafectiva; familiar, sexual i reproductiva. | Servies de Salut, Joventut i Igualtat. | Al llarg de tot el Pla. |
| | (LE3) 3.D.1 | 41. Recollir dades desagregades per gènere sobre els usos i la participació en els espais esportius | R.3.D.1 L'àrea d'esports disposa de les dades desagregades per sexe sobre els usos i la participació en els espais esportius. | Servei d'Esports | Al llarg de tot el Pla. |
| | (LE3) 3.D.2 | 42. Difusió de les activitats esportives amb perspectiva feminista | R.3.D.2. S'ha fet difusió de les activitats esportives i ha augmentat el nombre de participants. | Servei d'Esports i entitats esportives | Al llarg de tot el Pla. |
| (LE3) 3.E.1 | 43. Elaborar estudis sobre les noves necessitats urbanístiques sectorials del municipi. | R. 3.E.1 S'ha realitzat una avaluació amb perspectiva de gènere del pla urbanístic. | Serveis d'Urbanisme, Mobilitat, Habitatge i Medi Ambient | 2024 | |

| | | | | | |
|-----------------------------|----------------|--|--|--|-------------------------|
| formes d'habitar la ciutat. | | | | | |
| | (LE3) 3.E.2 | 44. Impulsar mesures sostenibles i integrades d'acord amb els resultats dels informes sobre urbanisme. | R.3.E.2 De l'avaluació realitzada del pla urbanístic, s'ha adaptat les recomanacions extretes d'aquesta. | Servei d'urbanisme | Al llarg de tot el Pla. |
| | (LE3) 3.E.3 | 45. Identificar les necessitats formatives de l'àrea d'urbanisme i realitzar formació en perspectiva de gènere en els àmbits d'urbanisme, habitatge i medi ambient | R.3.E.3 S'han identificat les necessitats formatives del personal tècnic i polític sobre igualtat de gènere aplicada als àmbits d'urbanisme, habitatge i medi ambient. | Serveis d'Urbanisme, Mobilitat, Habitatge i Medi Ambient | 2023-2024 |
| | (LE3) 3.E.4 | 46. Elaborar i executar les millores de les infraestructura de l'espai públic que garanteixin la diversitat d'usos i l'accessibilitat. | R.3.E.4. S'han executat millores de les infraestructura de l'espai públic que garanteixin la diversitat d'usos i l'accessibilitat. | Servei d'urbanisme. | Al llarg de tot el Pla. |
| | (LE3) 3.E.5 | 47. Incorporar la perspectiva de gènere en els nous projectes urbanístics comptant amb el suport d'entitats especialitzades en projectes holístics | R.3.E.5. Els nous projectes urbanístics incorporen la perspectiva de gènere. | Servei d'urbanisme. | Al llarg de tot el Pla. |

| | | | | | |
|--|----------------|---|---|--|-------------------------|
| | (LE3) 3.E.6 | 48. Feminitzar el nomenclàtor municipal amb la incorporació de noves propostes de representació femenina que visibilitzin les aportacions de les dones i el seu reconeixement | R.3.E.6. Ha augmentat la representació femenina en l'espai públic i el nomenclàtor municipal. | Urbanisme Servei d'Igualtat Patrimoni i Memòria històrica | Al llarg de tot el Pla. |
| | (LE3) 3.E.7 | 49. Fomentar la participació de les dones i les associacions de dones i feministes en els estudis i plans de treball sobre urbanisme, mobilitat, habitatge i medi ambient | R.3.E.7. Dones i associacions de dones han format part de sessions participatives en estudis de nous projectes urbanístics. | Urbanisme Mobilitat Habitatge Medi ambient | Al llarg de tot el Pla. |

7.3.1 Objectiu 3.A. Obrir línies de treball que fomentin l'ocupació de les dones

| Codi i acció | Mesura | Proposta d'indicadors | Responsables i agents implicats |
|----------------------|---|---|---------------------------------|
| LE3 3.A.1 (31) | Realitzar un estudi de prospecció empresarial amb perspectiva de gènere que aporti dades territorials sobre l'ocupabilitat de les dones i sobre la disposició i el registre dels plans d'igualtat en les empreses del municipi. | <ul style="list-style-type: none"> - Estudi realitzat. - Dades d'ocupabilitat de les dones. - Nombre d'empreses del municipi amb plans d'igualtat. | Servei d'ocupació |
| | | | Pressupost adicional |
| | | | No |
| | | | Temporalitat de l'acció |
| | | | 2022-2023 |

| Codi acció | Mesura | Proposta d'indicadors | Responsables i agents implicats |
|----------------------|--|--|--|
| LE3 3.A.2 (32) | Fomentar la incorporació de la perspectiva de gènere en el concurs supramunicipal d'iniciatives empresarials | <ul style="list-style-type: none"> - Valoració qualitativa de la incorporació de les clàusules socials i de gènere en els concursos supramunicipal, expressada en la sessió de valoració de les accions realitzades al final de l'any. - Nombre dels concursos públics que incorporen les clàusules socials i de gènere, el darrer any. - Nombre dels concursos públics que no incorporen les clàusules socials i de gènere, el darrer any. | <p>Servei d'ocupació</p> <p>Pressupost addicional</p> <p>No</p> <p>Temporalitat de l'acció</p> |
| | | | Al llarg de tot el Pla. |

| Codi acció | Mesura | Proposta d'indicadors | Responsables i agents implicats |
|---|---|--|--|
| LE3 3.A.3 (33) | Dissenyar i executar mesures per incentivar la igualtat entre les empreses municipals. | <ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'empreses que han participat en l'execució de les mesures per incrementar la igualtat entre homes i dones. - Nombre de formacions realitzades entre els actors econòmics del municipi per explicar les desigualtats de gènere i com combatre-les. | Servei d'ocupació. Pressupost adicional Si Temporalitat de l'acció Al llarg de tot el Pla. |

| Codi acció | Mesura | Proposta d'indicadors | Responsables i agents implicats |
|------------------------|--|--|---------------------------------|
| (LE3) 3.A.4 (34) | Donar continuïtat a les accions de promoció de contractació de dones i la seva ocupabilitat. | <ul style="list-style-type: none"> - El Pla s'ha elaborat d'acord amb el Pla d'ocupació local. - El pla disposa d'indicadors de seguiment establerts per avaluar l'eficàcia del programa i activitats en el % de reducció de l'atur femení. - % de reducció anual de l'atur femení global del municipi i per zones concretes. - Avaluació dels resultats realitzada. | Àrea d'ocupació |
| | | | Àrea de serveis socials |
| | | | Pressupost addicional |
| | | | Sí |
| | | | Temporalitat de l'acció |
| | | | 2024 |

