

PLA MUNICIPAL EQUITAT DE GÈNERE 2019 - 2022

ESTRATÈGIES FEMINISTES A SANT JOAN DESPÍ



El Pla Municipal d'Equitat de Gènere 2019-2022.

Estratègies feministes a Sant Joan Despí ha estat aprovat el 28 de març de 2019 al Ple de l'Ajuntament de Sant Joan Despí.

Direcció

Regidoria d'Acció Social i Igualtat
Ajuntament de Sant Joan Despí

Coordinació general

Margi Gual Izquierdo, Rosa Baixas Carcereny

Amb el Suport de

Aida Giménez Fandos, Noemí de la Hera Solé, Marcel Montserrat Jovellar
i Marina Rodríguez Parpal

Coordinació tècnica

Fundació AGI

Consultoria tècnica

Grup Pitagoras
Júlia Mas Maresma
Judit Terés Rodríguez

Aquest Pla d'Equitat ha estat elaborat amb un procés participatiu molt ampli i amb la participació de moltes persones, entitats, organitzacions, institucions, comerços i empreses, a qui agraïm la seva dedicació i implicació.

Consell de Dones de Sant Joan Despí, partits Polítics, regidors i regidores, Comissió de violència, personal de l'Ajuntament de Sant Joan Despí, empreses, entitats empresarials, comerços i ciutadania.

Índex

5	PRESENTACIÓ REGIDORIA	1
9	MARC CONCEPTUAL	2
13	Sexe, gènere, rols i estereotips	
15	L'androcentrisme en el llenguatge	
16	Equitat i diferència	
17	Interseccionalitat	
17	Les violències masclistes	
19	Garantir el dret a la igualtat real i efectiva	
23	MARC NORMATIU	3
24	Àmbit internacional	
26	Àmbit comunitari	
27	Àmbit estatal	
29	Àmbit català	
33	Àmbit local	
35	PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS DONA-HOME	4
47	UNA MIRADA AL PASSAT PER FER UN PAS CAPAL FUTUR	5
48	Una fotografia del municipi	
49	Compromís de la ciutat amb la igualtat, antecedents i condicions prèvies	
51	El Pla Municipal d'Equitat de Gènere 2019-2022	
55	METODOLOGIA D'ELABORACIÓ DEL PMEG	6
57	I i II fase: Anàlisi de la situació actual i elaboració del Pla d'acció	
59	III fase: Implementació, seguiment i avaluació	
61	PLA D'ACCIÓ	7
64	Eix 1. Transversalitat de gènere	
67	Eix 2. Transformació cap a una ciutat feminista	
71	Eix 3. Participació inclusiva	
75	Eix 4. Corresponsabilitat, treballs i usos dels temps	
79	Eix 5. Qualitat de vida	
83	Eix 6. Intervenció integral contra les violències masclistes	
89	ANNEXOS	8
90	Marc conceptual	
97	Metodologia	
99	Avaluació línies Pla anterior	



C A P Í T O L U

PRESENTACIÓ REGIDORIA

Presentació de la regidoria

En el moment d'escriure aquesta presentació el moviment feminista, tant a nivell local com global, està vivint uns dies històrics. El 8 de març de 2019, i per segon any consecutiu, han estat multitudinàries les convocatòries per reclamar els drets de les dones i l'erradicació de les violències masclistes. Un èxit rotund de convocatòria que ens ha unit de manera transversal a dones molt diverses i de totes les generacions i orígens, i també amb els homes. Els nostres pobles i ciutats són referents mundials d'aquestes reivindicacions.

Des de les institucions hem de ser capaces de recollir i donar resposta en aquest clam i posar eines i recursos perquè aquesta transformació de la nostra societat cap a un model on la igualtat d'oportunitats entre homes i dones sigui cada cop més a prop, i revertim els valors d'un sistema heteropatriarcal generador de les desigualtats, per construir ciutats on les dones puguem esdevenir lliures.

Teniu a les mans el Pla Municipal d'Equitat de Gènere de Sant Joan Despí (PMEG) que té com a objectiu impulsar i orientar les polítiques de gènere de la nostra ciutat durant els propers anys. El Pla d'actuació és fruit del treball participatiu de moltes persones, tant en la fase inicial com en la fase final. Han estat implicades entitats, organitzacions polítiques, ciutadania, diverses institucions i serveis, el Circuit de Violència, el Consell de Dones, professionals i responsables de diverses àrees de l'Ajuntament, ha estat coordinat per l'equip tècnic de la Regidoria d'Acció Social i Igualtat i hem comptat amb l'assessorament d'expertes en feminismes.

El PMEG¹ és la continuïtat i alhora també el resultat del compromís de la ciutat de Sant Joan Despí amb el feminisme. Una tasca iniciada fa molts anys, ara en fa 20 anys de la creació de la Regidoria d'Igualtat a l'Ajuntament de Sant Joan Despí i del Consell de Dones del municipi, que aposta així per la participació i la visibilitat de les dones, per la defensa dels seus drets, per l'atenció i la prevenció de les violències masclistes i l'impuls de polítiques de gènere que han permès avançar des de molts àmbits. Una feina intensa, continuada i de consens de la qual totes ens hem de sentir orgulloses, i que fa pocs mesos ha portat el Ple Municipal a aprovar la declaració "Sant Joan Despí 100% feminista".

Malgrat la tasca realitzada al llarg dels anys, el marc normatiu i les mesures aplicades, tant a nivell local com general, no s'ha avançat prou. Les dades a nivell estatal, europeu i mundial ens confirmen que en termes general no ha millorat gaire, inclús per a algunes dones i nenes amb situacions afegides de discriminació (migrades, pobresa, diversitat sexual...) la situació ha empitjorat. Fins i tot sentim de nou l'amenaça que alguns drets assolits podrien retrocedir.

És per això que és imprescindible continuar amb la feina i donar prioritat a aquestes polítiques, convidant a més actors a que comparteixin la responsabilitat d'assolir la transformació i el canvi necessari.

En el PMEG es proposen un conjunt de mesures i accions que recullen les necessitats de la ciutadania, les propostes que s'estan fent des del moviment feminista i que estan en coherència amb el Pla d'igualtat anterior elaborat l'any 2007.

(¹) PMEG

Fa referència al Pla Municipal d'Equitat de Gènere de Sant Joan Despí.

Encetem una nova etapa amb un impuls encara més decidit de les polítiques de gènere, apostant fermament per la transversalitat i dotant-nos d'eines que ens permetin realitzar un seguiment i l'avaluació de manera continuada de l'aplicació.

Tenim l'aspiració de contribuir en deixar a les nostres filles i fills un món més just i en pau, on puguin viure en felicitat i desenvolupar el seu projecte de vida lliurement.

2

C A P Í T O L D O S

MARC CONCEPTUAL

Marc conceptual

El principi d'igualtat, entesa com a equivalència i com a no discriminació, entre homes i dones, forma part dels drets humans i és un pilar bàsic de tots els ordenaments jurídics de les societats democràtiques. Malgrat les lleis que garanteixen aquest principi, les desigualtats entre homes i dones continuen manifestant-se de diverses formes i en diversos àmbits de la nostra societat. És per això que, més enllà de la igualtat, cal assolir l'equitat i considerar les diferents necessitats d'homes i dones. La realitat actualment ens demostra que les lleis, tot i que són imprescindibles, per si soles són insuficients.

Al llarg d'aquest punt es presenten diferents qüestions, tant històriques com actuals i conceptuals, per tal de contextualitzar el Pla Municipal d'Equitat de Gènere 2019-2022 (d'ara en endavant, PMEG).

Actualment, la desigualtat entre dones i homes que es desenvolupa des del sistema o contracte de gènere és present a totes les esferes de la nostra societat. L'anomenem sistema, ja que assigna uns atributs o altres a les persones en funció dels seus genitals en el moment de néixer, que té definides unes normes i valors socials molt concrets i que compta amb unes institucions (família, sistema educatiu, estat del benestar...) que faciliten inculcar els rols de gènere. Aquest contracte comporta, com veurem amb més detall a continuació, que socialment, de forma injusta i, sovint, implícita, un contracte col·lectiu sobre quin és el paper a la societat d'aquelles persones socialitzades com a homes i quin el de les dones; qui fa què, amb quines condicions, amb quin valor,...

És evident que a la pràctica les dones i els homes no gaudim dels mateixos drets i deures; tot i que existeix una igualtat formal aquesta no és ni real ni efectiva. Persisteixen desigualtats que són producte d'estructures socials que es generen en tots els àmbits de la vida i la societat; la família, l'educació, la cultura, els mitjans de comunicació, el món laboral, l'esport, l'àmbit social, etc.

Tot i això gran part de la població viu immersa en un miratge d'igualtat, convençuda que homes i dones ja vivim en idèntiques condicions. Aquest miratge de la igualtat és un dels primers esculls que cal saltar; desmentir i conscienciar sobre la falsa creença que dones i homes vivim en igualtat és fonamental per seguir construint una societat més igualitària i equitativa.

És innegable que s'han fet avenços significatius en termes d'igualtat en les últimes dècades, des de la conquesta del dret a vot a les Corts Generals l'any 1931 defensada per Clara Campoamor, passant per la recuperació de la Llei del divorci (1932) que fou derogada i tornada a admetre de forma legal l'any 1981, fins a la interrupció voluntària de l'embaràs regulada l'any 2010 amb la Llei de salut sexual i reproductiva amb un llarg camí d'obstacles, i també amb un ampli ventall de petites i grans conquestes, de vegades en forma de llei, d'altres en forma de directiva europea o de recomanació de les Nacions Unides.

Amb tot, la realitat tossuda i persistent mostra que malauradament aquests

avenços no han estat suficients per acabar amb un sistema heteropatriarcal ple de desigualtats, discriminacions i violències que vivim i patim principalment les dones -que es fonamenta en la concepció que l'home és superior a la dona i que l'heterosexualitat, relacions d'amor i sexuals entre persones de diferent sexe, és la norma-.

Perquè tot i la complexitat i els canvis de la societat hi ha una variable que es manté constant: vivim en una societat androcèntrica i això travessa totes les esferes de la vida de les persones, sigui quina sigui la seva identitat sexual i/o de gènere. És a dir, el patriarcat com espai de poder masculí ha pres com a patró de referència l'home (i no només l'home, sinó l'home blanc, jove i d'una classe social determinada), convertit en allò pretesament neutre, representant del gènere humà i al centre de totes les coses.

Les negociacions polítiques acostumen a emprar els drets de les dones com a moneda de canvi en les seves negociacions. Malauradament és una realitat que els drets de les dones mai no es poden donar per descomptat o consolidats; drets conquistats es posen en qüestionament (com el dret al propi cos) fet que no només dificulta seguir avançant en la plena llibertat i autonomia de les dones, sinó que obra l'esclatxa a retrocessos més que probables.

El repartiment desigual del poder entre aquelles persones que s'identifiquen com a dones i els homes genera actituds discriminatòries, normes pautades de comportament, hàbits socials i culturals que estan fortament arrelats i impedeixen que el principi bàsic d'igualtat es dugui a la pràctica i provoquen clares repercussions polítiques, socials i econòmiques.

Molta gent, sobretot dones, són conscients de la persistència d'aquestes desigualtats, discriminacions i violències que alcen les veus i es mobilitzen per denunciar i transformar aquesta situació. Arreu del món i de la història s'han generat accions feministes contra les injustícies, que consoliden un moviment social que cada cop creix més. Tenim exemples recents com per exemple el moviment #MeToo, emprat des del 2006 per l'activista social Tarana Burke i popularitzat i fet viral després que l'utilitzés l'actriu Alyssa Milano, fins a la gran vaga del 8 de març de l'any 2018 on centenars de milers de dones i homes de tot l'Estat (i el món) van omplir places, carrers i ciutats, passant per la lluita de les Kellys o de les temporeres fruïteres de regions com Múrcia i Huelva. Un altre cas mediàticament significatiu ha estat el de la violació en grup a Pamplona el 2016, el cas conegut com La Manada, que ha generat una forta resposta feminista i d'agermanament femení o sororitat, sobretot a través de les xarxes socials amb el lema HermanaYoSíTeCreo escrit, cridat, fotografiat i promogut per moltes dones d'arreu de l'Estat i del món que en un exercici d'agermanament femení o sororitat han volgut mostrar el seu suport a l'agredida.

Tant el moviment #MeToo com la violació de Pamplona han posat de manifest la cultura de la violació existent i persistent, no només a gran part de la societat, sinó també al sistema judicial. Per cultura de la violació entenem aquella cultura que desacredita, responsabilitza i culpabilitza les persones agredides i

justifica i normalitza les pràctiques socials i culturals d'abús sexual i de violació, traient el focus d'atenció i de responsabilitat de l'agressor.

El coneixement i l'aplicació de lleis són eines bàsiques per transformar aquesta realitat injusta però sovint aquestes lleis, a part d'insuficients i androcen-tristes, no van dotades d'un pressupost adient per desenvolupar-les, ni de perso-nal tècnic amb els coneixements i les capacitats necessàries com per dur-ho a terme ni tampoc d'un seguiment i d'una avaluació tant del procés de l'aplicació com dels resultats i les conseqüències de fer-ho.

L'exemple que hem vist del tractament i la sentència del cas de La Manada n'és un però malauradament n'hi ha molts més, com ara el cas de Juana Rivas a qui l'opinió pública també va donar suport amb milers de missatges de Juana está en mi casa, o campanyes que mostraven imatges de noies a qui han violat que diuen "Ningú em va preguntar com anava vestit el meu agressor", tots aquests casos són puntes d'iceberg d'una justícia patriarcal.

Només una societat de persones apoderades i conscienciades amb eines i recursos per fer front a les dificultats socials a través de coneixements i estratè-gies de prevenció i provenció serà capaç de transformar allò que es proposi.

Idealment aquestes eines haurien de ser transversals a tota la societat, í cal posar un èmfasi en aquells sectors laborals com l'educatiu, el judicial, i el sanitari que poden intervenir directament amb víctimes i/o agressors.

Aquesta prevenció i provenció, de la mà amb el trencament del miratge de la igualtat, són elements imprescindibles per una transformació social i un nou contracte de gènere i passa, per descomptat, per la coeducació, no només la formal, sinó també la no formal, aquella no reglada per l'Estat com per exemple l'educació en el lleure, i la informal, aquell procés educatiu no organitzat que transcendeix al llarg de la vida d'una persona, com per exemple a través d'escollar converses al transport públic.

Així doncs, són necessaris mecanismes per acabar amb les desigualtats des de l'arrel i evitar les discriminacions, per corregir-les i d'aquesta manera poder assolir una igualtat real i efectiva d'oportunitats entre dones i homes. Uns meca-nismes que, respectant i abordant les diferències i les diversitats, ajudin a resoldre els desequilibris existents. Aquests desequilibris són el resultat d'un repartiment desigual del poder, d'una realitat social complexa i canviant.

La sensibilitat social en relació amb la igualtat de dones i homes ha augmen-tat de manera exponencial en els últims anys gràcies als esforços de persones, associacions i institucions que han dut a terme estudis sobre la realitat i han identificat, de manera incontestable, l'existència de diferències per raó de sexe però encara queda molt per fer. Estudis com l'Informe Sombra Cedaw España, el Gender Inequality Index o el Gender Equality Index, en són alguns exemples.

Sens dubte, el moviment feminista ha estat el principal impulsor de tots aquests canvis i avenços. Entenem per feminisme tota aquella teoria, pensament í pràctica social i/o política que persegueix l'objectiu d'acabar amb les desigual-tats de gènere i l'opressió que pateixen les dones pel simple fet de ser-ho. El femi-

nisme reivindica i lluita per aconseguir la igualtat plena en tots els aspectes de la vida i generar societats igualitàries.

Actualment el mot feminisme està molt més estès que anys enrere i gran part de la població s'autoanomena feminista o, si més no, defensora de la igualtat entre dones i homes.

Algunes veus denuncien, però, que aquesta universalització del concepte feminista és superficial, buida de contingut, i sovint sembla que respongui més a qüestions de moda i màrqueting, que no a una voluntat real de transformació social, anàlisi del sistema heteropatriarcal i reformulació del contracte de gènere.

Aquest plantejament posa el focus en la impossibilitat de voler i poder acabar amb les desigualtats sense fer cap crítica al sistema heteropatriarcal capitalista. Un dels valors i demandes clares dels feminismes és la necessitat imperant de posar al centre la vida, les persones i les cures, una màxima diametralment oposada amb la lògica i dinàmica d'un sistema que posa en el centre i en màxim valor l'economia i el mercat. Un sistema patriarcal que se sustenta mitjançant el treball que de forma gratuïta o terriblement precària generalitzen milions de dones en tasques de la llar i de cura.