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

| Codi acció | Mesura | Proposta d'indicadors | Responsables i agents implicats |
|----------------------|--|---|---------------------------------|
| LE3 3.B.1 (35) | Promocionar accions formatives per enfortir les capacitats dels col·lectius de dones més vulnerables per millorar el seu accés al mercat laboral. | <ul style="list-style-type: none"> - Formacions realitzades, nombre de participants i valoracions de les formacions. - Indicadors de seguiment establerts per avaluar l'eficàcia del programa i activitats en el percentatge de reducció de l'atur femení. - Percentatge de reducció anual de l'atur femení global del municipi i per zones concretes. - Avaluació dels resultats realitzada. | Serveis Socials |
| | | | Pressupost addicional |
| | | | Sí |
| | | | Temporalitat de l'acció |
| | | | Al llarg de tot el Pla. |

| Codi acció | Mesura | Proposta d'indicadors | Responsables i agents implicats |
|----------------------|--|---|-----------------------------------|
| LE3 3.B.2 (36) | Elaborar plans ocupacionals periòdics que facilitin la inserció laboral femenina en les situacions de major vulnerabilitat | <ul style="list-style-type: none"> - Plans elaborats. - Pressupost destinat als plans ocupacionals. - Percentatge de les accions dels plans que s'han realitzat amb èxit al final del Pla. - Nombre de dones que s'han beneficiat dels plans. - Índex d'atur femení. | Servei Ocupació i Serveis Socials |
| | | | Pressupost addicional |
| | | | Sí |
| | | | Temporalitat de l'acció |
| | | | Al llarg de tot el Pla. |

| Codi acció | Mesura | Proposta d'indicadors | Responsables i agents implicats |
|---|---|--|--|
| LE3 3.B.3 (37) | Donar continuïtat al grup de suport d'ajuda mútua adreçat a persones cuidadores de persones dependents | <ul style="list-style-type: none"> - Dotació pressupostària anual. - Memòria del grup de suport. | Servei d'ocupació i Serveis socials. Pressupost adicional Sí Temporalitat de l'acció Al llarg de tot el Pla. |

| Codi acció | Mesura | Proposta d'indicadors | Responsables i agents implicats |
|---|--|---|---|
| LE3 3.B.4 (38) | Elaborar i posar en marxa el programa de "municipi Cuidador". | <ul style="list-style-type: none"> - Elaboració del programa - Pressupost del programa - Percentatge d'accions del programa realitzades a la meitat del Pla. - Percentatge d'accions del programa realitzades al final del Pla. | Serveis Socials. Entitats i col·lectius del municipi. |
| | | | Pressupost adicional |
| | | | Sí |
| | | | Temporalitat de l'acció |
| | | | Al llarg de tot el Pla. |

| Codi acció | Mesura | Proposta d'indicadors | Responsables i agents implicats |
|----------------------|---|--|-------------------------------------|
| LE3 3.B.5 (39) | Gestionar l'accés d'ajudes econòmiques a dones víctimes de violència masclista i/o famílies monomarentals en perill d'exclusió. | <ul style="list-style-type: none"> - Canals d'informació i difusió de les línies d'ajudes o subvencions. - En funcionament el registre de les ajudes donades. - Nombre d'ajudes gestionades. - Estudi de l'eficàcia dels processos de gestió d'ajudes. | Serveis socials i servei d'igualtat |
| | | | Pressupost addicional |
| | | | Sí |
| | | | Temporalitat de l'acció |
| | | | Continuada |

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

| Codi acció | Mesura | Proposta d'indicadors | Responsables i agents implicats |
|----------------------|---|---|--|
| LE3 3.C.1 (40) | Establir mesures per la prevenció, protecció i promoció de la salut i diversitat sexual, salut afectiva, de gènere, familiar i reproductiva. | <ul style="list-style-type: none"> - Nombre i detall de les mesures impulsades. - Els canals i recursos de comunicació i difusió dels serveis oferts. - Campanyes realitzades de sensibilització. - Avaluacions de les campanyes realitzades. | Servies de Salut, Joventut i Igualtat. |
| | | | |
| | | | Sí |
| | | | Al llarg de tot el Pla |

7.3.4 Objectiu 3.D. Vetllar perquè l'oferta d'activitats esportives sigui accessible i respongui als interessos de les noies i dones del municipi

| Codi i acció | Mesura | Proposta d'indicadors | Responsables i agents implicats |
|--------------|--------|--|---------------------------------|
| | | - Elaborat programa per sistematitzar les dades. | Servei d'Esports |

| | | | |
|---|--|--|--------------------------------|
| LE3 3.D.1 (41) | Recollir dades desagregades per gènere sobre els usos i la participació en els espais esportius | <ul style="list-style-type: none"> - Creada aplicació informàtica per poder disposar de les dades de participació en l'esport municipal. - L'aplicació es posa a disposició de tots els centres esportius de la localitat. - Nombre de centres que incorporen les variables de l'aplicació i reajusten el seu sistema informàtic. | Pressupost adicional |
| | | | Sí |
| | | | Temporalitat de l'acció |
| | | | Al llarg de tot el Pla. |

| Codi acció | Mesura | Proposta d'indicadors | Responsables i agents implicats |
|---|---|--|---|
| LE3 3.D.2 (42) | Difusió de les activitats esportives amb perspectiva feminista | <ul style="list-style-type: none"> - Campanyes i activitats de difusió de les activitats esportives. - Canals de comunicació - Nombre de participants en les activitats esportives. | Àrea d'Esports de l'Ajuntament i entitats esportives. |
| | | | Pressupost adicional |
| | | | Sí |
| | | | Temporalitat de l'acció |
| | | | Al llarg de tot el Pla. |

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

| Codi acció | Mesura | Proposta d'indicadors | Responsables i agents implicats |
|---|--|---|--|
| LE3 3.E.1 (43) | Elaborar estudis sobre les noves necessitats urbanístiques sectorials del municipi. | <ul style="list-style-type: none"> - Elaborat l'estudi d'urbanisme realitzat a partir d'un procés participatiu i amb perspectiva de gènere. - Nº d'agents implicats en l'elaboració dels estudis. - L'estudi d'urbanisme inclou la visió de gènere en el nomenclàtor i en el simbolisme urbanístic de la ciutat. | Serveis d'Urbanisme, Mobilitat, Habitatge i Medi Ambient |
| | | | Pressupost adicional |
| | | | Sí |
| | | | Temporalitat de l'acció |
| | | | 2024 |

| Codi acció | Mesura | Proposta d'indicadors | Responsables i agents implicats |
|---|---|---|--|
| LE3 3.E.2 (44) | Impulsar mesures sostenibles i integrades d'acord amb els resultats dels informes sobre urbanisme. | <ul style="list-style-type: none"> - Nº de mesures planificades. - Nº i detall de les propostes dels nous dissenys urbans. Aquests inclouen i detallen els mecanismes, instruments, estratègies i indicadors que responen a l'objectiu de fomentar la concurrència d'activitats compatibles entre si i que permeten la proximitat dels serveis més importants: residència, comerços, espais culturals, zones de trobada i esbarjo. - L'instrument i indicadors de seguiment creats per a avaluar els resultats dels nous espais. - El registre dels projectes urbanístics creat i en marxa. - Evidències de les millores produïdes en: accessibilitat als mitjans de transport, així com l'estat de voreres i vores. | Urbanisme Pressupost adicional Sí Temporalitat de l'acció Al llarg de tot el pla |

| Codi acció | Mesura | Proposta d'indicadors | Responsables i agents implicats |
|---|---|--|---------------------------------|
| LE3 3.E.3 (45) | Identificar les necessitats formatives de l'àrea d'urbanisme i realitzar formació en perspectiva de gènere en els àmbits d'urbanisme, habitatge i medi ambient | - N ^o de formacions realitzades i n ^o de persones que assisteixen a la formació, percentatge de persones sobre el total. | Urbanisme |
| | | | Pressupost adicional |
| | | | Sí |
| | | | Temporalitat de l'acció |
| | | | 2023-2024 |

| Codi acció | Mesura | Proposta d'indicadors | Responsables i agents implicats |
|---|---|---|---------------------------------|
| LE3 3.E.4 (46) | Elaborar i executar les millores de les infraestructura de l'espai públic que garanteixin la diversitat d'usos i l'accessibilitat. | <ul style="list-style-type: none"> - El transport públic i privat del municipi disposa de plataformes accessibles. - Nombre de nous bancs col·locats en llocs accessibles del municipi. - Nombre de zones de la ciutat millorades en il·luminació. | Urbanisme |
| | | | Pressupost adicional |
| | | | Sí |
| | | | Temporalitat de l'acció |