Aquesta mediatització dels feminismes, conjuntament amb l'apoderament de moltes dones i de la presència de dones en espais tradicionalment masculins, també ha comportat un revulsiu virulent d'un sector masculí que veu perillar els seus privilegis i el seu status quo. Aquesta virulència es fa palesa de múltiples formes com ja hem anat exemplificant al llarg del text.

A l'altra cara de la moneda, sortosament, trobem un sector d'homes conscients dels privilegis que tenen i de la necessitat de revisar-los, així com també de com estan travessats i encotillats pel patriarcat, i de la necessitat de nous referents i models de masculinitat alternativa, conegudes com "noves masculinitats".

Un dels reptes, actual, i també històric¹ dels feminismes, és la necessitat que aquest deixi de ser etnocentrista europeu, així com incorporar, tant en el pensament com en les propostes concretes d'accions que tinguin en compte l'heterogeneïtat de vides, identitats situacions i condicions en què vivim les dones.

El feminisme ha d'abanderar la lluita per la justícia social, ha de lluitar per l'equitat i una igualtat d'oportunitats entesa com la conquesta de les dones de prendre decisions sobre el seu projecte vital, tenint presents els diferents punts de partida de cada dona i no deixant ningú endarrere, trencant amb els rols socials. El feminisme no pot convertir-se en un objecte de consum ni lluitar per una teòrica llibertat d'oportunitats des d'una visió neoliberal i etnocentrista.

(¹) Històric

Al primer apartat de l'annex, Marc conceptual, fa referència a la Història dels feminismes.

Sexe i gènere, rols i estereotips

El sexe és un conjunt de peculiaritats d'estructura i de funció biològica que caracteritzen els individus d'una espècie dividint-los alguns en mascles i d'altres en femelles. El sexe d'una persona és determinat per la naturalesa, però cap destí biològic ni físic defineix la figura de les dones o els homes. De fet aquesta categorització binària, tant a nivell biològic com social i cultural és incompleta i imprecisa, i s'anomena sistema sexe-gènere.

Les teories queer, partint de la idea que el gènere és una construcció i una imposició sociocultural, plantegen que no només el gènere és independent de qüestions anatòmiques, sinó que les precedeixen. És l'opressió que crea el sexe i no a la inversa, i a aquesta opressió se l'anomena sistema sexe-gènere.

Judith Butler (1956) és la principal exponent per la seva tasca de recopilació acadèmica de les diferents aportacions de les teories queer, podem afirmar que el sexe atorgat a una persona en néixer és determinat per les expectatives que aquest sistema sexe-gènere ha posat sobre alguns dels seus aspectes biològics i producte d'un marc cultural que configura artificialment els cossos.

Sent conscients d'aquesta limitació, i sense oblidar que aquesta categorització exclou realitats de gènere com ara les persones trans*, intersexuals, no binàries o agènere, d'ara endavant, en aquest pla emprarem la paraula "dones" per referir-nos a tota persona que s'identifica com a tal i que, en efecte, pateix els efectes de la desigualtat associada a la identitat "dona". I ho farem en plural, "dones" i no "dona", perquè les dones som diverses i no responem a una identitat única. Per altra banda, emprarem la paraula "homes" per referir-nos a tota persona que s'identifica com a tal i que, en efecte, gaudeix dels privilegis associats a la identitat "home".

Insistim, sempre sent conscients que els dos conceptes son categories estanques i binàries que no es corresponen en absolut amb la diversitat de gènere de la societat i davant dels quals l'academicisme i l'activisme queer plantegen que el gènere no és una veritat innata que es pot extreure dels cossos amb la mera observació objectiva, mèdica o científica.

És la societat la que elabora aquest producte. Una de les màximes conegudes de Simone de Beauvoir (1908-1986) és: no es neix dona, s'arriba a ser-ho.

La construcció de les dones i/o dels homes en una societat patriarcal empra l'educació dels nens i de les nenes per establir les diferències de gènere i d'aquesta manera desenvolupar identitats genèriques.

S'entén com a gènere aquells caràcters que s'associen al sexe i que no són conseqüència biològica sinó que són una construcció que fan les persones que participen d'una cultura o societat particular i acorden seguir certes regles convencionals que determinen les funcions, actituds, valors i relacions que concerneixen als homes i les dones. Quan una persona es comporta i actua de forma diferent a les regles convencionals marcades que determinen el que vol dir "ser home" i "ser

dona" la societat actua a través de diversos mecanismes de control: burla, discriminació, violència, oprobri, ostracisme, etc.

De l'acatament d'aquestes regles convencionals o constructes socials, s'espera que les persones adoptem unes creences, imatges mentals, regles culturals que no són res més que estereotips o motlles sense base científica i que són fruit de l'herència cultural, de les opinions i prejudicis que determinen unes característiques i uns comportaments en funció de si ens llegeixen com a homes o com a dones.

Aquestes característiques o estereotips de gènere marcaran les conductes de les persones de manera unificada en funció del sexe identificat en el moment de néixer homes i dones, alhora que estableixen una posició o estatus de la persona respecte la societat o comunitat i d'aquesta posició esdevindran els rols o papers que després es desenvoluparan en la societat. Aquesta posició que les persones tenen a la societat sempre està travessada pel gènere, pel fet de ser llegida com a home o com a dona, però cal tenir present que també hi ha moltes altres característiques que conformen la identitat i per tant la posició de les persones al món: l'origen, l'orientació sexual, el nivell d'estudis, etc.

Totes les persones, doncs, són travessades pel gènere i reben imposicions, expectatives i cotilles. Aquests estereotips, que depenen de cada cultura, de cada societat, de cada lloc i de cada època no han propiciat la igualtat ans el contrari, han definit que un dels dos gèneres assignats per la societat, el masculí és el dominant i amb més pes social, l'altre, el femení, dèbil i subordinat al dominant.

El desenvolupament de la identitat genèrica depèn, en el transcurs de la infantesa, de la suma d'allò que els pares, les mares, els companys i les companyes i la cultura en general consideren propi de cada gènere en el que fa referència al temperament, al caràcter, als interessos, a la posició, als mèrits, als gestos i les expressions.

La socialització dels infants però no recau només en les famílies i les escoles, tot i que aquestes dues tenen un paper clau i determinant. Cal entendre que l'educació també té lloc en entorns no formals (educació en el lleure, esport, etc.) i informals, a través dels mitjans de comunicació, la música, les pel·lícules i de les conegudes TIC, tecnologies de la informació i la comunicació.

Cada moment la nena o el nen incorpora una sèrie de pautes de com ha de pensar o comportar-se per satisfer les exigències inherents al gènere. Aquestes exigències inherents al gènere tenen lloc al llarg de tota la vida.

L'androcentrisme en el llenguatge

Un altre element imprescindible que cal tenir present és que l'escriptura androcèntrica de la Història -el relat històric construït només des dels homes blancs heterossexuals amb poder adquisitiu- ha menystingut tradicionalment el registre de les experiències femenines i les aportacions de les dones al progrés de la nostra societat, considerant aquests sabers no sabers culturals. Aquestes desigualtats s'han materialitzat en tots els espais socials però un dels més rellevants és a través del llenguatge.

El llenguatge és el mirall que reflecteix la societat que l'utilitza. És un eina que vehicula el nostre pensament, organitzant-lo, estructurant-lo, incorporant les creences, els valors, els prejudicis i els estereotips. La persistència de pràctiques discriminatòries en l'ús del llenguatge no és cap altra cosa que un senyal de presència generalitzada de sexisme, androcentrisme i masclisme en la nostra cultura (i de totes les opressions que hi ha a la societat; racisme, cisgènere, etc). Segons Fina Birulés, "allò que no s'anomena, no existeix o se li dóna un caràcter excepcional".

Un veritable canvi mai no arribarà sense que es provoquin transformacions profundes: cal alterar les relacions de poder i generar una cultura col·lectiva que posi en el centre -i no faci invisibles- les necessitats, les diversitats, els sabers i les experiències de les dones; cal impulsar, dissenyar i coordinar polítiques que situïn les dones com a subjecte, i no com a objecte, «l'altra» o com a «allò no universal».

Equitat i diferència

Les dones ens hem vist excloses de tots els drets que caracteritzen els homes lliures (sense oblidar que dins dels homes lliures també hi ha desigualtats en funció altres qüestions, com ara l'ètnia, l'economia i l'orientació sexual, entre d'altres), ja siguin drets polítics, civils i socials. La igualtat jurídica i el dret a l'educació i al treball remunerat s'han vist al llarg del temps, menyscabats. I, mentre els homes es convertien en homes lliures, les dones quedàvem sota la seva tutela i dependència.

La diferència establerta entre homes i dones és mútua, dialèctica i canviant i, ha estat la base, a partir de la qual, s'ha construït una jerarquia entre allò masculí i allò femení i ha provocat la invisibilitat de les dones com a conseqüència de la divisió entre treball productiu i reproductiu.

Les dones hem ocupat tradicionalment l'espai privat, domèstic i invisible, desenvolupant tasques de cura i de reproducció de la força de treball, mentre que els homes han desenvolupat el rol dominant en una societat patriarcal on el seu treball era fora de l'espai domèstic, en l'àmbit productiu i desenvolupat en l'esfera pública, l'espai visible i valorat socialment i econòmicament.

Tot i els avenços que s'han fet en els darrers anys respecte a la igualtat entre

homes i dones a nivell laboral, social, educatiu i legal, la realitat ens posa de manifest que continuen existint indicadors que aquesta igualtat no existeix, que no està resolta: la divisió sexual del treball, el terra enganxós², el sostre de vidre³, les desigualtats salarials, la feminització de la pobresa, la desigualtat en el temps que inverteixen homes i dones en les tasques domèstiques i de la cura de la família. I sobretot, la manifestació més brutal d'aquesta desigualtat de gènere es mostra amb els nombrosos casos de violències masclistes.

S'han bolcat els esforços en què les dones ocupessin els espais tradicionalment masculinitzats, els espais públics i el mercat productiu, sense posar en valor els espais ni les tasques tradicionalment feminitzades (com les feines de cures) ni fent que els homes també hi volguessin participar. Les dones hem volgut estar presents en els espais que ens havien estat negats però els homes no s'han interessat ni incorporat al mateix nivell en les esferes tradicionalment femenines, poc visibilitzades i valorades socialment i econòmicament. Així doncs aquests espais continuen sent principalment femenins i creen una sobrecàrrega per a les dones, una doble jornada: laboral i de cura de la llar.

(²) Terra enganxós

Fa referència a la dificultat de les dones per començar a desenvolupar la seva carrera professional.

(³) Sostre de vidre

Fa referència a la dificultat de les dones per començar a desenvolupar la seva carrera professional.

Interseccionalitat

S'espera que les dones, pel simple fet de ser-ho, ocupem un determinant lloc a la societat, fet que comporta que visquem unes discriminacions i desigualtats que fan impossible afirmar que vivim en igualtat de drets i oportunitats respecte els homes.

Aquesta, però, és una part de la realitat, ja que la sexualitat no és l'únic condicionant que determina les persones com a subjectes polítics. L'ètnia, l'edat, la classe social, el grau de dependència i l'orientació sexual, entre d'altres, són eixos de discriminació que es sumen i augmenten les desigualtats.

La interseccionalitat és un enfocament global que serveix per tenir una perspectiva holística tot creuant les relacions de poder partint de diversos marcadors de diferència, opressió i desigualtat, com els mencionats anteriorment.

Aquest paradigma implica sensibilitat cap a la diversitat, i connecta amb la voluntat de generar marcs conceptuals on la diversitat es pugui expressar lliurement més enllà de la ideologia hegemònica, proveint l'oportunitat de que les dones ens puguem reconèixer a nosaltres mateixes com a primer pas cap a l'apoderament.

Per exemple: una dona lesbiana amb diversitat funcional, en un col·lectiu de persones amb diversitat funcional pot viure exclusions per la seva orientació sexual a més de la seva condició de dona, mentre que en un espai LGBTI+ pot sentir la discriminació lligada a la seva diversitat funcional.

Així doncs cal tenir present aquesta mirada integral de les dones, de les diferents identitats que ens travessen, per poder ser conscients de les diferents situacions i jerarquies entre elles/nosaltres i així poder elaborar discursos i pràctiques que donin resposta a la heterogeneïtat de la qual formem part.

(4) Violència vicària

Tipus de violència indirecta, que s'exerceix sobre els fills i filles de les dones.

Les violències masclistes

Les Nacions Unides defineix la violència masclista com aquells actes vers les dones i nenes que puguin tenir com a resultat un dany o patiment físic, sexual o psicològic per a la dona, així com les amenaces d'aquests actes, la coacció o la privació arbitrària de llibertat, tant si es produeixen a la vida pública com privada pel simple fet de ser dones.

Parlem de violències masclistes, en plural, perquè n'hi ha de molts tipus diferents; física, psicològica, econòmica, ambiental, social, sexual, vicària⁴ i institucional, i són la màxima expressió d'aquesta hegemonia masculina, que les utilitza com a instrument de control i domini sobre les dones. Estar en situació de violència té efectes en la salut física, psicosocial i en les condicions materials de qui ho viu i és necessari posar en marxa recursos i polítiques públiques a diferents nivells: prevenció, detecció, atenció, acompanyament i recuperació. És important parar la transmissió intergeneracional de la violència per frenar-la.

Sovint es parla de l'iceberg de les violències per tal de mostrar com hi ha violències masclistes molt més explícites i visibles, i d'altres que queden més submergides i són més difícils de detectar i reconèixer però que són la base que permeten i faciliten que tinguin lloc.

En aquesta base hi trobaríem els anomenats micromasclismes petits i quotidians exercicis de poder que permeten que els homes facin allò que volen però impedeixen que les dones facin el mateix (Bonino, 1998).

El concepte micro genera debat i controvèrsia, ja que tot i que el micro fa referència a la seva quotidianitat i que habitualment passen inadvertits i quan es denuncien són considerats exageracions (Herrera, 2013), hi ha veus que consideren que el terme micro treu càrrega a les discriminacions i les violències que suposen. Els micromasclismes molt sovint es basen en estereotips i rols de gènere que alimenten i perpetuen el sistema patriarcal.

A l'altra punta de l'iceberg de les violències masclistes, a dalt de tot, a la part més explícita i visible hi trobem els femicidis, els assassinats de dones pel simple fet de ser dones.

Al mig d'aquestes dues puntes hi trobem diferents expressions, des de menyspreus a insults, passant per la cosificació i la sexualització de les dones.

Al miratge de la igualtat l'acompanya el miratge de pensar que en les generacions més joves aquestes violències masclistes estan disminuint. Aquesta percepció s'explica, en part, perquè en ocasions, les formes i els mecanismes per exercir les violències masclistes es modifiquen i s'adapten als canvis socials, com per exemple amb les xarxes socials i les anomenades violències 2.0, eines de control del cos i la sexualitat femenina, així com de la vida de milers de dones a través, entre d'altres, de la difusió d'imatges de contingut sexual sense el consentiment de qui hi apareix, l'anomenat sexpredding i l'assetjament sexual via xarxes anomenat sextorsió.

De violències masclistes a part d'haver-n'hi de molts tipus hem de tenir present que es donen en àmbits molts diferents, i no només en les relacions de parella o en l'àmbit domèstic.

Aquestes tenen lloc en entorns laborals i universitaris, en forma per exemple d'assetjament sexual i per raó de sexe, en el món sanitari, no només per l'androcentrisme en medicina i la sobremedicació de moltes dones, sinó també per la violència obstètrica i ginecològica, la violència judicial o la institucional per nombrar alguns exemples.

Si posem per un instant el focus en la violència judicial i recollim les dades que presenten des de l'Observatori IQ, veiem que l'any 2016:

“de les dones que han patit violència en l'últim any, només el 23% han presentat una denúncia. De les que han presentat denúncia, només el 37% són denúncies admeses. D'aquestes denúncies admeses el 61% finalitza amb una sentència condemnatòria. de totes les dones que van patir violència l'any 2014, només una minoria, el 5%, acabà el procés judicial amb sentència condemnatòria cap a l'agressor”

La llei interpreta que les violències masclistes només es poden reconèixer com a tal en els casos en que hi ha o hi ha hagut una relació d'afectivitat entre les dues persones i a més a més, aquestes han de ser de diferent sexe (home i dona).

Però la realitat és tossuda, i les dades i les experiències indiquen que les violències masclistes són totes aquelles expressions que patim les dones pel sol fet de ser-ho, i per tant, també les podem patir per part d'un company de feina, o d'una institució, entre d'altres.

Cada vegada més s'estan visibilitzant i denunciant diferents tipus de violències en entorns diversos, algunes són clarament socialment condemnades, d'altres, en canvi, són sovint qüestionades, maldestrament justificades, i s'entesten en posar la responsabilitat a la dona que l'ha viscuda quan la responsabilitat és sempre de qui exerceix aquesta violència.