| | | | |
|--|--|---|------------------------|
| | | - Nombre de pals d'il·luminació situats en cantonades que dificultaven l'accés. | Al llarg de tot el pla |
|--|--|---|------------------------|

| Codi acció | Mesura | Proposta d'indicadors | Responsables i agents implicats |
|---|---|--|---------------------------------|
| LE3 3.E.5 (47) | Incorporar la perspectiva de gènere en els nous projectes urbanístics comptant amb el suport d'entitats especialitzades en projectes holístics | <ul style="list-style-type: none"> - Projectes urbanístics realitzats. - Entitats que han participat en els projectes urbanístics. | Urbanisme |
| | | | Pressupost adicional |
| | | | No |
| | | | Temporalitat de l'acció |
| | | | Al llarg de tot el pla |

| Codi acció | Mesura | Proposta d'indicadors | Responsables i agents implicats |
|----------------------|--|--|--|
| LE3 3.E.6 (48) | Feminitzar el nomenclàtor municipal amb la incorporació de noves propostes de representació femenina que visibilitzin les aportacions de les dones i el seu reconeixement | <ul style="list-style-type: none"> - Propostes presentades - Nº d'associacions de dones i feministes implicades en l'elaboració de propostes. - Nº d'agents implicats en l'elaboració les propostes. - Nº de carrers, places i/o equipaments municipals que s'han nombrat o s'han modificat per noms de dones. - Nº de símbols antidemocràtics retirats de la ciutat. - Percentatge de nomenclàtor en noms de dones. | Urbanisme, servei d'igualtat i Patrimoni i Memòria històrica |
| | | | Pressupost addicional |
| | | | Sí |
| | | | Temporalitat de l'acció |
| | | | Al llarg de tot el pla |

| Codi acció | Mesura | Proposta d'indicadors | Responsables i agents implicats |
|------------|--|-----------------------|----------------------------------|
| | Fomentar la participació de les dones i les associacions de dones i | | Urbanisme. Mobilitat. Habitatge. |

| | | | |
|---|---|---|--------------------------------|
| LE3 3.E.7 (49) | feministes en els estudis i plans de treball sobre urbanisme, mobilitat, habitatge i medi ambient. | <ul style="list-style-type: none"> - Els plans d'urbanisme, mobilitat, habitatge i medi ambient incorporen la perspectiva de gènere. - Metodologia i mesures de participació aplicada per promoure la participació de dones. - Nombre de dones i organitzacions de dones que han participat i rellevància de la seva implicació. | Medi ambient |
| | | | Pressupost addicional |
| | | | Si |
| | | | Temporalitat de l'acció |
| | | | Al llarg de tot el Pla |

7.4 Coeducació i transmissió d'una cultura igualitària (LE4)

OBJECTIU ESTRATÈGIC 4: GARANTIR EL DRET I L'ACCÉS UNIVERSAL A L'EDUCACIÓ I A LA CULTURA DES D'UNA PERSPECTIVA DE GÈNERE

| OBJECTIUS ESPECÍFICS | Nº MESURA | MESURES | RESULTATS | RESPONSABLES | CALENDARI |
|----------------------|----------------|--|--|---|-------------------------|
| | (LE4) 4.A.1 | 50. Fomentar la coeducació des de l'etapa infantil. | R.4.A.1 Es promouen les actuacions dirigides a aquesta etapa. | Escoles bressol municipals, AFA's, AMPA'S i servei d'Educació. | Al llarg de tot el Pla. |
| | (LE4) 4.A.2 | 51. Impulsar patis d'escola inclusius i coeducatius. | R.4.A.2 Es disposa d'una línia de treball per aconseguir patis d'escola inclusius i respectuosos amb els drets humans. | Servei d'educació. Centres escolars i AFA's i AMPA'S. | Al llarg de tot el Pla. |
| | (LE4) 4.A.3 | 52. Promoure classes d'alfabetització per a dones grans. | R.4.A.3. Les dones grans del municipi han realitzat classes d'alfabetització. | Serveis d'educació i Gent Gran | Al llarg de tot el Pla. |
| | (LE4) 4.A.4 | 53. Incorporar propostes específiques de coeducació dins del catàleg de recursos d'AbbreraEduca pels centres educatius | R.4.A.4 S'incorporen propostes de coeducació a disposició de les escoles, AFA's i AMPA's al catàleg d'Educació. | Serveis d'Igualtat, d'Educació. Centres educatius, AFA's i AMPA'S | Al llarg de tot el Pla. |

| | | | | | |
|--|----------------|--|--|---|-------------------------|
| Mesura l'impacte de gènere en el foment de la cultura | (LE4) 4.A.5 | 54. Impulsar la presència de dones en els estudis tècnics i científics | R.4.A.5. S'ha fomentat la tria d'estudis tècnics entre les joves del municipi. | Servei d'educació | A partir de 2025 |
| | (LE4) 4.A.6 | 55. Realitzar campanyes anuals de sensibilització en les diades internacionals per promoure la igualtat i els drets de les dones. | R.4.A.6.S'ha enfortit l'apropiació del principi d'igualtat de gènere i no discriminació davant de la ciutadania a través dels dies internacionals de Nacions Unides. | Serveis d'educació i d'Igualtat. Centres educatius i AMPA'S | Al llarg de tot el Pla. |
| | (LE4) 4.A.7 | 56. Promoure la coeducació en l'educació no formal. (educadors/es, monitors/es, integradors/es, etc.) dels equipaments i programes per a joves, d'educació no formal, extraescolars, lleure, centres oberts, casals, etc | R.4.A.7 L'àmbit d'aplicació dels valors de la coeducació comprèn l'educació no formal. | Serveis d'Igualtat, de Joventut i Acció Social. | Al llarg de tot el Pla. |
| | (LE4) 4.B.1 | 57. Incorporar la perspectiva de gènere en les propostes i activitats de la regidoria de Cultura | R.4.B.1. Les activitats de la regidoria de cultura incorporen la perspectiva de gènere. | Servei de Cultura | Al llarg de tot el Pla. |
| | (LE4) 4.B.2 | 58. Incorporar indicadors de gènere en l'atorgament de les subvencions i ajudes. | R.4.B.2. Les ajudes i subvencions atorgades incorporen indicadors de gènere. | Àrea de cultura | Al llarg de tot el pla. |

| | | | | | |
|--|----------------|--|--|--|-------------------------|
| <p>Fomentar la participació de les dones en l'organització, creació i representació de continguts culturals per revertir les desigualtats existents en aquest àmbit.</p> | (LE4) 4.C.1 | 59. Promoure la participació de dones expertes de la ciutat de l'àmbit del patrimoni cultural i memòria històrica. | R.4.C.1 El municipi recupera i/o posa de relleu part de la memòria històrica de les dones d'Abrera. | Servies de Patrimoni i memòria històrica i d'Igualtat. Teixit associatiu | Al llarg de tot el Pla. |
| | (LE4) 4.C.2 | 60. Incorporar la perspectiva de gènere en la organització i continguts de la comissió de festes i esdeveniments locals | R.4.C.2. Es disposa de programes culturals que incentiven la participació de les dones. | Serveis de Cultura, d'Igualtat, Joventut Teixit associatiu, Associacions de Veïns i Veïnes | Al llarg de tot el Pla. |
| | (LE4) 4.C.3 | 61. Donar continuïtat al programa de radio: "Espai Igualtat per promoure la representació de les dones als mitjans de comunicació, així com per la difusió de les activitats culturals del municipi en clau de gènere. | R.4.C.3. L'Espai d'Igualtat crea un espai de comunicació per a les dones i les activitats envers la igualtat efectiva. | Serveis de Comunicació i d'Igualtat, Associacions de dones | Al llarg de tot el Pla. |
| | (LE4) 4.C.4 | 62. Afavorir la participació de les dones del municipi en els espais de debat, reflexió i construcció conjunta per la promoció de la igualtat. | R.4.C.4. Major participació de les dones en els espais públics de debat. | Servei d'Igualtat | Al llarg de tot el Pla. |