Garantir el dret a la igualtat real i efectiva

Per assolir l'equitat real i efectiva entre les dones i els homes, sense que existeixi cap tipus de discriminació per raó de sexe o de gènere, les polítiques i actuacions dels poders públics han de garantir els recursos necessaris per fer-ho i s'han de regir per:

La **transversalitat** de la perspectiva de gènere i la perspectiva de les dones en les actuacions, a tots els nivells i a totes les etapes, reconeixent el valor que aporten les dones i els homes i aplicant de manera positiva els canvis necessaris per respondre a les realitats, oportunitats, necessitats i expectatives dels gèneres construïts socialment.

Democràcia paritària i participació paritària de dones i homes en els afers públics especialment en la composició dels òrgans col·legiats, de direcció, de participació, de representació, consultius, tècnics, científics i en els espais de presa de decisions.

Apoderament en el sentit de la consciència i el desenvolupament de les pròpies capacitats, recuperar el valor de la pròpia experiència i posar-lo en el món. Si pensem en les dones com a receptores d'una intervenció i no com a dones capaces, rebels, intel·ligents o fortes, persones que, poden encarnar situacions adverses i busquen estratègies per a fer-se un lloc i crear marcs de relació adequats, aquesta intervenció tindrà un caràcter protector i paternal.

Contràriament, l'objectiu de la intervenció consistirà en facilitar instruments útils en tots els àmbits de la vida, però seria limitada si no contribuís tant per la forma com pels continguts a l'apoderament.

Ús del llenguatge i comunicació inclusiva: les institucions públiques han de fer un ús inclusiu del llenguatge que no només eviti l'expressió de concepcions sexistes de la realitat i els usos androcèntrics i amb estereotips de gènere del llenguatge sinó que també vetlli per promoure i crear imaginari col·lectius d'inclusió.

Interseccionalitat: com a teoria i com a pràctica a l'hora d'analitzar com les diverses identitats i formes d'opressió estan interrelacionades, operant en diferents nivells. És imprescindible aproximar-se a les persones i les seves realitats tenint present la interseccionalitat, per poder comprendre de forma global la pròpia identitat i proposar accions concretes que hi donin respostes adequades.

Justícia social: l'objectiu del feminisme no ha de ser mai convertir-se en un objecte de consum, ni lluitar per una suposada igualtat d'oportunitats des d'una visió neoliberal, sinó que ha d'abanderar la lluita per la justícia social entesa com la conquesta de les dones de l'autonomia per prendre les decisions sobre el seu projecte de vida més enllà dels rols imposats per la societat, sense oblidar els diferents punts de partida de cadascuna i no deixant ningú enrere en aquest avenç cap a l'equitat.

El Pla Municipal d'Equitat de Gènere 2019-2022: és una planificació estratègica general que ha de crear i adequar programes per integrar la perspectiva de gènere en totes les polítiques i actuacions públiques: en l'elaboració dels pressupostos, en la diagnosi, el disseny i l'execució d'accions positives que s'hagin d'aplicar en l'àmbit de la seva intervenció.

3

C A P Í T O L T R E S

MARC NORMATIU

Al llarg de les darreres dècades, i des de diverses institucions, s'ha desenvolupat un marc legislatiu en matèria d'igualtat entre dones i homes amb l'objectiu d'eliminar qualsevol tipus de desigualtat o discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe.

La lluita contra les discriminacions ha trobat en el desenvolupament normatiu una estratègia d'erradicació, que tot ser insuficient per si sola, és imprescindible per avançar i consolidar els drets de les dones, i reduir-ne, amb l'objectiu final d'erradicar-les, les múltiples discriminacions i violències que vivim. És a partir de les primeres declaracions de drets humans, que es reconeix la igualtat entre dones i homes com un dret universal.

A continuació, es mostra un breu recorregut de la normativa en matèria d'igualtat que s'ha desenvolupat des de l'àmbit internacional, comunitari, estatal, català i local.

Àmbit internacional

La inclusió del principi d'igualtat entre dones i homes en l'ordenament jurídic internacional està marcada per la Carta de les Nacions Unides de l'any 1945, en la qual es prohibeix la discriminació per raó de sexe i s'eleva, així, el principi d'igualtat entre dones i homes a l'esfera dels drets humans.

El principi d'igualtat és reconegut a diferents textos internacionals sobre drets humans, destaquem la Primera Declaració sobre Drets Humans (preàmbul i articles 7 i 23. Resolució de l'Assemblea General de Nacions Unides 217 A (III), de 10 de desembre de 1948), el Conveni Internacional sobre drets Polítics i Civils, i la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (CEDAW), aprovada per l'Assemblea General de Nacions Unides el 1979 i el Protocol facultatiu corresponent que entrà en vigor en forma de tractat internacional el 1981.

La Convenció reconeix expressament la necessitat de canviar les actituds, mitjançant l'educació dels homes i les dones, perquè acceptin la igualtat de drets i superin les pràctiques i els prejudicis basats en els rols estereotipats. El Protocol estableix el dret de les dones a demanar la reparació per la violació de llurs drets

La Conferència de Drets Humans, de Viena, del 1993, va proclamar que els drets humans de les dones i de les nenes són part integral dels drets humans universals, i va subratllar la importància de les tasques destinades a eliminar la violència contra les dones en la vida pública i privada.

A continuació enumerem diverses declaracions i convenis de nivell internacional que recullen diferents aspectes que han permès importants avenços pel que fa als drets de les dones i a la lluita contra les desigualtats. Considerem oportú estendre'ns en les conferències mundials sobre les dones i el tractat d'Istanbul.

- Conveni per a la Salvaguarda dels Drets Humans i de les Llibertats Fonamentals, articles 1 i 14, i protocols addicionals. Adoptat pel Consell d'Europa el 4 de novembre de 1950.
- ABC dels Drets de les Treballadores i la Igualtat de Gènere. Organització Internacional del Treball, 2008 [Segona edició].
- Conveni C100 sobre igualtat de remuneració d'homes i dones. Organització Internacional del Treball, 1951.
- Conveni C111 sobre la discriminació en l'ocupació. Organització Internacional del Treball, 1958.
- Convenció Internacional sobre l'Eliminació de totes les formes de Discriminació Racial. Resolució de l'Assemblea General de les Nacions Unides 2106 A (XX), de 21 de desembre de 1965.
- Pacte Internacional de Drets Civils i Polítics, articles 3 i 26. Organització de les Nacions Unides.
- Pacte Internacional de Drets Econòmics, Socials i Culturals, articles 2, 6 i 7. Resolució de l'Assemblea General de les Nacions Unides 2200 A (XXI), de 16 de desembre de 1966.

Conferències mundials sobre les dones. Les Nacions Unides han organitzat quatre conferències mundials sobre la dona. Aquestes es van dur a terme a la Ciutat de Mèxic el 1975, Copenhaguen el 1980, Nairobi el 1985 i Beijing el 1995.

El 1995, la Quarta Conferència Mundial sobre la Dona de Beijing va marcar un punt d'inflexió important per a l'agenda global per a la igualtat de gènere. La Declaració de Beijing i la seva Plataforma d'Acció, aprovada per unanimitat pels 189 països, és una agenda per a l'apoderament de les dones i es considera el document de política global clau en matèria d'igualtat de gènere. S'hi estableixen els objectius estratègics i les accions per al progrés de les dones i l'assoliment de la igualtat de gènere en 12 àmbits d'especial preocupació, entre les quals s'inclouen la pobresa, l'educació, la salut, la violència masclista, etc.

En definitiva, doncs, la conferència de Beijing construïda sobre els acords polítics assolits en les tres conferències mundials anteriors va consolidar cinc dècades d'avenços legals destinades a garantir la igualtat de dones i homes, tant en la legislació com en la pràctica.

Conveni d'Istanbul. És un tractat internacional, global, per poder combatre la violència contra les dones, hi queda palès el compromís i l'interès de la Unió Europea d'incidir en l'erradicació de la violència de gènere. Espanya va ratificar aquest conveni l'1 d'agost de 2014.

Suposa el primer instrument de caràcter vinculant en l'àmbit europeu en matèria de violència contra la dona, i és el tractat internacional de més abast per fer front a aquesta greu violació dels drets humans; s'hi estableix una tolerància zero pel que fa a la violència cap a la dona.

Els punts més importants són:

- Protegir i garantir la seguretat a les víctimes i perseguir els agressors.
- Tipificar la violència contra les dones, incloent la violència psíquica, física, violència sexual i violació, assetjament, mutilació genital, avortament i esterilitzacions forçoses.
- La policia podrà fer fora al violent del domicili on practica la violència.
- Garantir cases d'acollida amb places suficients a tot el país, així com crear línies gratuïtes d'ajuda durant les 24 hores per tot el país, d'assessorament immediat.
- Garantir centres d'ajuda, que siguin d'accés fàcil i ràpid, d'assessorament mèdic en cas de violació o violència sexual i donar tota aquesta informació sobre els drets, garantint-la i en un llenguatge comprensible en tots els idiomes.

La importància del Conveni rau en el fet que la violència contra les dones es reconeix en el Conveni com una violació dels drets humans i com una forma de discriminació, i considera responsables els estats si no responen de manera adequada.

Àmbit comunitari

Tractat de Roma, de l'any 1975, recull en el seu postulat central l'obligació dels estats membres de garantir l'aplicació del principi d'igualtat salarial per un mateix treball o un treball d'igual valor.

Declaració d'Atenes, és un marc de valor substancial de l'any 1992, ja que introdueix en el seu postulat la desigualtat de les dones en els òrgans de decisió públics, privats, polítics i socials, la qual cosa dona pas a una democràcia no paritària. Per tal motiu es recomana als estats que pertanyen a la Unió que adoptin estratègies per revertir aquest desequilibri

Tractat d'Amsterdam. des de l'any 1999 la igualtat ha constituït un dels principis fonamentals de la Constitució de la Unió Europea, tal com queda reflectit en aquest tractat on es contextualitzen les discriminacions indirectes persistents i per a l'eliminació de les quals cal reconèixer i donar legitimitat a les accions positives, i reforça el principi d'incorporar la perspectiva de gènere a totes les polítiques públiques.

Tractat de Niça, l'any 2001, reconeix la necessitat d'emprendre accions positives per fomentar la participació de les dones en el mercat laboral.

Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea, hi és present el principi d'igualtat entre dones i homes i també és present en la Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea (eix de la Carta Social Europea de 1989), adoptada al desembre del 2000, però amb efectes jurídics des de l'any 2010. El capítol III, article 23, consagra la igualtat entre dones i homes i estableix que ha de ser garantida en tots els àmbits, inclosos l'ocupació, el treball i la retribució, i possibilita l'adopció d'accions que afavoreixin el sexe menys representat. Així, a la Unió Europea s'ha desenvolupat

pat un marc jurídic normatiu comunitari en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes que fa referència a l'accés a l'ocupació, formació, promoció professional i condicions de treball, i a l'accés de béns i serveis. Especialment rellevant és la directiva 2006/54, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes de treball i ocupació. Aquesta directiva prohibeix les discriminacions, directes i indirectes entre homes i dones pel que fa a les condicions de contractació, acomiadament, formació i promoció professional i afiliació a les organitzacions de persones treballadores o empresàries.

Tractat de Lisboa, l'any 2007 es confirma l'anterior signatura de la carta dels drets fonamentals de la Unió Europea de l'any 2000.

Més enllà dels tractats i les declaracions mencionades cal tenir presents, a nivell europeu, les següents directives:

- Directiva 79/7/CEE del Consell, de 19 de desembre de 1978, relativa a l'aplicació progressiva del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en matèria de seguretat social.
- Directiva 92/85/CEE del Consell, relativa a l'aplicació de mesures per promoure la millora de la seguretat i de la salut en el treball de la treballadora embarassada, que hagi donat a llum recentment o en període de lactància.
- Directiva 97/81/CE del Consell, relativa a l'Acord marc sobre el treball a temps parcial, que té per objecte fer compatibles la vida familiar i la vida laboral.
- Directiva 2000/78/CE del Consell, relativa a l'establiment d'un marc general per a la igualtat de tracte en el treball i l'ocupació.
- Directiva 2004/113/CE del Consell, de 13 de desembre de 2004, que implanta el principi d'igualtat de tracte entre dones i homes en l'accés i l'aprovisionament de béns i serveis.
- Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en matèria de treball i ocupació.
- Directiva 2010/18/UE del Consell, de 8 de març de 2010, relativa a l'aplicació de l'acord marc revisat sobre el permís parental.
- Directiva 2010/41/UE del Parlament Europeu i del Consell, de 7 de juliol de 2010, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones que exerceixen una activitat autònoma.

A més també cal tenir presents la Carta Europea de la Dona (COM/2010/0078 final), així com l'Estratègia per a la Igualtat entre Dones i Homes 2010-2015. Comissió Europea, 2010 (COM(2010)0491) i les Conclusions del Consell de 7 de març de 2011 sobre el Pacte Europeu per a la Igualtat de Gènere.

Àmbit estatal

Constitució Espanyola. Propugna la igualtat com a valor superior de l'ordenament jurídic espanyol en el seu article 1.1. Així, proclama el dret a la igualtat i fa una prohibició expressa a la discriminació per raó de sexe en l'article 14 i estableix, a l'article 9.2, l'obligació dels poders públics a promoure les condicions perquè la llibertat i la igualtat de l'individu i dels grups en què s'integra siguin reals i efectives; remoure els obstacles que impedeixin o dificultin la seva plenitud i facilitar la participació de tots els ciutadans en la vida política, econòmica, cultural i social.

Altres articles constitucionals que consagren la igualtat són el 23.2, el 32.1 o el 35, aquest últim fent referència al deure i dret al treball.

Llei Orgànica 3/2007. Desenvolupant aquesta obligació constitucional, i les derivades del marc normatiu comunitari en matèria d'igualtat, l'any 2007 es va aprovar la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (LOIEDH).

Aquesta llei suposa un reconeixement explícit de les desigualtats existents a la nostra societat i, per tant, la necessitat d'implicar tots els poders públics per combatre-les i promoure la igualtat real i efectiva.

La llei posa l'accent en la importància de les accions preventives i en la consideració de la dimensió transversal de la igualtat com a principi fonamental del text normatiu, tot i que reconeix també la necessitat d'adoptar accions positives per part dels poders públics a l'empara de la licitud constitucional.

Els fonaments bàsics d'aquesta llei pionera prenen el seu eix vertebrador en la reordenació de les polítiques públiques cap al principi d'igualtat i la perspectiva de gènere, en l'àmbit de les administracions públiques, així com promou la igualtat d'oportunitats en les empreses privades a través de subvencions, contractació o en referència als consells d'administració.

La llei implementa el principi de dret i accés al treball, la formació, la promoció en igualtat d'oportunitats i s'inclou els drets a la protecció de tot tipus de violència laboral en les seves accepcions d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, conscienciació de la corresponsabilitat de la distribució de les tasques de la llar mitjançant la conciliació de la vida laboral i familiar i convida a negociar mesures en el marc de les negociacions col·lectives.

L'article 21 explicita la relació de col·laboració entre les administracions públiques i les entitats locals per integrar i implementar el dret d'igualtat en l'exercici i ús de les seves competències.

Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere. L'àmbit de la llei recull tant els aspectes preventius, educatius, socials, assistencials i d'atenció posterior a les víctimes, com la normativa civil que incideix en l'àmbit familiar o de convivència on principalment es produeixen les agressions, així com el principi de subsidiarietat en les administracions públiques. Igualment s'aborda amb decisió la resposta punitiva que han de rebre totes

les manifestacions de violència que aquesta llei regula. La violència de gènere és enfocada per la Llei d'una manera integral i multidisciplinària, començant pel procés de socialització i educació. La igualtat i el respecte a la dignitat humana, així com la llibertat a les persones han de ser un objectiu prioritari.

Pacte d'Estat en Matèria de Violència de Gènere. S'aprova el 28 de setembre de 2017, amb l'objectiu d'erradicar la violència masclista. L'acord inclou 213 mesures per millorar la lluita contra la violència que pateixen les dones per la seva condició de ser dona i posa el focus en els menors, incorporant mesures per reforçar la protecció de menors, testimonis o víctimes directes de les agressions, així com dels orfes que deixen.

A nivell estatal també considerem oportú mencionar els següents textos legislatius ja que aporten diferents aspectes que han permès seguir avançant en els drets formals de les dones i la igualtat de gènere.

- Llei 39/1999, de 5 de novembre, per promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores
- Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors
- Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic

Àmbit català

Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases del règim local, en el seu article 28, reconeix la competència dels municipis per realitzar activitats complementàries relatives, entre d'altres, a la promoció de la dona.

Article 28: " Els municipis poden realitzar activitats complementàries de les pròpies o altres administracions públiques i, en particular, les relatives a l'educació, la cultura, la promoció de la dona, l'habitatge, la sanitat i la protecció del medi ambient".