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

| Codi acció | Mesura | Proposta d'indicadors | Responsables i agents implicats |
|----------------------|--|---|--|
| LE4 4.A.1 (50) | 50. Fomentar la coeducació des de l'etapa infantil. | <ul style="list-style-type: none"> - Nº de projectes de coeducació proposats durant l'any escolar. - Nº alumnat participant | Escoles bressol municipals, AFA's, AMPA'S i servei d'Educació. |
| | | | Pressupost adicional |
| | | | Sí |
| | | | Temporalitat de l'acció |
| | | | Al llarg de tot el Pla. |

| Codi acció | Mesura | Proposta d'indicadors | Responsables i agents implicats |
|----------------------|--|---|---|
| LE4 4.A.2 (51) | Impulsar patis d'escola inclusius i coeducatius. | <ul style="list-style-type: none"> - N^o d'escoles amb projectes de pati coeducatiu - Estudis/projectes de patis inclusius i coeducatius. | Servei d'educació. Centres escolars i AFA's i AMPA'S. |
| | | | Pressupost adicional |
| | | | Sí |
| | | | Temporalitat de l'acció |
| | | | Al llarg de tot el Pla |

| Codi acció | Mesura | Proposta d'indicadors | Responsables i agents implicats |
|----------------------|--|--|---------------------------------|
| LE4 4.A.3 (52) | Promoure classes d'alfabetització per a dones grans. | <ul style="list-style-type: none"> - Avaluació realitzada del projecte. - Nombre de dones que han participat en els projectes. | Serveis d'educació i Gent Gran |
| | | | Pressupost adicional |
| | | | Sí |
| | | | Temporalitat de l'acció |
| | | | Al llarg de tot el Pla |

| Codi acció | Mesura | Proposta d'indicadors | Responsables i agents implicats |
|----------------------|--|---|---|
| LE4 4.A.4 (53) | Incorporar propostes específiques de coeducació dins del catàleg de recursos d'AbreraEduca pels centres educatius | <ul style="list-style-type: none"> - Nº de propostes coeducatives dins el catàleg AbreraEduca. - Nº de propostes que s'han dut a terme a les escoles. | Serveis d'Igualtat, d'Educació. Centres educatius, AFA's i AMPA'S |
| | | | Pressupost addicional |
| | | | Sí |
| | | | Temporalitat de l'acció |
| | | | Al llarg de tot el Pla |

| Codi acció | Mesura | Proposta d'indicadors | Responsables i agents implicats |
|----------------------|---|--|---------------------------------|
| LE4 4.A.5 (54) | Impulsar la presència de dones en els estudis tècnics i científics | <ul style="list-style-type: none"> - Llistat de les entitats juvenils, centres educatius i altres agents implicats que han participat en la realització de les campanyes. | Servei d'educació. |
| | | | Pressupost addicional |
| | | | Sí |
| | | | Temporalitat de l'acció |
| | | | 2025 |

| Nº | Mesura | Proposta d'indicadors | Responsables i agents implicats |
|---|--|---|--|
| LE4 4.A.6 (55) | Realitzar campanyes anuals de sensibilització en les diades internacionals per promoure la igualtat i els drets de les dones. | <ul style="list-style-type: none"> - Campanyes/actuacions realitzades - Nº d'actes en que ha participat l'institut - Nº de mitjans de comunicació que han participat. - Els dies internacionals commemorats entre altres: 11 de març, dia de la Dona i la Nena en la ciència, 8 de març, (Dia Internacional de les Dones), 28 de març (Dia de la Salut de les dones), 28 de juny (Dia Internacional per l'alliberament LGTB+), 11 d'octubre (Dia internacional de la nena) i 25 de novembre (Dia internacional per l'erradicació de les violències envers les dones). | Serveis d'educació i d'Igualtat. Centres educatius i AFA's i AMPA'S Pressupost addicional Sí Temporalitat de l'acció Al llarg de tot el Pla |

| Codi acció | Mesura | Proposta d'indicadors | Responsables i agents implicats |
|---|---|--|---|
| LE4 4.A.7 (56) | Promoure la coeducació en l'educació no formal. (educadors/es, monitors/es, integradors/es, etc.) dels equipaments i programes per a joves, d'educació no formal, extraescolars, lleure, centres oberts, casals, etc | <ul style="list-style-type: none"> - N^o d'activitats de sensibilització sobre igualtat de gènere i diversitat sexual i de gènere que s'han en els espais d'educació no formal, de lleure, esportius, en els equipaments per a infants i juvenils i en centres oberts del territori. - N^o de joves que han assistit - Formacions a educadors/es dels àmbits d'educació no formal (servei socioeducatiu, Casal de Joves, Casal d'Estiu, monitors/es d'esports...). - N^o d'educadors/es, monitors/es, etc...formats en coeducació. | Serveis d'Igualtat, de Joventut i Acció Social. |
| | | | Pressupost addicional |
| | | | Sí |
| | | | Temporalitat de l'acció |
| | | | Al llarg de tot el pla |

7.4.2 Objectiu 4. B. Mesurar l'impacte de gènere en el foment de la cultura

| Codi acció | Mesura | Proposta d'indicadors | Responsables i agents implicats |
|--------------------------|--|--|---------------------------------|
| LE4 4.B.1 (57) | Incorporar la perspectiva de gènere en les propostes i activitats de la Regidoria de Cultura | <ul style="list-style-type: none"> - Nombre de propostes de la programació cultural en clau de gènere - Percentatge d'actuacions femenines | Servei de cultura |
| | | | Pressupost addicional |
| | | | No |
| | | | Temporalitat de l'acció |
| | | | A partir del 2023 |

| Codi acció | Mesura | Proposta d'indicadors | Responsables i agents implicats |
|---|---|--|---------------------------------|
| LE4 4.B.2 (58) | Incorporar indicadors de gènere en l'atorgament de les subvencions i ajudes. | <ul style="list-style-type: none"> - Nombre i indicadors de gènere en les concessions de les ajudes. - Inclosa la clàusula on es denega l'atorgament de subvencions, beques o qualsevol altres tipus d'ajut públic a les empreses i entitats sol·licitants sancionades o condemnades perquè han exercit o tolerat pràctiques laborals considerades discriminatòries per raó de sexe o de gènere, sancionades per resolució administrativa ferma o condemnades per sentència judicial ferma. - Incorporades les clàusules sobre els productes o serveis subvencionats: 1) quan s'elaborin productes escrits o audiovisuals es podrà incorporar que els materials i imatges creades hauran de ser inclusives i no sexistes. 2) Quan es treballi amb dades que sempre que sigui possible aquestes dades siguin desagregades per sexe. 3) Quan es realitzin serveis amb persones usuàries, que es proporcionin les dades sobre aquestes persones desagregades per sexe. 4) Quan sigui possible s'incorpori la perspectiva de gènere en el projecte final que es realitzi. | Servei de cultura |
| | | | Pressupost adicional |
| | | | No |
| | | | Temporalitat de l'acció |
| | | | A partir del 2023 |

7.4.3 Objectiu 4. C. Fomentar la participació de les dones en l'organització, creació i representació de continguts culturals per revertir les desigualtats existents en aquest àmbit.

| Codi acció | Mesura | Proposta d'indicadors | Responsables i agents implicats |
|----------------------|---|---|---|
| LE4 4.C.1 (59) | Promoure la participació de dones expertes de la ciutat de l'àmbit del patrimoni cultural i memòria històrica. | <ul style="list-style-type: none"> - N^o d'accions realitzades destinades a promoure la participació de les dones en el patrimoni cultural i la memòria històrica. - N^o de dones que han estat visibilitzades i reconegudes a través de les accions. | Servies de Cultura i d'Igualtat. Teixit associatiu |
| | | | Pressupost addicional |
| | | | No |
| | | | Temporalitat de l'acció |
| | | | Al llarg de tot el Pla |

| Codi i acció | Mesura | Proposta d'indicadors | Responsables i agents implicats |
|---------------------------|--|--|---|
| LE4- 4.C.2 (60) | Incorporar la perspectiva de gènere en la organització i continguts de la comissió de festes i esdeveniments locals | <ul style="list-style-type: none"> - Recull de propostes en clau de gènere de les Comissions de festes. - Nombre d'activitats i propostes de representació femenina. | Serveis de Cultura i Joventut i Igualtat. Teixit associatiu, Associacions de Veïns i Veïnes |
| | | | Pressupost addicional |
| | | | Sí |
| | | | Temporalitat de l'acció |
| | | | Al llarg de tot el Pla. |

| Codi i acció | Mesura | Proposta d'indicadors | Responsables i agents implicats |
|-----------------------|--|--|---|
| LE4-4.C.3 (61) | Donar continuïtat al programa de radio: "Espai Igualtat" per promoure la representació de les dones als mitjans de comunicació, així com per la difusió de les activitats culturals del municipi en clau de gènere. | <ul style="list-style-type: none"> - Activitats realitzades per a promocionar el programa. - Número de sessions realitzades. - Accessibilitat del contingut a xarxes. | <p>Serveis de Comunicació i d'Igualtat, Associacions de dones</p> <hr/> <p>Pressupost adicional</p> <hr/> <p>Sí</p> <hr/> <p>Temporalitat de l'acció</p> <hr/> <p>Al llarg de tot el Pla.</p> |

| Codi i acció | Mesura | Proposta d'indicadors | Responsables i agents implicats |
|-----------------------|--|--|---|
| LE4- 4.C.4 (62) | Afavorir la participació de les dones del municipi en els espais de debat, reflexió i construcció conjunta per la promoció de la igualtat. | <ul style="list-style-type: none"> - Nombre de mesures i activitats realitzades. - Participació de les dones als espais de debat. - Consell Municipal de les Dones. - Processos participatius. | Àrees de Participació, Comunicació i servei d'Igualtat. |
| | | | Pressupost adicional |
| | | | Sí |
| | | | Temporalitat de l'acció |
| | | | Continuada |

7.5 Reformulació dels treballs i usos del temps (LE5)

OBJECTIU ESTRATÈGIC 5: AVANÇAR EN LA CONSTRUCCIÓ D'UN MUNICIPI MÉS FAVORABLE A LA CONCILIACIÓ DE FORMA CORRESPONSABLE.

| OBJECTIUS ESPECÍFICS | Nº MESURES | MESURES | RESULTATS | RESPONSABLES | CALENDARI |
|---|-------------|---|--|---------------------------------|-------------------------|
| Corresponsabilitzar els homes en el treball de la llar i de cures per tal d'assolir una distribució del treball productiu i reproductiu justa i equitativa. | (LE5) 5.A.1 | 63. Dotar de continuïtat al projecte "Maternem a Abdera" en la línia de continuar afavorint la corresponsabilitat parental i criança compartida | R.5.A.1. S'ha donat continuïtat al projecte per a promoure la corresponsabilitat parental entre la ciutadania. | Serveis d'Igualtat i d'Infància | Al llarg de tot el Pla. |
| | (LE5) 5.A.2 | 64. Impulsar accions per sensibilitzar a la ciutadania sobre els usos del temps en el municipi. | R.5.A.2. S'ha iniciat un procés de sensibilització a favor de la reformulació dels usos dels temps i de la corresponsabilitat. | Serveis d'Igualtat Educació. | de i 2024 endavant |

7.5.1 Objectiu. 5.A Corresponsabilitzar els homes en el treball de la llar i de cures per tal d'assolir una distribució justa i equitativa del treball productiu i reproductiu

| Codi acció | Mesura | Proposta d'indicadors | Responsables i agents implicats |
|----------------------|---|---|---------------------------------|
| LE5 5.A.1 (63) | Dotar de continuïtat al projecte "Maternem a Abrera" en la línia de continuar afavorint la corresponsabilitat parental i criança compartida | <ul style="list-style-type: none"> - Dotació pressupostària anual del projecte. - Nombre de sessions. - Participació d'homes en el projecte. - Memòria del projecte | Servei d'igualtat |
| | | | Pressupost adicional |
| | | | Sí |
| | | | Temporalitat de l'acció |
| | | | Al llarg de tot el Pla |

| Codi i acció | Mesura | Proposta d'indicadors | Responsables i agents implicats |
|---|--|--|---------------------------------|
| LE5 5.A.2 (64) | Impulsar accions per sensibilitzar a la ciutadania sobre els usos del temps en el municipi. | <ul style="list-style-type: none"> - Nombre d' accions de sensibilització adreçades a la ciutadania sobre usos del temps - | Servei d'Educació |
| | | | Pressupost addicional |
| | | | No |
| | | | Temporalitat de l'acció |
| | | | 2024 endavant |

7.6 Reconeixement del lideratge i la participació de les dones (LE6)

OBJECTIU ESTRATÈGIC 4: GARANTIR EL DRET I L'ACCÉS UNIVERSAL A L'EDUCACIÓ I A LA CULTURA DES D'UNA PERSPECTIVA DE GÈNERE

| OBJECTIUS ESPECÍFICS | Nº MESURA | MESURES | RESULTATS | RESPONSABLES | CALENDARI |
|---|----------------|---|---|---|-------------------------|
| Enfortir els espais associatius i de participació feministes i de dones per tal d'afavorir el seu desenvolupament i consolidació. | (LE6) 6.A.1 | 65. Incorporar la perspectiva de gènere en les actuacions municipals on es promou la participació de les organitzacions de dones i feministes, així com de dones expertes en diferents àmbits en les polítiques i programes locals. | R.6.A.1. Les actuacions municipals incorporen la perspectiva de gènere i promouen la participació de les dones al municipi. | Servei d'igualtat, Patrimoni, Infància, Cultura i Joventut. Àrea de participació ciutadana. | Al llarg de tot el Pla. |
| | (LE6) 6.A.2 | 66. Acompanyar i assessorar a espais, iniciatives o entitats de dones, feministes i/o grups mixtes amb perspectiva de gènere. | R.6.A.2.S'han creat o mantingut associacions de dones i feministes. | Serveis d'Igualtat i Participació | Al llarg de tot el Pla. |
| | (LE6) 6.A.3 | 67. Propiciar accions que promoguin sinèrgies entre associacions de dones amb la resta. | R.6.A.3. Establertes les aliances entre les associacions de dones i altres associacions o espais de dones. | Serveis d'Igualtat, Cultura i Participació | Al llarg de tot el Pla. |

| | | | | | |
|--|----------------|--|--|-----------------------------------|-------------------------|
| | (LE6) 6.A.4 | 68. Promoure la participació de les dones en el Consell Municipal de les Dones d'Abrera. | R.6.A.4 El Consell Municipal de dones creix en presència interseccional de dones i participa de les sessions convocades. | Serveis d'Igualtat i Comunicació. | Al llarg de tot el Pla. |
|--|----------------|--|--|-----------------------------------|-------------------------|