Estatut d'Autonomia de Catalunya de l'any 2006. Propugna els drets de les dones en el capítol I. Drets i deures de l'àmbit civil i social, concretament en l'article 19:

- Totes les dones tenen dret al lliure desenvolupament de llur personalitat i capacitat personal, i a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, maltractaments i de tota mena de discriminació.
- Les dones tenen dret a participar en condicions d'igualtat d'oportunitats amb els homes en tots els àmbits públics i privats.

L'àmbit competencial inclou:

- a) La planificació, el disseny, l'execució, l'avaluació i el control de les normes, plans i directrius generals en matèria de polítiques de dones, així com establir accions positives.

b) La promoció de l'associacionisme de dones.

c) La regulació de les mesures i els instruments per a la sensibilització, detecció i la prevenció de la violència masclista així com els serveis i els recursos destinats a una protecció integral.

Al capítol V. Principis rectors, concretament l'article 40 instaura l'obligació dels poders públics de promoure la igualtat de totes les persones amb independència, entre altres, del seu sexe. L'article 41, assenyala que els poders públics han de garantir el compliment del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, així com la transversalitat en la incorporació de la perspectiva de gènere en totes les polítiques públiques. preveu que la perspectiva de gènere estigui present en totes les polítiques públiques dels poders públics catalans:

- 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.

- Els poders públics han de garantir la transversalitat en la incorporació de la perspectiva de gènere i de les dones en totes les polítiques públiques per aconseguir la igualtat real i efectiva i la paritat entre dones i homes.

- Les polítiques públiques han de garantir que s'enfrontin de manera integral totes les formes de violència contra les dones i els actes de caràcter sexista i discriminatori; han de fomentar el reconeixement del paper de les dones en els àmbits cultural, històric, social i econòmic, i han de promoure la participació dels grups i les associacions de dones en l'elaboració i l'avaluació d'aquestes polítiques.

- Els poders públics han de reconèixer i tenir en compte el valor econòmic del treball de cura i atenció en l'àmbit domèstic i familiar en la fixació de llurs polítiques econòmiques i socials.

- Els poders públics, en l'àmbit de llurs competències, i en els supòsits que estableix la llei, han de vetllar perquè la lliure decisió de la dona sigui determinant en tots els casos que en puguin afectar la dignitat, la integritat i el benestar físic i mental, en particular pel que fa al propi cos i a la seva salut reproductiva i sexual.

- Per últim, a l'article 45, apartat tercer, insta els poders públics a adoptar les mesures necessàries per garantir els drets laborals i sindicals dels treballadors i treballadores, han d'impulsar i promoure la participació en les empreses i les polítiques d'ocupació plena, de foment de l'estabilitat laboral, de formació de les persones treballadores, de prevenció de riscos laborals, de seguretat i d'higiene en el treball, de creació d'unes condicions dignes al lloc de treball, de no-discriminació per raó de gènere i de garantia del descans necessari i de les vacances retribuïdes. I a l'article 56, incorpora la paritat en la composició i règim electoral del Parlament.

Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, que estableixen les competències dels municipis en provisió de serveis de la Xarxa d'atenció i recuperació integral de les violències masclistes i la seva capacitat de

“programar, prestar i gestionar els serveis d’informació i atenció a les dones i efectuar la derivació als diferents serveis”; “prestar o gestionar altres serveis de la Xarxa d’atenció i recuperació integral” i “col·laborar en la gestió de les prestacions econòmiques i les subvencions.

La Llei defineix la violència com aquella 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. A més, fa visibles totes les formes en què s’exerceix aquesta violència (física, psicològica, sexual i econòmica) i tots els àmbits en què es pot produir (en la parella, context familiar, laboral, social o comunitari).

Llei 11/2014, de 10 d’octubre, en matèria de drets de les persones pertanyents als col·lectius LGTBI, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l’homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.

La qual garanteix el dret a la igualtat i a la no-discriminació per motius d’orientació sexual i identitat o expressió de gènere, i per assegurar que a Catalunya es pugui viure la diversitat sexual i afectiva en llibertat.

Aquesta Llei significa un pas molt important en la protecció dels drets dels col·lectius LGBTI (lesbianes, gais, bisexuals, transsexuals i intersexuals) en tots els àmbits i esdevé una mesura pionera al món, ja que estableix sancions per discriminació i homofòbia amb l’objectiu d’evitar-ne casos per raó d’orientació sexual. Un dels objectius que persegueix la Llei és el de promoure estudis que facilitin dades reals de la situació i regular la garantia estadística i la recollida de dades. La Llei també regula la necessària formació i sensibilització de qualsevol professional que en algun moment de la seva carrera es pugui haver d’enfrontar a un cas relacionat amb la discriminació per raó d’orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, i també el deure d’intervenció.

Llei 17/2015, de 21 de juliol, d’igualtat efectiva de dones i homes, que indica que s’han de “dissenyar, aprovar, executar i avaluar els plans d’igualtat a què fa referència aquesta llei que afecten els ens locals”.

L’objecte d’aquesta llei és establir i regular els mecanismes i els recursos per a fer efectiu el dret a la igualtat i a la no-discriminació per raó de sexe en tots els àmbits, etapes i circumstàncies de la vida. Aquesta llei pretén ser el marc de referència per promoure la igualtat i acabar amb les desigualtats en tots els àmbits de la vida quotidiana acabant amb el patriarcat i el sexisme. Per aconseguir els seus objectius, aquesta llei fixa polítiques públiques dirigides a promoure la igualtat efectiva i l’apoderament de les dones i també reconeix el paper de les associacions de defensa dels drets de les dones.

Dins de l’àmbit territorial respectiu, i en l’exercici de les competències que els atribueix l’ordenament jurídic, corresponen als municipis i a les altres entitats locals, en matèria de polítiques d’igualtat de gènere, les funcions següents:

- Estudiar i detectar les mancances i les necessitats de les dones, per a complir les finalitats d’aquesta llei dins de llur àmbit territorial, comptant amb la col·laboració de les associacions de dones.

- Sensibilitzar la població sobre les causes de la violència masclista i, en el marc de la normativa vigent, impulsar actuacions i campanyes de prevenció i posar a disposició de la població els serveis d'atenció necessaris per a les persones que pateixen les diverses manifestacions de la violència masclista.
- Atendre, informar i orientar les dones sobre programes i recursos per a facilitar l'exercici efectiu de llurs drets, i sensibilitzar homes i dones en termes d'igualtat de drets i deures.
- Crear i adequar els mecanismes necessaris per a integrar la transversalitat de la perspectiva de gènere en llurs actuacions polítiques.
- Establir les condicions de formació i capacitació del personal a llur servei.
- Elaborar, aprovar, executar i avaluar els plans d'igualtat de dones i homes destinats al personal a llur servei a què fa referència l'article 15.
- Dissenyar, aprovar, executar i avaluar els plans d'igualtat a què fa referència aquesta llei que afecten els ens locals.
- Fomentar l'autonomia personal i econòmica de les dones i impulsar l'ocupació femenina.
- Fomentar la presència de dones en els òrgans de participació i en els espais de presa de decisions.
- Donar suport als grups feministes i a les entitats de defensa dels drets de les dones, i impulsar-ne la participació en el disseny, l'elaboració, el desenvolupament i l'avaluació de les polítiques d'igualtat i de transversalització de gènere.
- Adequar i mantenir estadístiques actualitzades que permetin un coneixement de la situació diferencial de dones i homes en els diferents àmbits d'intervenció local.
- Dissenyar i aplicar polítiques destinades a erradicar les desigualtats i les explotacions de les dones en tots els àmbits locals d'intervenció.
- Complir-ne qualsevol altra que li atribueixi la legislació vigent.

"Els poders públics han d'adoptar mesures per a una formació bàsica, progressiva i permanent en matèria d'igualtat de dones i homes, dirigida a tot el personal i impartida per personal expert, amb la finalitat de fer efectives les disposicions d'aquesta llei i de garantir el coneixement pràctic suficient que permeti la integració efectiva de la perspectiva de gènere en les actuacions públiques."

El Pla Director de Formació en Equitat de Gènere a Catalunya 2017-2020 aprovat el setembre de 2018 esdevé la darrera mesura formal que beu precisament, de les anteriorment aprovades pel Parlament de Catalunya. Concretament a l'article 16, punt 4 de la llei catalana d'igualtat s'indica que:

Per tant, sorgeix per donar compliment al mandat de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes i altra normativa de referència, i per

facilitar la capacitat progressiva i permanent que ha de permetre a tot el personal al servei de les administracions públiques catalanes, i altres sectors socials i professionals, la integració efectiva de la perspectiva de gènere en les actuacions públiques, o bé en les pròpies de l'àmbit.

És important mencionar, també, l'existència del Protocol de Protecció de les Víctimes de Tràfic d'Éssers Humans a Catalunya.

Àmbit local

A nivell local considerem oportú mencionar que la Carta Europea autonomia local i la Llei 27/2013, de 27 de desembre, de racionalització i sostenibilitat de l'Administració local són dues de les legislacions globals que fan referència a l'àmbit competencial local.

Pel que fa al municipi de Sant Joan Despí, tot i que no té el rang de llei, el marc sota el qual es vetllarà i treballarà per l'equitat de gènere serà el PMEG 2019-2022 que teniu a les mans.

4

C A P Í T O L Q U A T R E

AVALUACIÓ
PLA MUNICIPAL
D'IGUALTAT
D'OPORTUNITATS
DONA-HOME

L'Ajuntament de Sant Joan Despí, amb la intenció de dur a terme polítiques que promoguessin la igualtat d'oportunitats entre homes i dones, va impulsar la Regidoria de la Dona, associada a la Regidoria de Serveis Socials, l'any 1999. Des d'aquell moment es va començar a treballar en el desenvolupament d'accions que anessin dirigides a millorar la situació de les dones santjoanenques. Aquestes polítiques van anar ampliant de manera progressiva les actuacions desenvolupades des de l'Ajuntament, per tal d'anar donant resposta a les necessitats i els interessos de les dones de Sant Joan Despí, amb programes que han esdevingut una innegable aportació per a la construcció de nous models i nous sistemes de valors que han beneficiat la ciutadania de Sant Joan Despí. Abans de l'aprovació del Pla Municipal d'Igualtat Dona Home de Sant Joan Despí 2007-2010, el Programa Municipal de les Dones tenia com objectiu general dirigir i articular totes les activitats que, des dels diferents àmbits, es desenvolupaven per promoure la igualtat entre homes i dones, així com les que possibilitaven vies de participació i d'atenció als col·lectius de dones en situacions vulnerables. Es pretenia crear espais de participació activa de les dones amb la intenció de transformar les estructures socials, els valors i els hàbits que mantenien les dones en una situació de discriminació en els diversos àmbits: polític, social, cultural, familiar, laboral. Amb aquests objectius es van dur a terme una sèrie d'accions afavoridores de la igualtat d'oportunitat i l'equitat entre homes i dones. Es van anar desenvolupant tenint en compte quatre eixos: Participació, Atenció i Orientació, Sensibilització i conscienciació i Violència de Gènere.

La tasca d'aquests anys va fructificar en l'aprovació del Ple Municipal de desembre de 2007 del Pla Municipal d'Igualtat d'Oportunitats Dona-Home 2007-2010, amb 7 línies estratègiques a desenvolupar:

- Línia 1. Impuls a les polítiques d'igualtat de gènere i de la transversalitat. Accions del Pla Municipal d'Igualtat d'Oportunitats Dona-Home de l'Ajuntament de Sant Joan Despí i de l'Observatori de les Dones als Mitjans de Comunicació.
- Línia 2. Lluita contra la violència no sexista. Accions: campanya Contra la Violència de Gènere Totes Les Nostres Veus; Circuit Municipal d'atenció a dones víctimes de violència de gènere; Servei Estem Per Tu Dona, que inclou atenció psicològica i assessorament jurídic.
- Línia 3. fomentar la participació sociopolítica de les dones. Accions: web DonesDespí, adreça electrònica, revista Dones Despí, suport a les associacions de dones del municipi, promoció del Consell Municipal de les Dones de St. Joan Despí.
- Línia 4. Coeducació, formació i cultura de les dones. Accions: actes i activitats de sensibilització, Premi Relats Breus per a Dones, tallers per a les dones, convocatòria del Concurs de Cartells pel 8 de març, exposicions, contes per Sant Jordi, Premi Delta.
- Línia 5. Salut de les dones. Accions: commemoració del Dia Internacional de l'Acció per la Salut de les dones.

- Línia 6. Treball i usos del Temps. Accions: sessions formatives sobre els usos del temps als tallers ocupacionals que fa l'Ajuntament. Conciliació.
- Línia 7: Introduir la perspectiva de gènere al disseny de la ciutat i del territori.

S'iniciava una etapa d'il·lusió, ja que l'any 2008, la Diputació de Barcelona conjuntament amb el Departament de Treball de la Generalitat va proposar a alguns municipis la possibilitat de poder incorporar la figura de l'agent d'igualtat. A partir d'aquí es va poder començar a implementar el Pla d'Igualtat i es va poder treballar transversalment entre els diferents departaments de l'ajuntament i amb les entitats de la ciutat. A la vegada, es va anar treballant per crear una bona xarxa de dones. Fruit d'aquesta feina, al Ple de desembre de 2008, es va presentar un document que recollia les activitats i es concretaven tots els objectius i les accions que s'havien d'implementar al llarg de tot el període 2007-2010. Aquesta planificació es va fer de manera participativa, a través del Consell Municipal de Dones, de sessions de formació i de treball per representants dels diversos Departaments de l'Ajuntament (Joventut, Educació, Urbanisme, Recursos Humans, Esports) i a través d'un taller participatiu obert a les dones de la ciutat i en sessions de treball intern dins del Departament de Polítiques d'Igualtat. L'estructura interna del document pel que fa a les accions recollia una breu introducció de la línia estratègica, un objectiu general únic, un objectiu específic, objectiu operatiu, acció, àrees implicades, temporalització i indicadors d'avaluació.

L'Ajuntament va comptar amb una agent d'igualtat del 2008 al 2010. Durant aquests anys es va consolidar una programació estable d'activitats dirigides a la participació i a la visibilització de les dones. També es van ampliar de manera progressiva les actuacions desenvolupades per atendre les necessitats de les dones de la nostra ciutat, oferint més i millors serveis.

El mes de febrer del 2010, el programa Estem per tu Dona dona pas al Servei d'Informació i Atenció a les Dones de Sant Joan Despí (SIAD), inaugurat el mes de febrer de 2010, ubicat a l'Àrea de Serveis a la Persona. Coincideixen en un mateix lloc els serveis jurídics i de psicologia i obre una sala de recursos. El SIAD es troba en un punt cèntric de la ciutat, molt ben comunicat a nivell de transport públic i amb facilitat per l'aparcament. El programa d'agent d'igualtat finalitza i l'Ajuntament no compta en el seu organigrama amb aquesta figura. S'externalitza la gestió del SIAD que compta amb personal de recepció, una coordinadora, una informadora especialitzada en gènere, una psicòloga individual, una psicòloga grupal, una especialista en violència masclista que dinamitza el circuit de violència, una jurista i una treballadora social especialitzada en atenció d'urgències de violències masclistes.

El Pla Municipal d'Oportunitats Dona-Home i les seves accions van ser prorrogades fins al 2016 i actualitzades fins a l'aprovació del nou pla. Aquest ha estat l'instrument estratègic d'aplicació de les polítiques públiques de gènere. Des d'aleshores i fins a l'elaboració del pla actual, s'ha continuat utilitzant el PMI com a referència.

Aquest instrument, liderat per la Regidoria d'Acció Social i Igualtat, ha permès homogeneïtzar, donar coherència i formalitzar les accions dirigides a potenciar la igualtat entre dones i homes en el municipi. Tot i ser el primer PMI del municipi, cal tenir present el recorregut del municipi en el disseny de polítiques de gènere i la implementació de diferents projectes i actuacions. Aquest recorregut ha facilitat, durant els anys de vigència, la seva implementació, tot posant especial èmfasi a l'hora d'incorporar la transversalitat de gènere en els diversos àmbits de l'activitat municipal. El fet que s'hagi intentat no vol dir que s'hagi assolit completament.

La crisi econòmica va ajustar el pressupost per als propers anys. La Diputació va deixar de subvencionar l'agent d'igualtat l'any 2010 i l'Ajuntament va haver de replantejar-se els recursos humans i tècnics que es destinaven a la Regidoria. Aleshores el Departament comptava amb una cap, una treballadora social que atenia les urgències de violència masclista, una jurista i una psicòloga externes. L'entrada en vigor de la Llei 5/2008, de 24 d'abril del dret de les dones a erradicar la violència masclista, que establia la creació d'un conjunt coordinat de recursos i serveis públics per l'atenció, l'assistència, protecció, recuperació i reparació de les dones en situació de violència masclista on es definia el SIAD. La signatura amb la Generalitat de Catalunya del Contracte Programa com a eina estable de finançament per als municipis va fer que s'aconegués una adjudicació externa per a la gestió del SIAD que va permetre comptar amb una informadora especialitzada en temes de gènere, una psicòloga grupal, una psicòloga individual i una experta en circuits, que junt amb la cap del departament i la treballadora social van permetre engegar una línia de treball estable i una coordinació major en tots els àmbits. Les hores d'atenció psicològica i d'informadora s'han anat ampliant en els darrers anys per necessitats generades pel servei mateix.