- i. Objectiu 6.A. Enfortir els espais associatius i de participació feministes i de dones per tal d'afavorir el seu desenvolupament i consolidació

| Codi i acció | Mesura | Proposta d'indicadors | Responsables i agents implicats |
|----------------------|--|--|--|
| LE6 6.A.1 (65) | Incorporar la perspectiva de gènere en les actuacions municipals on es promou la participació de les organitzacions de dones i feministes, així com de dones expertes en diferents àmbits en les polítiques i programes locals. | - Detall dels processos/actuacions en els quals han participat les organitzacions de dones i feministes. | Servei d'igualtat, Patrimoni, Infància Cultura i Joventut. Àrea de participació ciutadana. |
| | | | Pressupost adicional |
| | | | No |
| | | | Temporalitat de l'acció |
| | | | Al llarg de tot el Pla. |

| Codi i acció | Mesura | Proposta d'indicadors | Responsables i agents implicats |
|----------------------|---|--|---|
| LE6 6.A.2 (66) | Acompanyar i assessorar a espais, iniciatives o entitats de dones, feministes i/o grups mixtes amb perspectiva de gènere. | <ul style="list-style-type: none"> - Reunions realitzades d'assessorament i seguiment de les entitats de dones i feministes del municipi. - Nombre d'espais cedits, recursos i serveis prestats segons sol·licituds rebudes. | Serveis d'Igualtat i Participació ciutadana |
| | | | Pressupost adicional |
| | | | Sí |
| | | | Temporalitat de l'acció |
| | | | Al llarg de tot el Pla. |

| Codi i acció | Mesura | Proposta d'indicadors | Responsables i agents implicats |
|----------------------|---|---|--|
| LE6 6.A.3 (67) | Propiciar accions que promoguin sinèrgies entre associacions de dones amb la resta. | <ul style="list-style-type: none"> - Actuacions impulsades per crear llaços i sinèrgies entre les diferents associacions del municipi potenciant la vinculació amb fins compartits en relació als drets de les dones i les premisses feministes. | Serveis d'Igualtat, Cultura i Participació |
| | | | Pressupost adicional |
| | | | No |
| | | | Temporalitat de l'acció |
| | | | Al llarg de tot el pla. |

| Codi acció | Mesura | Proposta d'indicadors | Responsables i agents implicats |
|---|---|--|---|
| LE6 6.A.4 (68) | Promoure la participació de les dones en el Consell Municipal de les Dones d'Abrera. | <ul style="list-style-type: none"> - Nombre de persones que formen el Consell. - Reglament i funcionament. - Número de sessions i actes. - Nombre de comunicacions i mitjans de difusió per la participació de les dones d'Abrera. | Serveis d'igualtat, Comunicació Pressupost addicional No Temporalitat de l'acció Al llarg de tot el Pla |

8. Mecanismes d'implementació i seguiment

Per al desenvolupament del Pla Local d'Igualtat d'Abrera (març 2023-març 2027) és indispensable establir mecanismes d'implementació i seguiment.

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

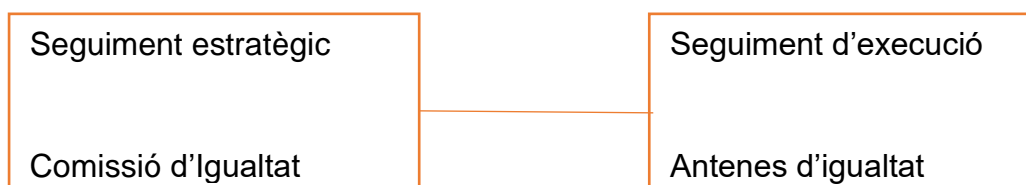
En relació als recursos, un altre element central per a la implementació del Pla és la formació del personal de l'Ajuntament, de manera que les persones treballadores siguin capaces d'implementar accions coherents amb les línies estratègiques del Pla. La perspectiva de gènere té un bagatge conceptual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

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

En aquest cas, és important que l'Ajuntament legítimi aquestes figures i els doni suport material en temps i recursos suficients per poder desenvolupar les funcions i tasques assignades.

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

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



En primer lloc, el seguiment estratègic es durà a terme per part de la Regidoria d'igualtat conjuntament amb la resta de regidories, àrees i serveis que conformaran el que anomenarem Comissió d'Igualtat, les funcions de la qual són:

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

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

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

L'avaluació de qualsevol intervenció és la darrera fase del cicle de les polítiques públiques, tot i que cal planificar-la des de l'inici. Es tracta d'un exercici d'anàlisi per conèixer en quina mesura hem aconseguit modificar la situació inicial a través de la nostra intervenció, i entendre així per què, per a qui i en quin context ha estat possible. Només d'aquesta manera podrem saber si la intervenció o acció municipal ha produït els canvis esperats, si ha incidit sobre la població o els col·lectius als que s'adreçava, si ha provocat efectes inesperats i imprevistos, si ha estat plantejada de forma coherent, si s'han invertit els recursos econòmics necessaris, si ha comptat amb els equips professionals adequats, etc. Així, amb tota aquesta informació podrem decidir si és pertinent donar continuïtat a aquesta intervenció, si és necessari replantejar-la, o bé si el problema inicial ja ha estat resolt. L'avaluació permet prendre decisions per millorar

la intervenció pública, però també permet aprendre i aproximar-nos amb més detall a la realitat sobre la qual estem intervenint.

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

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

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

Annex I. Marc normatiu i regulador

Àmbit internacional (Nacions Unides)

Conferències Mundials de les dones:

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

Assemblees Generals Extraordinàries:

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

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

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

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

1998 - Estatut de Roma de la Cort Penal Internacional.

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

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

2002 - Informe del Comitè Plenari de les Nacions Unides.

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

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

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

Àmbit europeu

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2000 - Recomanació de la Comissió Europea núm. 1450.

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

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

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

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

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

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

Àmbit estatal

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

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

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

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

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

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

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

Àmbit de Catalunya

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

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

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

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

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

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

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

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

Marc competencial municipal

1978 – Constitució Espanyola:

Article 9 – Principis constitucionals.

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

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

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

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

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

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

Capítol II, article 66 – Competències municipals i locals.
Capítol II, article 71.1 c – La promoció de la dona.

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

Article 2 – Principis rectors.
Article 19 – Dret a l'assistència social integral.

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

Títol preliminar – article 4 – Els drets i els principis rectors.
Títol I, capítol 5, article 41 – Perspectiva de gènere.
Títol IV, capítol II (matèries de les competències), article 153 (Polítiques de gènere)

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

Annex II. Recursos d'interès per a la implementació del Pla

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

Transversalitat de les polítiques de gènere

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

Guia de l'Ajuntament de Dènia per aplicar i avaluar la perspectiva de gènere en l'àmbit local.

[Estadístiques sota sospita. Proposta de nous indicadors des de l'experiència femenina.](#)

Eina publicada per l'Institut Català de les Dones de la Generalitat de Catalunya, que inclou una proposta de revisió dels indicadors estadístics amb perspectiva de gènere.