Aquests nous recursos han permès l'elaboració del PMEG actual. Com a part del procés de creació, s'ha dut a terme una avaluació del Pla anterior. Considerem oportú mencionar la dificultat metodològica d'avaluar el PMI i els objectius i les accions que se'n desprenen. Per una banda, el fet que fos el primer pla i, per l'altra, l'ampli període de temps que ha estat vigent. Una de les valoracions generals d'aquest primer PMI és que els mètodes d'avaluació i de seguiment que hi constaven eren molt genèrics la qual cosa dificulta el procés d'avaluació. Cal tenir en compte que tots els anys s'elaborava una memòria on constaven les activitats, accions realitzades amb un recull de dades més qualitatiu que quantitatiu. Òbviament, arran de l'observació de la realitat i la detecció de les necessitats i, en funció dels resultats d'aquestes memòries, any rere any s'han anat adequant els objectius i les accions que s'anaven organitzant, per adequar-les a la demanda social, en funció dels recursos disponibles.

Aquesta avaluació ens ha servit per identificar la necessitat que en el nou pla s'impliquin moltes àrees i àmbits de l'Ajuntament i de la ciutat amb un nivell més alt de concreció, que contempli accions transformadores, realitzables i avaluables i comptar amb les eines i recursos necessaris per anar fent de manera continuada

el seguiment i l'avaluació. Elements indispensables per donar rigorositat, tot i que, les accions sempre s'han anat desenvolupant i adaptant a les necessitats de la ciutadania i de la normativa.

Per a la implementació del Pla d'Igualtat Dona-Home s'ha comptat amb una partida pressupostària que gradualment s'ha anat incrementant i ha estat de 80.785€ del 2016 al 2019. Aquest fet ha permès dissenyar polítiques públiques a mitjà termini i efectuar actuacions coherents i amb continuïtat dirigides a millorar la situació de les dones a la ciutat i avançar cap a la igualtat a mitjà termini. Durant aquests anys s'han dut a terme accions de gran importància, tot atenent les prioritats de cada moment. Malgrat l'esforç de la Regidoria i el compromís de l'Ajuntament al llarg de la implementació del Pla hi ha hagut ocasions amb dificultats reals d'implementació de les accions especialment a causa de la situació de crisi general que a partir de l'any 2008 va implicar una reducció de recursos d'altres administracions que deixà de donar continuïtat al programa d'agents d'igualtat l'any 2010.

En aquesta avaluació, cal posar en valor, tot i algunes dificultats ja esmentades anteriorment per implementar la totalitat de les accions, la coherència a l'hora de desenvolupar les accions. Aquestes s'han portat a terme sempre tenint en compte les necessitats de la ciutadania. S'han fet avenços importants relacionats amb els objectius plantejats, tot prioritzant les accions segons les necessitats que han anat emergint al llarg de la seva implementació, essent flexibles a la realitat dels diferents moments. Recordem que el període analitzat comprèn gairebé 10 anys, on la realitat ha anat canviant i les necessitats i les demandes de la ciutadania i la societat també, a l'hora que, en els darrers anys s'han incrementat les hores de psicòloga individual i d'informadora especialitzada en gènere, que ha permès anar consolidant el treball contra les desigualtats entre dones i homes a la ciutat.

L'avaluació global és positiva, ja que ha permès continuar desenvolupant polítiques de gènere i d'igualtat amb una llarga trajectòria en el municipi, formalitzant i avançant per consolidar els canvis que propicien noves maneres d'entendre el pacte social entre dones i homes i seguir promovent transformacions culturals en la forma d'entendre la nostra societat i de valorar les activitats i les experiències que homes i dones duen a terme en el seu si.

La valoració que es presenta a continuació és fruit d'un treball participatiu d'entitats i ciutadania i d'una implicació important de diversos departaments de l'Ajuntament. Ha estat principalment qualitativa, resultat de les informacions obtingudes a través de l'enquesta i els diferents grups focals.

La metodologia emprada i el treball de les persones participants, tant en els grups focals com a les entrevistes, apuntava més a reptes de futur que ens han servit especialment per construir el nou pla i no feia tanta incidència en aspectes específics de valoració.

Una de les aportacions més destacables i que es va repetir als diversos grups focals amb els quals es va treballar, va ser la necessitat d'augmentar la implicació de les àrees de l'Ajuntament de manera transversal, per millorar l'aplicabilitat de

les polítiques d'igualtat al municipi així com d'optimitzar els recursos per amplificar els efectes futurs d'aquest treball, aplicant el principi de transversalitat tant entre àrees i serveis municipals com amb les entitats i associacions del territori.

Ahora, s'ha fet una valoració numèrica concreta per cada línia estratègica i els seus objectius específics, que podeu consultar a l'Annex, apartat *Avaluació línies Pla anterior*.

També es recull la consideració de disposar d'un pressupost insuficient, tot i que també es valora que el compromís per part de l'Ajuntament amb les **polítiques d'igualtat** és alt, a nivell ideològic i discursiu, fet que sabem que no sempre és suficient, però que sí que és indispensable per poder treballar.

Es valoren les accions que s'han fet des d'altres regidories en polítiques de gènere i es comprova que moltes vegades la coordinació i la planificació no ha estat la desitjable, aspecte que caldrà tenir en compte en el futur. Tot i que cal destacar que per dur a cap aquestes accions s'ha implicat pressupost d'aquestes altres regidories i ha permès fer accions en altres àmbits que també recollia el Pla d'Igualtat.

La majoria de vegades la regidoria d'Acció Social i Polítiques d'Igualtat ha estat el motor des d'on s'han prioritzat i portat a terme les actuacions, les accions i els serveis en l'àmbit d'igualtat.

La integració de les polítiques d'igualtat d'oportunitats i de la perspectiva de gènere en les activitats de les àrees o els àmbits d'actuació municipals també s'han liderat des de la Regidoria d'Acció Social i Polítiques d'Igualtat on es desenvolupen les línies estratègiques del Pla Municipal d'Igualtat i també en alguns moments amb la participació/col·laboració de diferents àrees de l'Ajuntament per generar espais de desenvolupament de les dones, oferint formació, sensibilització, punts de trobada, lleure, activitats lúdiques, assessorament, suport personal, promoció de l'associacionisme, etc., per tal que totes les dones puguin viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, maltractaments i de tota mena de discriminació.

Pel que fa a la **participació ciutadana**, la creació l'any 1998 del Consell de Dones de Sant Joan Despí, un dels primers de la comarca, ha suposat un element molt important en el desenvolupament de les polítiques de gènere. Ha permès comptar amb un òrgan estable i participatiu. Un bon indicador és que durant els 20 anys de recorregut ha anat incrementant en nombre de dones participants i consolidant les seves funcions. També ha comptat amb el coneixement i reconeixement de la ciutadania del valor i la tasca que fa. Té diferents reptes de futur, entre ells, el de millorar la difusió per tal d'arribar a nous col·lectius ciutadans.

Sant Joan Despí és un municipi en el qual **el paper de les entitats** és remarkable. Compta al voltant de 100 entitats registrades. La majoria d'elles signen conveni anual amb l'Ajuntament. Estan dividides per àmbits d'actuació. En el moment de la valoració la Regidoria d'Acció Social i Igualtat té 5 entitats registrades, més dos grups de dones d'activitat estable. Durant aquests anys s'ha fet un

important esforç per donar suport a les entitats i per crear-ne de noves. Seguint el Pla d'Igualtat Municipal d'Igualtat d'Oportunitats s'ha promogut que siguin les mateixes entitats i les dones les que organitzin activitats i accions a la ciutat, al mateix temps que s'han anat consolidant programes estables sempre comptant amb el seu suport.

Una de les idees que el grup focal va aportar és que a la majoria d'entitats mixtes hi participen homes i dones, però els càrrecs de les juntes directives són majoritàriament homes. Aquest fet està relacionat amb el repartiment de les tasques i la falta de temps per dedicar-hi. Sobre aquest element no s'ha incidit suficient durant els darrers anys, tot i que sí s'ha reforçat el paper de les dones que participen en aquestes entitats reconeixent la seva tasca i implicant-les en els diferents espais de dones.

Pel que fa a l'impacte de les polítiques d'igualtat a la ciutadania, de la mateixa manera que tenen més impacte en les entitats de dones que en les entitats mixtes, també a la ciutadania en general el coneixement i l'impacte del PMI no ha estat uniforme, essent major en aquells col·lectius que ja disposen d'una base de coneixement més ampla en matèria d'igualtat o bé hi estan implicats des del seu àmbit professional, i per d'altres l'impacte ha estat més puntual en d'altres col·lectius que han basat la seva participació segons interessos propis.

Tot i els esforços per donar a conèixer el PMI, els seus objectius i les seves accions, observem que hi ha una meitat (52%) de la població enquestada (75 persones) que desconex l'existència del Pla Municipal d'Oportunitats Dona-Home de Sant Joan Despí, davant el 48% que manifesta que sí el coneix. Encara que gairebé la xifra que una de cada 2 persones enquestades el conegui no és un mal resultat, esdevé un repte de futur millorar aquest percentatge i donar a conèixer el nou Pla Municipal d'Equitat de Gènere, els objectius i les accions que contempla, encara més i millor a la ciutadania.

Amb relació al **disseny de la ciutat**, l'espai públic ha estat majoritàriament pensat i fet per homes i amb una mentalitat d'ús masculina. Partint d'aquest històric des de l'Ajuntament s'ha treballat per fer-hi millores tot aplicant una mirada amb perspectiva de gènere. Per exemple, s'ha canviat la il·luminació dels carrers posant llum blanca per crear un efecte de millor visibilitat, amb l'objectiu de donar més seguretat a la ciutadania, però aquest aspecte el valoren més les dones. Tant al carrer com als edificis municipals s'han portat a terme actuacions per eliminar les barreres arquitectòniques per facilitar la circulació amb cotxets, carrets, cadires de rodes, etc.

S'ha treballat per millorar l'accés de les dones **al treball i l'organització del temps**. El Departament de Promoció Econòmica compta amb una base de dades segregada per sexe, factor que facilita treballar i planificar el servei amb perspectiva de gènere. Durant aquests anys s'han dut a terme diverses polítiques actives d'ocupació específiques per a les dones així com diferents programes dirigits al foment de l'ocupació.

Algunes accions destacables són:

- Formació ocupacional.
- Plans d'ocupació (amb prioritat per les dones).
- Bonificacions per a les empreses que contracten dones.

En promoure aquestes polítiques es busca no només facilitar l'accés i el manteniment de les dones al mercat de treball ordinari sinó també facilitar canvis estructurals en l'organització del temps i en els models de producció i reproducció del municipi.

Un dels objectius generals del Pla Municipal d'Igualtat d'Oportunitats Dona-Home de Sant Joan Despí ha estat el de promoure estratègies per contribuir a eradicar les **violències masclistes** que pateixen les dones i avançar en garanties pel que fa al seu dret a una vida lliure de violència. S'han creat diversos serveis per donar suport a les dones, s'han desenvolupat campanyes engegades per altres entitats o institucions, s'ha treballat la prevenció i s'han organitzat actes al voltant del 25 de novembre organitzats des del Consell de Dones.

A partir de novembre del 2004 es va promoure la **campanya "Contra la Violència de Gènere totes les nostres veus"** amb l'objectiu de sensibilitzar i formar la ciutadania, a través de les associacions, contra la violència que s'exerceix sobre les dones. En aquell moment, més d'una quarantena d'entitats es van adherir a la campanya, que ha continuat comptant amb més adhesions al llarg d'aquests anys i s'ha anat desenvolupant i transformant a partir dels suggeriments de les dones. Atès que som lluny de poder erradicar aquesta problemàtica, la campanya està oberta a les propostes i activitats de totes les entitats, associacions, centres educatius i persones a títol individual que estiguin adherides o no a la campanya.

Sant Joan Despí, al novembre de 2002, va posar en marxa una de les primeres comissions de la comarca contra la violència masclista. Aquest any es va constituir la Comissió contra la violència i es va elaborar un document on s'establí el protocol de funcionament per les i els professionals que hi formaven part. Aquest document s'anomenava Circuit local d'atenció a la dona víctima de violència domèstica, hi formaven part els serveis socials, la policia municipal, la Regidoria d'Educació i la Regidoria de Sanitat. L'any 2009, amb la incorporació de nous agents al territori, es va crear el Protocol d'intervenció professional en situacions de violència masclista en l'àmbit de la parella, del qual formaven part els Mossos d'Esquadra, la Policia Local, la Regidoria de Sanitat, els serveis socials, la jurista i la psicòloga del SIAD, el Departament d'Ocupació, el Departament d'Educació i el C.A.S. Fontsanta. Aquest protocol es va revisar i actualitzar l'any 2012. El 2018 se'n va començar a treballar un de nou amb el nom de Protocol local per l'abordatge de les violències masclistes en la parella. El circuit es reuneix cada dos mesos.

A l'avaluació es posa de manifest que l'evolució del **Circuit contra la violència masclista** ha estat molt positiva. S'ha aconseguit una bona implicació dels agents que intervenen al territori, la seva participació i coordinació en la detecció i l'atenció de casos de violència masclista. A més, es tracta d'un circuit dinà-

mic i adaptat a l'entorn, elements que es posen de rellevància quan analitzem les constants incorporacions de membres i les diferents revisions que han sofert els protocols utilitzats en consonància sempre amb el marc normatiu. S'ha constituït una xarxa estable de coordinació de professionals de diversos serveis i àmbits. En el moment de l'avaluació, de l'Ajuntament hi participen els departaments d'Educació, Sanitat, Joventut, Serveis Socials, Policia Local, Promoció Econòmica, la jurista i la informadora del SIAD; des d'altres serveis participen Mossos, SIE, ASSIR, CAP, Hospital Moisès Broggi i CAS Fontsa. Aquests agents, cadascú des del seu àmbit es coordinen per donar una millor atenció a les dones víctimes de violència masclista i, es treballa conjuntament per coordinar els casos i els protocols d'intervenció de cada servei. Pel que fa a la difusió del Circuit i al seu funcionament es va fer una campanya d'informació a través de xerrades de presentació, especialment en aquells àmbits més implicats, entre els quals destaquen els consells escolars i el Consell Municipal de Dones. L'any 2010 el Circuit va participar en l'elaboració del protocol d'actuacions per prevenir la mutilació genital femenina a Sant Joan Despí, ha organitzat actes i campanyes anuals en contra de la violència masclista i també, els darrers anys ha incorporat la creació i posada en marxa de Punts Liles de prevenció i atenció als assetjaments sexuals a les festes juvenils.

Aquest Circuit integrat per un conjunt de professionals multidisciplinars i multinivell ha contribuït, sens dubte, a promoure estratègies per contribuir a erradicar les violències masclistes que pateixen les dones i avançar en garanties respecte al seu dret a una vida lliure de violència.

Pel que fa a l'avaluació del **SIAD**, el **Servei d'Informació i Atenció a les Dones** de Sant Joan Despí, destaquem que la seva posada en marxa va significar un abans i un després a la ciutat respecte a l'atenció a les dones. Des de la seva inauguració es troba ubicat a l'Àrea de Serveis a la Persona, av. Barcelona, 45, es defineix com un servei dirigit a totes les dones que viuen a la ciutat, que té com a finalitat donar resposta a les diferents demandes d'informació i atenció, potenciar els processos d'autonomia de les dones i contribuir a la superació de totes les situacions de desigualtat. Al mateix temps, es constitueix com un instrument comunitari per desenvolupar i promoure la participació política i social de les dones al municipi i per avançar en la construcció d'una ciutadania que inclogui la perspectiva de gènere. Les seves funcions són: informació i orientació, atenció i suport personalitzat psicològic i jurídic, servei d'atenció social, actuacions grupals, espai relacional i de referència per a les dones, servei de documentació i observatori de gènere.

Els grups focals coneixen i han valorat especialment l'atenció psicològica i la jurídica especialitzada de dones.

A més del Pla d'Igualtat d'Oportunitats Dona-Home, **altres departaments** han incorporat la perspectiva de gènere als seus plans i han treballat junt amb la Regidoria d'Acció Social i Igualtat per impulsar mesures i actuacions que recullin la perspectiva de gènere en totes les seves actuacions. Un exemple és el Pla Educa-

tiu d'Entorn que incorpora mesures i accions que responen al compromís d'aplicar la perspectiva de gènere de manera transversal a les diferents polítiques de jove del municipi, entre les que considerem pertinent destacar xerrades i activitats per treballar i incloure la perspectiva de gènere amb una alta participació i molt bona acollida, en els centres educatius i en el Casal de Joves (Bulevard).

Els diferents catàlegs de serveis que s'adreça anualment als centres de primària i secundària del municipi proposa diferents xerrades i tallers per treballar a classe que fan referència tant a temàtiques d'igualtat com a temàtiques de lluita contra la violència, llenguatge sexista, etc.

També des d'Acció Social i Igualtat s'ha posat en marxa de manera estable el programa #noemtoquiselwhatsapp, per treballar amb l'alumnat de secundària les relacions de parella lliures i trencar els mites de l'amor romàntics, amb la realització de tallers i un concurs de vídeo i que ha tingut una alta acceptació amb la participació de tot l'alumnat de la ciutat de 4t d'ESO.

Preocupa als grups focals les actuacions que es duen a cap respecte dels joves, en general, duen a terme accions de participació i dinamització de la població jove i observen que les i els joves fan un ús diferent dels espais i serveis. Cal també tenir present el repunt de conductes masculines que s'està produint en el col·lectiu de gent jove. És important destacar les campanyes adreçades a la promoció dels hàbits i estils de vida saludable de l'Oficina jove. També que l'Assessoria Psicològica i de Salut, amb la que compta està orientada a joves i pares i mares, a les quals s'ha ofert informació, orientació i assessorament en matèria de sexualitat, drogoaddiccions, trastorns d'alimentació, suport en la presa de decisions, conflictes familiars, de parella o personals, dificultat en les relacions personals, control de l'estrès, angoixa davant exàmens o situacions de risc, autoestima, soledat, pors, creixement personal. En casos de noies que pateixen desigualtat, violència, abusos, es coordina amb el SIAD.

Alguns dels grups focals van manifestar que coneixien el Protocol per l'establiment de mesures de prevenció i actuació en relació amb l'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe i altres discriminacions a la feina. Aquest document es pot trobar a la intranet a la qual tenen accés els treballadors i les treballadores de l'Ajuntament. El **Pla d'Igualtat Intern** aprovat per Ple Municipal el mes de març de 2017 no és tan conegut. Les diferents sessions dels tallers d'eines per una comunicació no sexista, han estat en totes les ocasions molt ben valorades. Aquest taller anava adreçat tant a personal tècnic de l'Ajuntament com a membres de diferents entitats. S'han dut a terme diferents accions, que es valoren positivament pel seu impacte, en relació amb la sensibilització del personal de l'Ajuntament, de les entitats municipals i de part de la ciutadania.

Respecte de l'**àmbit esportiu**, un dels objectius era trencar amb els estereotips de gènere en el món de l'esport i potenciar l'esport femení. S'han dut a terme diferents accions i campanyes al voltant per trencar estereotips de gènere en l'àmbit esportiu i promoure l'esport femení. Les entitats esportives han fet un treball

força important i que ha tingut resultats visibles, la valoració és que han funcionant molt bé. Gràcies a diverses campanyes i accions de discriminació positiva han augmentat els equips femenins i la participació de dones i homes a les activitats esportives del municipi està equilibrada.

Respecte de la **salut i el benestar**, s'ha treballat, i cal seguir treballant, en polítiques i programes de salut que tinguin en compte la perspectiva de gènere des de l'inici i ofereixin una atenció integral, encaminada a millorar la salut i la qualitat de vida les dones que viuen al municipi, tenint en compte, entre d'altres, les diverses etapes vitals i les diferents realitats personals.

5

C A P Í T O L C I N C

SANT JOAN DESPÍ
UNA MIRADA
AL PASSAT
PER FER UN PAS CAP
AL FUTUR

Una fotografia del municipi

Sant Joan Despí és un municipi del Baix Llobregat que té una població de 33.873 habitants (dades IDESCAT, del 2017).

En el municipi hi viuen més dones (17.373, un 51,2%) que homes (16.500, un 48,7%) un fet que també es produeix a nivell comarcal i a tot Catalunya.

Aquesta diferència és així en gairebé totes les franges d'edat, i arriba a una diferència en nombres absoluts de més del doble a partir dels 85 anys (454 dones i 197 homes), excepte en la franja d'edat de 0 a 14 anys hi ha més homes (3.026) que dones (2.810).

La població estrangera també és majoritàriament femenina, tot i que el percentatge és molt petit. El que sí que cal destacar és que tant en dones com en homes està per sota la mitjana del Baix Llobregat, una comarca que al mateix temps compta amb un percentatge inferior que el del conjunt de Catalunya.

Tant l'índex d'envelliment⁵ com el sobreenvelliment⁶ en la població de Sant Joan Despí segueix la tendència a nivell comarcal i catalana, més dones que homes, arribant en el cas del sobreenvelliment en un percentatge que és més del doble en dones (16%) que en homes (7%). Tot i que en tots els casos, el de Sant Joan Despí és menor al tant per cent comarcal, que és menor en tots els casos al tant per cent català.

Aquests percentatges que són més baixos, en el cas de l'envelliment i el sobreenvelliment són lleugerament superiors en el municipi de Sant Joan Despí quan mirem les dades a nivell de dependència juvenil⁷: lleugerament més alta en el cas dels homes que de les dones, i més altes a nivell local que comarcal i autonòmic.

L'índex de dependència senil⁸ és en el cas de les dones més alt que a nivell comarcal i català, i es troba per sobre del 28% en el cas de les dones i del 22% en el dels homes. En el cas dels homes és el mateix percentatge que a nivell comarcal i menor que a nivell català.

Aquestes dades permeten veure quina és la població del municipi per sexes i franges d'edat i per tant dissenyar i desenvolupar polítiques públiques coherents i que permetin donar resposta a les diferents necessitats que pugui plantejar cada col·lectiu.

Per una banda s'observa un grup bastant nombrós de població infantil que requereix cures i atencions, principalment feminitzades i provinents de les xarxes familiars; mares, àvies, cangurs, etc.

Els índexs de dependència senil, envelliment i sobreenvelliment, mostren un envelliment de la població. La tendència, també és cap a la feminització de la vellesa. Aquest envelliment ha d'anar de mà de polítiques que promouen l'autonomia i un envelliment actiu i saludable, al mateix temps que ha de dotar el municipi d'infraestructures i serveis per aquesta realitat.

Durant els darrers anys, s'ha registrat a tota la zona del Baix Llobregat un canvi en la seva estructura de població: el pas progressiu d'un gràfic de piràmide

⁽⁵⁾ Índex d'envelliment

És el quocient entre el nombre de persones majors de 65 anys i el nombre de joves menors de 15 anys.

⁽⁶⁾ Índex de sobreenvelliment

És el que indica la proporció de persones de més de 85 anys en relació amb les de 65 anys i més.

⁽⁷⁾ Índex de dependència juvenil

És el quocient entre el nombre de persones menors de 15 anys i el nombre de persones de 15 a 64 anys.

⁽⁸⁾ Índex de dependència senil

És el quocient entre el nombre de persones majors de 65 anys i el nombre de persones de 15 a 64 anys.

demogràfica de base estreta a una piràmide amb una base més ampla i amb més capacitat de reemplaçament.

La presència de dones en edat productiva es una oportunitat per sensibilitzar i treballar al voltant de treballs i temps. Tot i aquesta oportunitat no podem oblidar que el percentatge d'atur del municipi és major en dones (11,28%) que en homes (7,11%).

Compromís de la ciutat amb la igualtat, antecedents i condicions prèvies

La ciutat de Sant Joan Despí és un dels municipis pioners en l'aplicació de la perspectiva de gènere a les polítiques municipals.

Des de fa anys es treballa per la igualtat entre dones i homes, reafirmant el compromís per fer visibles les aportacions i contribucions de les dones al municipi, així com facilitant l'accés i la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, posant especial èmfasi en aquells àmbits tradicionalment més masculinitzats.

La igualtat real entre dones i homes és un compromís col·lectiu de la ciutat de Sant Joan Despí: l'Ajuntament, les associacions i les entitats són cada cop més sensibles a la necessitat de garantir els drets de les dones i els homes, tenint en compte altres desigualtats i discriminacions que vivim les persones, altres eixos que ens travessen i configuren identitats diferents.

Fa temps que es treballa des de l'Ajuntament i la Regidoria d'Acció Social i Igualtat amb la voluntat i la dedicació perquè la ciutadania de Sant Joan Despí pugui desenvolupar els seus projectes propis de vida, sense limitacions imposades pels rols de gènere ni oportunitats o condicions diferenciades pel fet de ser homes o dones.

Com s'ha contextualitzat en el marc conceptual, el camí cap a l'equitat implica el reconeixement i l'anàlisi prèvia de les desigualtats encara existents, entre d'altres trencant el miratge de la igualtat. A més, és totalment imprescindible tenir eines per un cop detectades i analitzades les desigualtats, tant les causes com les conseqüències, poder pensar i desenvolupar accions concretes per tal de reduir i minimitzar les conseqüències i, al mateix temps, frenar i transformar les causes.

Per un futur lliure de sexisme, desigualtats, discriminacions i violències per raó de sexe i/o gènere és imprescindible un present feminista, també ens les polítiques públiques i l'Ajuntament de Sant Joan Despí està compromès amb el camí cap aquest futur. Si fem un breu repàs al passat observem que l'any **1998 es va aprovar la constitució del Consell Municipal de les Dones de Sant Joan Despí** un dels més antics de la comarca del Baix Llobregat, que destaca també pel seu compromís amb els drets de les dones i la lluita contra les desigualtats. El consell

està integrat per representants d'entitats de dones, associacions de veïns i veïnes, partits polítics, sindicats (CCOO, UGT) i entitats mixtes de la ciutat interessades en participar en el màxim òrgan de representació i decisió ciutadana pel que respecta a les polítiques públiques per la igualtat d'oportunitats.

Un any més tard, **l'any 1999 es crea la Regidoria de la Dona, associada a la Regidoria de Serveis Socials**. Tot i que abans del 1999 s'havien fet accions adreçades a dones, entre les quals cal destacar el Programa Municipal de Dones: "Estem per tu Dona", que oferia atenció psicològica i jurídica. Entre d'altres accions i commemoracions la creació de la regidoria va ser un gran impuls de les polítiques públiques a la ciutat que va permetre treballar en el desenvolupament d'accions dirigides a millorar la situació de les dones santjoanenques.

Així doncs, és des de la legislatura 1999-2003 que a Sant Joan Despí existeix la Regidoria de la Dona, adscrita dins del Departament de Serveis Socials a l'Àrea de Serveis a la Persona. Durant aquest període es crea, l'any 2000, el Premi de Relats Breus per a Dones, vigent encara avui amb el nom Premi de Relats Breus per a Dones Gabriela de Frígola.

Des de la creació de la regidoria el 1999 fins al 2007 es va anar treballant en la línia de la visibilització de les dones. El canvi en la denominació de la Regidoria va tenir lloc l'any 2007, quan va començar a anomenar-se Regidoria d'Acció Social i Igualtat amb la intenció d'incidir en la incorporació de la perspectiva de gènere dins la política municipal i en el treball transversal. A part del canvi en la nomenclatura a partir de l'any 2007 la regidoria es dota d'un pressupost propi que es va incrementant al llarg del temps.

El mateix any 2007 es va aprovar el I Pla Municipal d'Igualtat d'Oportunitats Dona-Home de Sant Joan Despí (2007-2010) que va ser prorrogat fins al 2016. Aquest I Pla d'Igualtat va suposar un avenç molt important. Durant aquest període es va poder comptar amb una figura d'agent d'igualtat l'any 2008 (contractada a jornada completa i en adhesió al Programa d'Agents d'Igualtat de la Diputació de Barcelona), però malauradament la durada no va sobrepassar l'annualitat.

L'any 2014 es comença a elaborar el Pla d'Igualtat intern de l'Ajuntament, que s'aplica durant aquests anys i s'aprova al 30 de març del 2017.

L'inici del mandat del 2015 va ser un autèntic impuls en el Departament d'Acció Social i Igualtat que ha permès anar incrementant les activitats i accions, així com els projectes i serveis específics en referència a la igualtat de gènere i les violències masclistes.

- Increment de la participació en actes, activitats, projectes i serveis.
- Incorporació d'habitatges de suport a les violències masclistes.
- Increment d'hores de la referent d'igualtat i d'atenció a les dones.
- Augment de la difusió
- Augment del nombre de participants en el Consell de Dones.
- Impuls de noves entitats i grup de dones, per a nous col·lectius i interessos.

- Inici del treball dirigit a homes del municipi en relació a sensibilització sobre igualtat i violències masclistes.
- Novetat en la tipologia de les accions.
- Creació del servei d'acompanyament a dones víctimes de violències masclistes.
- Impuls de noves entitats i grups de dones.
- Programes de prevenció i sensibilització en els instituts que s'han mantingut estables.
- Revisió del protocol pel Circuit Local d'Actuació Contra la Violència Masclista.
- Treball per impulsar l'ús de la comunicació no sexista.
- Creació de Punts Liles de prevenció d'assetjament sexual a les festes juvenils.
- Augment del treball amb mirada de gènere des d'altres departaments.

Mentre no s'ha fet la revisió del I PMI (2016-2018) s'ha treballat en la mateixa línia: incorporant les línies dels nous marcs normatius on s'anaven fent recomanacions i obligatorietats que no existien quan es va elaborar el I Pla d'Igualtat, adequant el pla vigent prorrogat a la realitat i necessitats del moment.

Durant aquests anys el compromís de l'Ajuntament amb l'equitat s'ha mantingut intacte. En són exemple el fet que l'Ajuntament està adherit al **Programa Dèmeter** de l'Agència Metropolitana de transparència (AMB), i que pretén assolir un equilibri del 50% entre homes i dones en les empreses, les administracions públiques i la societat civil (aquest programa constitueix un dels objectius de la governança mundial, tal com recull l'Agenda 2030 de les Nacions Unides); així com també el fet que l'Ajuntament va impulsar la creació, juntament amb altres ens locals, de l'**Observatori de les Dones als Mitjans de Comunicació**, formant part de la junta directiva.

Per aquest motiu i aquest compromís, es va declarar **Sant Joan Despí Ciutat Feminista en un ple de l'Ajuntament el novembre de 2018**. Aquesta acció representa una aposta per treballar per l'equitat des de totes les sensibilitats polítiques del municipi.

El Pla Municipal d'Equitat de Gènere 2019-2022

És el següent pas en aquests avenços que hem relatat cronològicament en el punt anterior. EL PMEG és doncs el document marc que ha de servir de referència pel que fa a les polítiques d'equitat de la ciutat dels propers quatre anys. L'objectiu d'aquest PMEG és el d'esdevenir el full de ruta de l'Ajuntament de Sant Joan Despí en el seu propòsit de continuar treballant amb estratègies per fer de Sant Joan Despí una ciutat plenament feminista.

És per aquest motiu que s'ha fet a través d'un procés participatiu, tant a la part inicial de valoració i elaboració, i també en la fase final de tancament del document que s'ha compartit per a la seva revisió, internament i de manera transversal i alhora amb partits polítics i Consell de Dones.

Dues de les valoracions més destacables en els espais participatius, van ser d'una banda en relació a la transversalitat i d'altra al seguiment i avaluació. En coherència i per tal de garantir-ho en el nou PMEG es posaran en marxa dues comissions, que han de ser eines que permetin tant la transversalitat com el seguiment i avaluació:

- Comissió Transversal, formada per una àmplia representació d'àrees de l'Ajuntament.
- Comissió Permanent, formada per Alcaldia, Presidència de l'Àrea de Serveis a la Persona, Recursos Humans, Serveis Socials, Consell de Dones i la Regidoria d'Igualtat.

Alhora es preveu de manera sistemàtica que es rendeixint comptes al Consell de Dones.

Pel que fa a l'avaluació de les accions d'aquest Pla es preveu analitzar no només el resultat esperat obtingut sinó també fer un pas més enllà i analitzar quin és el grau de satisfacció intern respecte de cadascuna de les accions proposades. Aquesta avaluació serà liderada per la Regidoria d'Igualtat amb el suport de la Comissió Permanent i la Comissió Transversal, ambdues es crearan a proposta del propi PMEG. Perquè això sigui possible caldrà destinar els recursos necessaris que ho puguin garantir.

En el punt 6. **Metodologia d'elaboració del Pla Municipal d'Equitat de Gènere** es presenta amb detall quina ha estat la metodologia d'elaboració del PMEG i en el punt 7. **El Pla d'acció** del mateix, on es recullen els diferents objectius específics i accions que es contemplen.

6

C A P Í T O L S I S

**METODOLOGIA
D'ELABORACIÓ DEL
PLA MUNICIPAL
EQUITAT DE
GÈNERE
2019-2022**

A continuació es presenta quina ha estat la metodologia de treball que ha permès elaborar el document que teniu entre mans.