[Guia d'usos no sexistes de la llengua en els textos de l'Administració de la Generalitat de Catalunya](#)

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

Educació i formació

[Materiales para la coeducación.](#) Web de recursos educatius sobre els sabers de les dones, autoritat i genealogia femenina, llenguatge i ordre simbòlic, relacions educatives, models de gènere i violència contra les dones.

Coeducació:

<https://coeducaccio.coop/recursos/> Web de l'Associació per la transformació educativa amb perspectiva de gènere. Conté [Recursos](#) per a la coeducació: llibres, contes infantils, articles, material didàctic i vídeos.

[Filalagulla](http://www.filalagulla.org/recursos): <http://www.filalagulla.org/recursos>. Web de la cooperativa Filalagulla, professionals en acompanyament a la coeducació. Conté [Recursos](#) educatius sobre els següents temes: igualtat de gènere i prevenció de la violència; coeducació; coeducació i esport; contes, jocs i joguines no sexistes; cultura de la pau i perspectiva positiva del conflicte; masculinitats; educació afectiva i sexual; diversitat afectiva i sexual; prevenció del bullying i de la discriminació; diversitat cultural i educació; grups de mestres i professorat; educació en el lleure; educació i pares i mares; educació pel consum.

[Guia de coeducació per als centres educatius i recursos per a l'elaboració d'un projecte de centre](#) Guia editada per la Generalitat de Catalunya i l'Institut Català de les Dones, per incloure la coeducació a la totalitat del projecte dels centre educatius.

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

[Guia Desaprenent](#). La guia 'Desaprenent' pretén ser una eina de suport per al professorat de secundària de cara a incorporar la coeducació a les seves aules. Autoria: Candela SCCL, Districte de l'Eixample, Coeducació SCCL. Il·lustracions de Maria Romero Garcia.

Treball i ocupació

[Eines per a la igualtat](https://treball.gencat.cat/ca/ambits/igualtat/) . <https://treball.gencat.cat/ca/ambits/igualtat/> Web del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya, amb recursos sobre igualtat entre dones i homes a l'àmbit laboral: materials de sensibilització, mètodes de gestió de la igualtat a les empreses, indicadors d'igualtat, eines de 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

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

Totes i tots per una bona feina

http://www.spora.ws/wp-content/uploads/2016/05/2009.cat_.Totes-i-tots-per-una-bona-feina-Spora.pdf

Guia del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya, dirigida a l'empresariat, per prevenir la violència vers les dones en l'àmbit laboral.

El teu assessorament és important

[https://treball.gencat.cat/web/.content/03 -
_centre de documentacio/documents/01 - publicacions/03 -
igualtat d oportunitats/arxius/el teu assessorament es important.pdf](https://treball.gencat.cat/web/.content/03-_centre_de_documentacio/documents/01_-_publicacions/03_-_igualtat_d_oportunitats/arxius/el_teu_assessorament_es_important.pdf) Guia del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya, dirigida a professionals de la inserció laboral, per garantir una inserció laboral de qualitat a les dones en situació de violència masclista.

Benestar social

[Programa Usos del Temps de l'Ajuntament de Terrassa](#)

<http://www.terrassa.cat/ca/usostemps> Web del Pla Estratègic dels Usos del Temps de l'Ajuntament de Terrassa.

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

Cultura, associacionisme, lleure i esports

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

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

Salut i qualitat de vida

[La salut des de la sensibilitat de gènere](#). Quadern de l'Institut Català de les Dones per promoure polítiques amb perspectiva de gènere dins de l'àmbit de la salut.

- **[Protocol Marc i Documents Operatius per a l'abordatge de la violència masclista en l'àmbit de la salut a Catalunya](#)** Protocol del Departament de Salut de la Generalitat de Catalunya per a l'abordatge de la violència masclista en l'àmbit de la salut.

Urbanisme, mobilitat i seguretat

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

Violències masclistes

[Protocol Marc per a una intervenció coordinada contra la violència masclista](#)

http://dones.gencat.cat/ca/temes/violencia_masclista/coordinacio/protocol_marc
Portal web de l'Institut Català de les Dones que recull el protocol marc per a una intervenció coordinada contra la violència masclista, així com protocols específics segons àmbits i formes de violència masclista.

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

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

Annex III. Glossari de termes

DIFERÈNCIA ENTRE ACCIÓ POSITIVA I DISCRIMINACIÓ POSITIVA

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

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

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

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

ESTRATÈGIA DUAL

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

En l'estratègia dual, les accions específiques (per satisfer necessitats pràctiques de les dones, com l'educació i l'habitatge) i les accions generals (orientades a fomentar l'equilibri social, laboral i polític entre dones i homes) responen a interessos estratègics i, per tant, impliquen la inclusió d'objectius relacionats amb la igualtat d'oportunitats i

de tracte entre dones i homes, en totes i cadascuna de les polítiques i a tots els nivells: internacional, estatal, autonòmic i, per descomptat, local.

ANÀLISI DE GÈNERE

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

ANDROCENTRISME

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

ÀMBIT PRODUCTIU

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

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

ASSETJAMENT AMBIENTAL

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

ASSETJAMENT D'INTERCANVI (O QUID PRO QUO)

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

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

ASSETJAMENT HORIZONTA

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

ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

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

ASSETJAMENT SEXUAL

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

ASSETJAMENT VERTICAL ASCENDENT

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

ASSETJAMENT VERTICAL DESCENDENT

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

ATENCIÓ

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

BRETXA DE GÈNERE

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

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

BRETXA SALARIAL

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

BRETXA TECNOLÒGICA O DIGITAL

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

CIUTADANIA

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

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

CLÀUSULES ANTIDISCRIMINATÒRIES

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

COMPOSICIÓ EQUILIBRADA

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

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

CONCILIACIÓ

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

personal, familiar i laboral de manera que puguin tenir temps lliure per desenvolupar totes les seves potencialitats.

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

CORRESPONSABILITAT

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

CORRESPONSABILITAT EN EL TREBALL REPRODUCTIU

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

DEMOCRÀCIA PARITÀRIA

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

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

DESAGREGACIÓ DE DADES PER SEXE

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

Està recomanat pels organismes internacionals compromesos amb la defensa dels drets, com a mitjà per fomentar la igualtat de dones i homes; entre altres, la Resolució del

Consell de la Unió Europea relativa a les activitats consecutives a l'Any europeu de la igualtat d'oportunitats per a tots (2007).

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

DISCRIMINACIÓ DIRECTA

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

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

DISCRIMINACIÓ HORIZONTAL

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

DISCRIMINACIÓ INDIRECTA

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

DISCRIMINACIÓ VERTICAL

És també coneguda com a “sostre de vidre” i és aquella que estableix límits a les possibilitats d'ascens laboral de les dones. Aquest fenomen reconeix que es registra una

democratització en l'accés a diversos llocs de treball per part de les dones, però adverteix que els llocs relacionats amb les possibilitats de decisió continuen sent patrimoni dels homes.

DISCRIMINACIÓ PER EMBARÀS O MATERNITAT

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

DIVERSITAT DE GÈNERE

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

DOBLE JORNADA

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

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

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

DRETS SEXUALS I REPRODUCTIUS

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

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

EMPODERAMENT

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

ENFOCAMENT DE GÈNERE

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

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

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

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

EQUITAT DE GÈNERE

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

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

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

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

ESPAI PÚBLIC - ESPAI PRIVAT

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

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

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

ESPAI DOMÈSTIC

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

ESTEREOTIPS

Són conjunts de creences o imatges mentals molt simplificades i amb pocs detalls sobre un grup determinat de gent que són generalitzats a la totalitat dels membres del grup.

El terme sol usar-se en sentit pejoratiu, ja que es considera que els estereotips són creences il·lògiques que només poden ser desmuntades per mitjà de la sensibilització, la reflexió i sobretot l'educació.

ESTUDIS SOBRE L'ÚS DEL TEMPS

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

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

ÈTICA DE LA CURA

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

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

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

FEMINISMES

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

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

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

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

FEMINISME DE LA DIFERÈNCIA

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

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

FEMINISME DE LA IGUALTAT

Moviment que arrenca de la reclamació històrica de les dones als segles XVII i XVIII i que es plasma en la Declaració dels drets de la dona i de la ciutadania d'Olympe de Gouges (França, 1791) i en la Vindicació dels drets de les dones de Mary Wollstonecraft (Anglaterra, 1792), on es reivindica el dret a ser reconegudes en peu d'igualtat respecte als homes.

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

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

FEMINISME DIALÒGIC

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

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

FEMINITZAR LA POLÍTICA

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

futur de les dones i els homes, feminitzar en el sentit d'introduir canvis culturals —i de valors— a la societat.

FEMINITZACIÓ DE LA POBRESA

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

FORMACIÓ DE/EN GÈNERE

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

GÈNERE

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

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

PERSPECTIVA DE GÈNERE

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

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

IGUALTAT DE SEXE

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

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

IGUALTAT DE GÈNERE

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

IGUALTAT D'OPORTUNITATS

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

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

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

IGUALTAT DE TRACTE ENTRE DONES I HOMES

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

IMPACTE DE GÈNERE

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

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

INDICADORS DE GÈNERE

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

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

INDICADORS NO ANDROCÈNTRICS O SENSIBLES A LA DIFERÈNCIA SEXUAL

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

INVISIBILITAT

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

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

LLENGUATGE SEXISTA

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

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

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

MAINSTREAMING DE GÈNERE

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

MODEL D'IGUALTAT EN FEMENÍ

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

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

MODEL D'IGUALTAT EN MASCULÍ

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

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

MODEL SOCIAL ANDROCÈNTRIC

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

NOU CONTRACTE SOCIAL

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

PATRIARCAT

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

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

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

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

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

PRESSUPOSTOS AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

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

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

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

PRINCIPI D'IGUALTAT DE TRACTE ENTRE DONES I HOMES

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

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

POLÍTIQUES DE GÈNERE

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

Una política de gènere ha d'analitzar el context concret, formular els obstacles que queden per a l'assoliment de la igualtat i elaborar les seves mesures tenint en compte els resultats d'aquesta anàlisi. Així, una política de gènere implica una anàlisi de gènere.

A diferència de la política de dones, la política de gènere no només tracta de donar suport a les dones perquè entrin en les esferes dominades pels homes fins ara, sinó que ha de ser una política que s'orienti cap a un model diferent de societat, introduint valors que aportin la igualtat entre les persones.

POLÍTIQUES D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS

Les polítiques d'igualtat es defineixen com "el conjunt de les decisions, objectius i mesures adoptades per les institucions públiques en relació amb el foment de la igualtat entre dones i homes i amb la millora de la situació socioeconòmica, política i cultural de la dona".

QUOTES

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

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

RECUPERACIÓ

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

REPARACIÓ

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

ROLS DE GÈNERE

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

SEGREGACIÓ HORIZONTAL

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

SEGREGACIÓ VERTICAL

Exclusió de les dones dels llocs directius i la seva adhesió a activitats de menor prestigi en les institucions. Aquesta infrarepresentació de les dones en càrrecs superiors i la

seva sobrerrepresentació en càrrecs de menor nivell es repeteix entre ocupacions, entre sectors, opcions acadèmiques i formatives, etc.

SENSIBILITZACIÓ

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

SEXISME

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

El seu ús més freqüent es refereix a la convicció de la superioritat de l'home respecte a la dona. És un mecanisme pel qual es privilegia un sexe sobre un altre. Conceptes i conductes patriarcals que manté en situació d'inferioritat i subordinació al sexe femení.

Està present en totes les formes de la vida social i tots els àmbits de les relacions humanes ; és a dir, les formes pràctiques d'actuar.

SEXISME EN EL LLENGUATGE

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

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

SISTEMA SEXE - GÈNERE

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

De forma oposada i complementària s'adjudiquen a l'home les característiques de proveïdor, conqueridor, caçador, agressiu, amo de l'espai públic, etc. A partir d'aquí es

construeix una relació simbòlica desigual de la dona privada i dèbil i l'home públic i fort en un joc de sotmetiment - dominació.

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

El procés de socialització (aprenentatge de patrons culturals i socials que permeten integrar-se en un grup social) és diferent segons el sexe, assignant models (culturals i socials) diferents per a dones i homes, en funció d'allò tradicionalment establert per a unes i altres; en funció, en definitiva, de models imposats. Segons Seyla Benhabib, és el mode essencial en què la realitat social s'organitza, es divideix simbòlicament i es viu experimentalment.

SOSTRE DE VIDRE

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

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

TERRA ENGANXÓS

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

TRANSVERSALITAT

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

TREBALL PRODUCTIU (REMUNERAT) I TREBALL REPRODUCTIU

El treball remunerat que produeix béns i serveis es considera socialment treball productiu. En canvi, el conjunt d'activitats destinades a atendre la cura de la llar i de la família es denomina treball reproductiu, per diferenciar-lo del treball de producció o remunerat. Per tant, es pot considerar que l'escenari del treball reproductiu és la llar i la cura de la família, i que engloba activitats relacionades amb la gestió i el manteniment de la infraestructura de la llar, i les derivades de l'atenció i la cura dels membres familiars, sovint més enllà dels que componen la unitat familiar.

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

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

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

VICTIMITZACIÓ SECUNDÀRIA O REVICTIMITZACIÓ

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

VIOLENCIA DE GÈNERE

Tot acte de violència basat en la pertinença de la persona agredida al sexe femení, que tingui o pugui tenir com a resultat un dany o patiment físic, sexual o psicològic per a la

dona, així com les amenaces de tals actes, la coacció o la privació arbitrària de la llibertat, tant si es produeixen en la vida pública com en la privada.

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

VIOLÈNCIA ECONÒMICA

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

VIOLÈNCIA EN LA PARELLA

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

VIOLÈNCIA FÍSICA

Qualsevol acció no accidental que provoqui danys físics o malalties.

VIOLÈNCIA LABORAL

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

VIOLÈNCIA MASCLISTA

Violència que s'exerceix contra les dones com a manifestació de la discriminació i de la situació de desigualtat en el marc d'un sistema de relacions de poder dels homes sobre les dones i que, produïda per mitjans físics, econòmics o psicològics, incloses les amenaces, les intimidacions i les coaccions, tingui com a resultat un dany o un patiment físic, sexual o psicològic, tant si es produeix en l'àmbit públic com en el privat.

VIOLÈNCIA PSICOLÒGICA

Tota conducta o omissió intencional que produeixi en una persona desvaloració o patiment, mitjançant amenaces, humiliació, vexacions, exigència d'obediència o submissió, coerció verbal, insults, conductes de restricció, conductes destructives (referides a objectes de valor econòmic o afectiu per a la víctima i el maltractament

d'animals domèstics), culpabilització de la dona en les conductes violentes de l'home o qualsevol altre limitació del seu àmbit de llibertat.

VIOLENCIA SEXUAL I ABUSOS SEXUALS

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

VISIBILITZACIÓ

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