Cal destacar que aquest Pla recull i és fruit de diverses estratègies de treball:

- El lideratge realitzat per la la Regidoria d'Igualtat per implementar les polítiques d'igualtat.
- La valoració que s'ha fet de l'anterior Pla Municipal d'Igualtat d'Oportunitats Dona-Home 2007-2010 prorrogat fins al 2016.
 - La recopilació de les percepcions i propostes d'accions de millora resultants de les entrevistes en profunditat, grups focals i qüestionari en línia realitzat.
 - La presentació i recollida d'aportacions al Consell Municipal de Dones, Circuit Local d'Actuació Contra la Violència Masclista, a la Comissió Permanent del PMEG i en una reunió amb partits polítics.
 - El suport i l'acompanyament de dues consultories externes.

Aquestes estratègies han tingut com objectiu elaborar un Pla que pogués recollir la diversitat de veus de la ciutadania en general, i de les dones en particular, i, al mateix temps, garantir un rigor tècnic.

Amb l'objectiu de disposar dels elements d'anàlisi que reflecteixin la realitat municipal des d'una perspectiva de gènere, i per tal d'integrar efectivament aquesta dimensió en les estructures, polítiques i programes, a l'hora de realitzar el Pla d'acció del PMEG s'ha dut a terme una anàlisi de la situació actual de la ciutat de Sant Joan Despí en matèria d'igualtat d'oportunitats, que pretén identificar els aspectes que s'hauran de millorar perquè l'Ajuntament executi accions mitjançant la implementació del PMEG amb l'objectiu de detectar i prevenir les discriminacions o dificultats que obstaculitzen la plena igualtat.

La metodologia que es presenta a continuació, i que ha estat present en l'elaboració del Pla d'acció, es fonamenta en 8 principis que considerem clau perquè el PMEG es pugui dissenyar i desenvolupar amb èxit:

- La participació activa dels agents implicats i la ciutadania
- *La transversalitat de gènere per tal que la perspectiva de gènere sigui incorporada en tots els àmbits de la realitat del municipi.*
- Les propostes específiques per a dones.
- La funcionalitat del Pla.
- Les propostes que siguin factibles.
- L'avaluació i seguiment del Pla.
- La rendició de comptes, la transparència vers la ciutadania.
- La flexibilitat del propi pla, necessitat d'un document viu.

Per l'elaboració de la diagnosi del Pla i l'avaluació del PMI, s'ha treballat des de tres metodologies: quantitativa, a partir de la recerca i el recull de dades i a través d'indicadors i estadístiques de caire municipal; qualitativa, mitjançant la documentació relacionada amb el municipi, i participativa, a través del qüestionari i els grups focals.

El Pla consta de tres fases:

- I fase: Anàlisi de la situació actual.
- II fase: Elaboració del Pla d'acció.
- III fase: Implementació, seguiment i avaluació.

Les dues primeres fases ja s'han dut a terme de forma simultània i són les que han permès elaborar el document que teniu entre mans; analitzar la situació actual del municipi i desenvolupar un Pla d'acció pels propers anys, 2019-2022. La tercera, tal com s'exposa més endavant, comença amb l'aprovació del PMEG ja que en recull el seu desenvolupament, seguiment i avaluació.

I fase i II fase: Anàlisi de la situació actual i elaboració del Pla d'acció

Per elaborar el Pla d'acció s'ha treballat des de diverses perspectives i en nombrosos espais de representació ciutadana de Sant Joan Despí.

Aquestes fases es van iniciar fa mesos, amb una primera fase d'avaluació del PMI. S'ha treballat des de diverses perspectives i espais de representació ciutadana de Sant Joan Despí. L'obtenció de la informació s'ha fet tenint en compte fonts d'informació:

- Qualitatives: Entrevistes en profunditat, grups focals i enquesta de percepció.
- Quantitatives: Dades segregades per sexe per àmbit d'estudi a nivell municipal.

Tot emprant les següents tècniques:

Anàlisi documental:

- Revisió d'estadístiques anuals.
- Revisió d'informes i memòries elaborats per l'Ajuntament.
- Anàlisi dels plans, protocols i normatives que afecten de forma directa l'organització i la gestió de les polítiques de gènere a nivell local i general.
- Anàlisi d'estudis en la matèria d'igualtat.

Treball de Camp:

- Sessions del grup de treball.
- Entrevistes en profunditat semi estructurades.
- Sessions de grups focals.
- Qüestionari de percepció en línia.

A partir del procés d'avaluació del PMI, s'han identificat dos elements que no s'havien inclòs i que s'han incorporat al PMEG: la necessitat d'obtenir dades amb perspectiva de gènere (segregades per gènere, per poder analitzar el territori i els diferents àmbits, en definitiva, la realitat amb perspectiva de gènere) i de plantejar indicadors d'avaluació i un seguiment del Pla més acurat.

Així doncs, el plantejament metodològic que sustenta aquesta anàlisi s'ha basat en l'anàlisi documental i l'aplicació de tècniques qualitatives de recollida de dades que incorporen la participació, la retroalimentació i la contribució dels grups de dones, associacions, entitats, organitzacions i ciutadania del municipi, així com de les persones professionals i especialistes involucrades en els processos d'elaboració de les polítiques locals (personal polític, personal tècnic, etc.), per recaptar informació i generar propostes i suggeriments respecte a la situació de la igualtat d'oportunitats a la ciutat.

Al novembre de 2018 l'equip tècnic encarregat de la redacció del conjunt del Pla es va encarregar de fer una proposta inicial d'eixos i objectius així com d'accions concretes a desenvolupar, partint de la base de tot el treball previ descrit anteriorment. En aquest sentit, cal remarcar que durant el treball de camp, a part de l'avaluació del pla anterior i la valoració de l'actualitat, també van sorgir propostes i recomanacions del moviment feminista, d'acadèmiques de gènere i es van consultar estudis sobre el tema tractat que s'han tingut en compte i redefinit per tal d'incorporar-les en el Pla d'acció.

Aquesta proposta inicial es va treballar en profunditat en una reunió estratègica amb la regidora d'Acció Social i Igualtat i la tècnica de referència; en aquesta reunió es van revisar no només els continguts sinó també l'estructura que hauria de tenir el Pla.

Posteriorment, el document es va presentar en el Consell Municipal de Dones celebrat el dia 10 de desembre de 2018. Es va organitzar una dinàmica participativa amb les dones per tal de recollir les prioritats de cadascun dels eixos proposats, així com diverses aportacions que s'han tingut en compte a l'hora de redactar la versió final. Algunes de les propostes sorgides van en la línia de fer èmfasi en totes aquelles accions relatives a la coeducació i la intervenció amb els i les joves i incorporar en el PMEG i en les seves accions el tractament i abordatge de la violència obstètrica i ginecològica. El Consell va validar el document, així com tot el procés per realitzar-lo.

El 13 de desembre, es va repetir el procediment de presentació i revisió de la proposta inicial a la Comissió permanent, on les persones participants van poder fer un exercici de prioritització d'accions concretes, així com expressar possibles dubtes d'ubicació d'algunes de les accions. D'aquesta reunió se'n desprèn la reflexió sobre la necessitat d'instar i compartir amb altres administracions recursos i formes de treball a les quals adherir-nos per optimitzar tots els tipus de recursos disponibles. D'altra banda, es va destacar la importància i necessitat de poder disposar d'elements discursius per donar suport i justificar les accions del PMEG.

Amb data 11 de desembre, es va reunir el Circuit Local d'Actuació Contra la Violència Masclista i es va aprofitar per presentar i treballar sobre l'Eix 6: Intervenció integral contra les violències masclistes que va rebre diverses aportacions. D'aquesta reunió i de les reflexions expressades se'n va acabar derivant un canvi important pel que fa als objectius de cadascun dels eixos. Finalment, s'han divi-

dit per eix, objectius generals i objectius específics. A més a més de propostes concretes que han quedat recollides en el document final, com per exemple la necessitat d'establir un calendari de supervisions per a les professionals del circuit, cal destacar que des de la Policia Local també hi ha hagut molt interès en la revisió del PMEG, i fins i tot van enviar un document amb suggeriments diversos, que han estat incorporats al pla d'acció.

Finalment, per culminar tot aquest procés d'obertura i revisió del PMEG el document es va presentar l'11 de febrer a tots els partits polítics amb representació al Ple Municipal de Sant Joan Despí. D'aquesta reunió va sorgir la proposta d'ampliar el marc normatiu, aportacions que en la majoria d'ocasions s'han tingut en compte i queden recollides en el punt 3 del document, com per exemple el fet de fer esment a la normativa local.

III fase Implementació, seguiment i avaluació

Com ja hem comentat anteriorment, la implementació del PMEG es perllongarà entre els anys 2019 i 2022, i serà tasca de la Regidoria d'Igualtat i el Consell de Dones liderar el seguiment i avaluació de les accions que se'n desprenen.

Aquesta tasca es farà amb el suport de dues comissions de treball transversal creades expressament per assegurar no només l'acompliment dels diversos compromisos amb el PMEG sinó també el seguiment i avaluació de les accions proposades i el grau de satisfacció intern respecte dels resultats obtinguts i, si s'escau, ajustar o revisar algunes de les accions.

D'una banda doncs, hi haurà la Comissió Permanent d'Igualtat, que comptarà amb una persona representant d'Alcaldia, l'Àrea de Serveis a la Persona, RRHH, el Consell de Dones i la Regidoria d'Igualtat. Aquesta comissió es reunirà dues vegades l'any: pels volts de maig i a l'octubre. D'altra banda, hi haurà la Comissió Transversal d'Igualtat que comptarà amb una persona representant de Comunicació, Esports, Promoció Econòmica, Joventut, Gent Gran, Salut, Cultura, Promoció Associativa, Urbanisme, Educació i la Comissió Permanent mateixa. Aquesta, en canvi, es reunirà només una vegada l'any, pels volts de gener.

A més cada acció concreta que apareix té uns indicadors i uns mecanismes d'avaluació que han de permetre fer un seguiment de cadascuna.

Aquesta tercera fase, la implementació, el seguiment i l'avaluació, han de permetre poder saber com va l'execució de les accions i la consecució/assoliment dels objectius plantejats i dotar d'informació actualitzada i precisa sobre la implementació del Pla així com l'adequació de les accions concretes que hi apareixen.



C A P Í T O L S E T

PLA D'ACCIÓ

A continuació presentem els 6 eixos estratègics sorgits de tot el procés d'anàlisi i participació ciutadana per al desenvolupament del PMEG:

Eix 1. Transversalitat de gènere

S'hi contemplen totes aquelles accions que tenen a veure amb establir la perspectiva de gènere com acció de govern, incloent-hi totes les àrees municipals i dotant-la dels recursos necessaris per fer-ho possible. En aquest eix s'incorporen els pressupostos i la integració de la comunicació no sexista.

Eix 2. Transformació cap a una ciutat feminista

Amb aquest eix es pretén transformar des de la base i a totes les edats, espais i àmbits de la ciutat. No deixar cap esclota sense intervenció per trencar amb els valors tradicionals androcentristes i heteropatriarcal per tal d'educar en equitat tant des de la primera infància com en les edats més avançades, així com també promoure noves masculinitats.

Eix 3. Participació inclusiva

Es persegueix l'objectiu de garantir la presència de les dones facilitant la seva incorporació en tots els espais i àmbits de la ciutat tendint cap a la paritat. Així mateix, visibilitzar i posar en valor la participació de les dones en les associacions, organitzacions, entitats locals o xarxes informals.

Eix 4. Corresponsabilitat, treballs i usos del temps

La intenció d'aquest eix és visibilitzar les desigualtats d'accés i manteniment entre homes i dones al món laboral i, per tant, facilitar-ne la igualtat d'oportunitats. A més, es pretén generar un nou equilibri entre els usos dels temps i el treball productiu i posar en valor els treballs de cures.

Eix 5. Qualitat de vida

Mitjançant aquest eix es vol aconseguir una ciutat que abordi la salut des d'una mirada integral i no només com a absència de malaltia. És a dir, una ciutat amb perspectiva de gènere que garanteixi la qualitat de vida de les dones. Per fer-ho, es volen proporcionar espais segurs de lleure per a les dones, posar en valor i generar recursos i serveis per a l'atenció de persones cuidadores i incloure la variable de gènere als estudis, memòries o projectes elaborats des dels serveis socials, de salut i esports, entre d'altres accions.

Eix 6. Intervenció integral contra les violències masclistes

Els objectius de l'eix són erradicar qualsevol tipus, forma i àmbit de violència masclista a Sant Joan Despí i arreu. Per tal d'aconseguir aquesta fita, cal augmentar els recursos destinats a l'abordatge de les violències masclistes, així com visibilitzar, sensibilitzar i prevenir sobre aquest problema social en totes les seves formes i àmbits. A més, aquest eix contempla l'atenció a la recuperació i reparació de les dones víctimes de violències masclistes i dels seus fills i filles, i de forma innovadora la intenció d'iniciar atenció a homes agressors.

El Pla d'acció compta amb un total de 18 objectius generals dels quals se'n desprenen un total de 93 objectius específics amb les seves corresponents accions a desenvolupar durant el període 2019-2022. Cadascuna d'elles va acompanyada d'un termini d'execució així com també dels indicadors, tant qualitius com quantitius, per a la seva posterior avaluació. En el pla d'acció trobem propostes d'execució a curt termini (2019-20), propostes d'execució a mig termini (2019-21) i propostes d'execució a llarg termini (2019-22). A més a més, les accions tenen relacionats els serveis directament responsables de la seva execució i seguiment per facilitar-ne la posterior avaluació i rendició de comptes.

Cada eix del Pla d'acció consta de cinc columnes. La primera, objectiu específic, descriu tot allò relacionat amb cadascun dels objectius generals que es desprenen dels eixos estratègics. La segona, termini, és la que indica en quin termini (curt, mitjà o llarg) es preveu desenvolupar les accions; la tercera, accions i indicadors, recull què s'haurà de desenvolupar per aconseguir els objectius específics i quins seran els indicadors a avaluar. La quarta, responsable, recollirà l'agent que s'haurà fer càrrec de l'execució i el seguiment de les accions, i la darrera, resultat esperat, recull què es vol aconseguir en plantejar aquestes accions.

Eix 1. Transversalitat de gènere

Objectiu	1.1. Establir la perspectiva de gènere com un eix prioritari a l'acció de govern			
OBJECTIU ESPECÍFIC	TERMINI	ACCIONS INDICADORS	RESPONSABLE	RESULTAT ESPERAT
1.1.1. Adjudicar una partida pressupostària pròpia per la implementació del Pla Municipal d'Equitat Gènere 2019-2022	CT	Adjudicació de la partida	Ajuntament SJD	Sí
	CT	Import de la partida	Ajuntament SJD	Augment del 5% anual
1.1.2. Dotar l'Ajuntament de la figura d'Agent d'Igualtat	CT	Creació de la figura d'Agent d'Igualtat.	RRHH	Sí
	CT	Pressupost destinat	Ajuntament SJD	Segons taula salarial i conveni
	CT	Tipus de jornada laboral que cobreix	RRHH	Sencera
Objectiu	1.2. Iniciar la transversalització de les polítiques d'equitat a totes les àrees municipals.			
OBJECTIU ESPECÍFIC	TERMINI	ACCIONS INDICADORS	RESPONSABLE	RESULTAT ESPERAT
1.2.1. Donar a conèixer el Pla Municipal d'Equitat de Gènere 2019-2022	CT	Creació del logotip i la imatge del PMEG	Comissió Permanent i Comunicació	Sí
	CT	Elaboració de la guia pràctica del PMEG	Regidoria d'Igualtat	Sí
	CT	Nombre d'accions de difusió de la guia pràctica	Regidoria d'Igualtat i Comunicació	3 <
	CT	Nombre d'accions de difusió del PMEG	Regidoria d'Igualtat i Comunicació	3 <
	CT	Inclusió d'informació sobre el PMEG i la guia pràctica a la pàgina web de l'Ajuntament	Comissió Permanent i Comunicació	Sí

1.2.1. Donar a conèixer el Pla Municipal d'Equitat de Gènere 2019-2022	CT	Inclusió PMEG a la web per el personal de l'Ajuntament fer consultes i aportacions	Comissió Permanent i Comunicació	Sí
	MT	Elaboració d'un material de doble ús amb el contingut del pla	Regidoria d'Igualtat	Sí
	MT	Nombre d'exemplars del material de doble ús repartits	Regidoria d'Igualtat	200 <
1.2.2. Fer servir de forma regular criteris de llenguatge no sexista i incluiu en els docu- ments interns i externes de l'Ajuntament	MT	Nombre de recursos facilitats a les diferents regidories	Regidoria d'Igualtat	2 <
1.2.3. Crear una comissió de treball transversal formada per un equip tècnic de persones multidisciplinar i multinivell liderat per la figura de l'agent d'igualtat amb formació específica. Aquesta comissió tindrà la capacitat de fer noves propostes d'acció o reajustar les existents del PMEG	CT	Creació de la comissió	Regidoria d'Igualtat	Sí
	CT	Nombre de persones que en formen part. Dades segregades per sexe	Comissió Transversal	Paritària
	CT	Participació garantida a cada CT Dades segregades per sexe	Comissió Transversal	80% Paritària
	CT	Nombre de regidories representades	Comissió Transversal	14 Paritària
	CT	Nombre de reunions anuals.	Comissió Transversal	1 <
	CT	Nombre d'hores anuals	Comissió Transversal	3 <
1.2.4. Crear una comissió permanent d'igualtat que s'encarregui de fer seguiment i avaluació del Pla Municipal d'Equitat de Gènere 2019-2022	CT	Creació de la comissió	Regidoria d'Igualtat	Sí
	CT	Nombre de persones participants. Dades segregades per sexe	Comissió Permanent	7 Paritària
	CT	Nombre d'agents participants	Comissió Permanent	5 Paritària
	CT	Nombre de reunions anuals	Comissió Permanent	2 <
	CT	Nombre d'hores anuals	Comissió Permanent	4 <

Objectiu	1.3. Donar visibilitat a les accions de gènere des de totes les àrees municipals.			
OBJECTIU ESPECÍFIC	TERMINI	ACCIONS INDICADORS	RESPONSABLE	RESULTAT ESPERAT
1.3.1. Impulsar formacions específiques en matèria d'igualtat per al personal polític i tècnic de l'Ajuntament, amb especial èmfasi en aquelles persones que treballen de cara al públic	MT	Nombre i tipologia de les formacions ofertes	Regidoria d'Igualtat i RRHH	Sí
	MT	Nombre de persones participants. Dades segregades per sexe	Regidoria d'Igualtat i RRHH	20 <
1.3.2. Dissenyar una base de dades que faciliti la recollida d'informació estadística desagregada per sexe per a tots els departaments de l'Ajuntament	LLT	Disseny de la base de dades	Regidoria d'Igualtat i Alcaldia	Sí
	LLT	Nombre de regidories que l'utilitzen	Comissió Transversal	50% <
1.3.3. Incorporar la perspectiva de gènere als pressupostos municipals	M-LLT	Informe d'anàlisi de la despesa anual general del capítol 1 entre despesa destinada a homes i despesa destinada a dones	RRHH	Sencera
	M-LLT	Informe d'anàlisi de la despesa anual per regidories, % que representen els programes de polítiques d'equitat sobre el total	Comissió Transversal	Sí
1.3.4. Incorporar criteris d'igualtat en els plecs de condicions per a la prestació de serveis municipals	MT	Facilitació de la "Guia per a la incorporació de la perspectiva de gènere en els contractes públics" a totes les regidories	Regidoria d'Igualtat i Contractació	Sí
	MT	Nombre de clàusules incorporades	Serveis Generals	1 <

Eix 2. Transformació cap a una ciutat feminista

Objectius	2.1. Trencar amb els valors tradicionals basats en l'androcentrisme i l'heteropatriarcat.			
	OBJECTIU ESPECÍFIC	TERMINI	ACCIONS INDICADORS	RESPONSABLE
2.1.1. Promoure formacions adreçades a trencar amb els estereotips de gènere en diferents edats i espais	CT	Nombre i tipologia de les formacions organitzades	Comissió Transversal	Sí
	CT	Nombre de persones participants (segregades per sexe)	Regidoria d'Igualtat	30 <
2.1.2. Millorar i actualitzar els mitjans i suports comunicatius de les entitats d'acord amb la transversalitat de gènere	MT	Elaboració i difusió d'una Guia de Comunicació Inclusiva	Regidories d'Igualtat, Promoció Associativa, Salut, Esports, Polítiques Socials, Comunitàries i Diversitats, Medi Ambient, Joventut, Gent Gran, Educació i Comunicació	Sí
2.1.3. Fer difusió del decàleg per a una millor representació de les dones en els mitjans de comunicació	MT	Nombre i tipus d'accions de difusió	Regidoria d'Igualtat i Comunicació	2 <
2.1.4. Elaborar una guia d'ús de llenguatge no sexista i inclusiu per al personal de l'Ajuntament i la ciutadania	MT	Elaboració de la guia	Regidoria d'Igualtat i Comunicació	Sí
	MT	Nombre i tipus d'accions de difusió	Regidoria d'Igualtat i Comunicació	3 <
2.1.5. Incorporar sancions sobre publicitat sexista a les ordenances municipals	LLT	Creació i publicació de la guia de publicitat no sexista	Regidoria d'Igualtat i Comunicació	Sí
	LLT	Nombre de sancions	Ajuntament SJD	0
2.1.6. Promoure plans d'igualtat entre el teixit associatiu, comercial i empresarial de la cura	MT	Organització de sessions informatives sobre la importància i necessitat de plans d'igualtat	Regidories d'Igualtat, Promoció Associativa, Promoció Econòmica i Polítiques Socials, Comunitàries i Diversitats	Sí
	MT	Nombre i tipus d'agents participants	Regidories d'Igualtat, Promoció Associativa, Promoció Econòmica i Polítiques Socials, Comunitàries i Diversitats	4 <
	MT	Nombre de persones participants (segregades per sexe)	Regidories d'Igualtat, Promoció Associativa, Promoció Econòmica i Polítiques Socials, Comunitàries i Diversitats	30 <

2.1.7. Promoure la certificació "Espai Lila" entre entitats, organitzacions, centres educatius, empreses i comerços	LLT	Creació del document de requisits per obtenir el Certificat Lila	Comissió Permanent	Sí
	LLT	Promoció de la creació Espai Lila	Comissió Transversal	20 <
	LLT	Nombre de certificats Espai Lila	Regidoria d'Igualtat	20 <
2.1.8. Crear campanyes de consum no sexista, especialment adreçades al joc i la joguina	MT	Nombre de campanyes	Regidories d'Igualtat, Educació i Joventut	3 <
Objectiu	2.2. Educar amb valors d'equitat des de la primera infància i al llarg de la vida.			
OBJECTIU ESPECÍFIC	TERMINI	ACCIONS INDICADORS	RESPONSABLE	RESULTAT ESPERAT
2.2.1. Oferir formació específica per a monitors i monitores esportives	MT	Nombre i tipus de formacions organitzades	Regidories d'Igualtat, Gent Gran i Esports	1 <
	MT	Nombre persones participants (segregades per sexe)	Regidories d'Igualtat, Gent Gran i Esports	10 <
2.2.2. Utilitzar criteris no sexistes i inclusius en la retolació de les oficines, espais i equipaments de l'Ajuntament. Revisió i, si s'escau, adaptació, de la retolació dels diferents serveis i espais de l'Ajuntament amb criteris de llenguatge no sexista i inclusiu	M-LLT	Realització de la revisió dels diferents serveis i espais	Comissió Transversal	Sí
	M-LLT	Nombre de revisions	Comissió Transversal	20 <
2.2.3. Mantenir l'oferta d'activitats coeducatives adreçades a infants de les escoles per tal de fomentar noves actituds i rols	CT	Nombre d'activitats coeducatives ofertes	Regidories d'Igualtat i Educació	Igual ó < a anys anteriors
	CT	Pressupost destinat	Regidories d'Igualtat i Educació	Igual ó < a anys anteriors
2.2.4. Fomentar espais, jocs i joguines als patis de les escoles on els infants puguin participar conjuntament i compartir, amb una mirada de gènere	MT	Anàlisi dels usos dels espais i els temps al pati	Regidories d'Igualtat i Educació	Sí
	MT	Desenvolupament d'un projecte de transformació	Regidories d'Igualtat i Educació	Sí
	MT	Nombre de centres educatius participants	Regidories d'Igualtat i Educació	80%

2.2.5. Crear un registre de bones pràctiques en matèria de polítiques d'equitat	MT	Creació del registre.	Comissió Transversal	Sí
	MT	Nombre i tipus d'accions de difusió.	Comissió Transversal	1 <
	MT	Nombre i tipus de bones pràctiques introduïdes.	Comissió Transversal	10 <
2.2.6. Crear una comissió de coeducació del municipi	LLT	Creació de la comissió	Regidories d'Igualtat i Educació	Sí
	LLT	Nombre de persones participants (segregades per sexe).	Regidories d'Igualtat i Educació	5 <
	LLT	Nombre i tipus d'agents participants.	Regidories d'Igualtat i Educació	3 <
2.2.7. Dotar-nos de premis i beques que promocionin, l'estudi, la recerca, la producció, la creació i el talent de les dones en tots els àmbits	MT	Incorporació de la perspectiva de gènere en els ja existents.	Comissió Transversal i Regidoria Educació	Sí
	MT	Nombre de premis i beques on s'hagi incorporat.	Comissió Transversal	100%
	MT	Nombre de premis i beques de nova creació.	Regidoria d'Igualtat	1 <
	MT	Nombre de propostes rebudes.	Comissió Transversal	4 <
Objectiu	2.3. Promoure les noves masculinitats així com buscar aliances entre els homes en la lluita feminista.			
OBJECTIU ESPECÍFIC	TERMINI	ACCIONS INDICADORS	RESPONSABLE	RESULTAT ESPERAT
2.3.1. Programar tallers dirigits a homes en matèria de conciliació, corresponsabilitat i trencament d'estereotips de gènere	MT	Nombre i tipus de tallers programats	Regidoria d'Igualtat	1 <
	MT	Nombre d'homes participants	Regidoria d'Igualtat	10 <
	MT	Breu informe de valoració dels mateixos	Regidoria d'Igualtat	Sí

2.3.2. Crear grups d'homes o de referents de noves masculinitats	LLT	Nombre de nous grups creats	Regidoria d'Igualtat	Sí
	LLT	Nombre d'homes participants	Regidoria d'Igualtat	20 <
	LLT	Informe d'anàlisi de les aportacions dels mateixos	Regidoria d'Igualtat	20 <

Eix 3. Participació inclusiva

Objectius	3.1. Dinamitzar la participació de les dones a totes les organitzacions, institucions, associacions en la participació ciutadana en general			
OBJECTIU ESPECÍFIC	TERMINI	ACCIONS INDICADORS	RESPONSABLE	RESULTAT ESPERAT
3.1.1. Promoure la creació d'un Centre d'Informació i Recursos per Dones (CIRD) com a eix vertebrador de les polítiques de gènere del municipi	LLT	Creació del CIRD	Regidoria d'Igualtat	Sí
	LLT	Pressupost destinat	Regidoria d'Igualtat i Alcaldia	4000 - 8000 €
3.1.2. Crear la Xarxa Transversal d'Igualtat a la ciutat	LLT	Creació de la Xarxa	Comissió Transversal	Sí
	LLT	Nombre d'entitats participants	Comissió Transversal	5 <
	LLT	Nombre de persones participants. Segregades per sexe	Comissió Transversal	10 <
	LLT	Nombre de reunions anuals	Comissió Transversal	2 <
3.1.3. Oferir formació dirigida al teixit associatiu per incorporar la perspectiva de gènere	MT	Nombre de formacions programades	Regidories d'Igualtat, Promoció Associativa i Polítiques Socials, Comunitàries i Diversitats	1 <
	MT	Nombre d'entitats participants		5 <
	MT	Nombre de persones participants. Segregades per sexe	Regidories d'Igualtat, Promoció Associativa i Polítiques Socials, Comunitàries i Diversitats	10 <
	MT	Pressupost destinat		1.000 €
3.1.4. Promoure la participació de les dones en aquells àmbits on estan menys representades	MT	Desenvolupament de campanyes i activitats temàtiques	Regidoria d'Igualtat	Sí
3.1.5. Introduir temes i accions relacionades amb l'equitat en els fòrums, taules i consells municipals com a estratègia de sensibilització en la participació ciutadana	MT	Informe sobre el nombre d'espais en els que s'ha introduït contingut	Regidoria d'Igualtat (i departaments que tenen consells, comissions i taules)	Sí

3.1.6. Promoure la participació de les dones en els òrgans de govern, decisió i representació de les entitats	CT	Facilitació d'informació a les associacions ja existents per tal de potenciar la presència de les dones dins d'elles	Comissió Transversal	Sí
3.1.7. Recollir i visibilitzar, en una base de dades o informe, les dades segregades per sexe de les persones adscrites a l'àmbit associatiu del municipi	LLT	Realització de la base de dades o l'informe	Comissió Transversal	Sí
	LLT	Publicació i publicitat de l'informe	Comissió Transversal	Sí
Objectiu	3. 2. Garantir la presència de les dones facilitant la seva incorporació en tots els espais i àmbits de la ciutat tendint cap a la paritat.			
OBJECTIU ESPECÍFIC	TERMINI	ACCIONS INDICADORS	RESPONSABLE	RESULTAT ESPERAT
3.2.1. Facilitar la participació de totes les dones essent especialment sensibles amb les diversitats	CT	Contacte amb diferents col·lectius de dones	Regidoria d'Igualtat	3 <
	CT	Nombre de col·lectius nous implicats	Regidoria d'Igualtat	2 <
	CT	Nombre d'accions realitzades per col·lectius diversos	Regidoria d'Igualtat	3 <
3.2.2. Crear clàusules en les subvencions que punteïn extra els projectes amb perspectiva de gènere	MT	Creació de les clàusules	Comissió Permanent	Sí
	MT	Nombre de col·lectius nous implicats	Comissió Transversal	100%
	MT	Nombre de projectes presentats amb visió de gènere	Comissió Transversal	50%
	MT	Nombre de subvencions amb visió de gènere atorgades (sobre el total)	Comissió Transversal	50%
3.2.3. Elaborar una carta per enviar als partits polítics abans dels comicis electorals demanant que facin llistes paritàries	CT	Nombre de subvencions amb visió de gènere atorgades (sobre el total)	Comissió Permanent	50%

3.2.4. Donar suport tècnic i formatiu així com assessorament per a la gestió i/o nova creació de les entitats de dones per facilitar la seva organització i desenvolupament	MT	Nombre d'assessoraments realitzats	Regidoria d'Igualtat	1 <
	MT	Nombre d'entitats beneficiades	Regidoria d'Igualtat	100%
3.2.5. Afavorir l'ús dels noms de dones i de noms d'espais de dones al nomenclàtor	LLT	Creació d'una comissió encarregada de preparar un informe amb propostes de noms d'espais	Comissió Permanent	Sí
	LLT	Nombre d'entitats beneficiades	Comissió Permanent	5 <
	LLT	Nombre de nom d'espais de dones introduïts al nomenclàtor	Comissió Permanent	1 <
Objectiu	3. 3. Donar visibilitat i reconeixement a la participació i aportacions de les dones.			
OBJECTIU ESPECÍFIC	TERMINI	ACCIONS INDICADORS	RESPONSABLE	RESULTAT ESPERAT
3.3.1. Crear una bústia de suggeriments per recollir les propostes de la ciutadania en relació a les propostes feministes	CT	Creació de la bústia	Regidoria d'Igualtat	Sí
	CT	Nombre d'accions per publicitar la bústia	Regidoria d'Igualtat	3 <
	CT	Nombre de noms d'espais de dones introduïts al nomenclàtor	Regidoria d'Igualtat	5 <
	CT	Nombre de suggeriments recollits	Regidoria d'Igualtat	1 <
3.3.2. Visibilitzar i posar en valor la participació de les dones en les associacions, organitzacions, entitats locals o xarxes informals	MT	Promoció i participació de les dones a través de les clàusules de subvencions d'entitats	Regidories d'Igualtat, Promoció Associativa, Salut, Esports, Polítiques socials, Comunitàries i Diversitats, Medi Ambient, Joventut, Gent Gran i Educació	Sí
	MT	Nombres d'accions de les entitats		5 <

3.3.2. Visibilitzar i posar en valor la participació de les dones en les associacions, organitzacions, entitats locals o xarxes informals	CT	Reflexió sobre la incorporació de les dones en els espais de coordinació i reunió amb les entitats	Regidories d' Igualtat, Promoció Associativa, Salut, Esports, Polítiques socials, Comunitàries i Diversitats, Medi Ambient, Joventut, Gent Gran i Educació	Sí
	CT	Incorporació de continguts en les formacions previstes a la ciutadania	Regidoria d'Igualtat	Sí
3.3.3. Donar visibilitat del paper de les dones a la ciutat al llarg de la història i en l'actualitat a través dels "Itineraris de dones"	CT	Incorporació de continguts en les formacions previstes a la ciutadania	Regidoria d'Igualtat	Sí
3.3.4. Fer exposicions, xerrades, seminaris i debats sobre les aportacions culturals, artístiques i científiques de les dones	CT	Nombre d'activitats organitzades	Regidories d'Igualtat i Cultura	2 <
	CT	Informe de valoració de cadascuna	Regidories d'Igualtat i Cultura	Sí
3.3.5. Generar genealogia femenina recuperant la memòria històrica i la contribució de les dones	LLT	Publicació i difusió de la contribució de les dones al llarg de la història en el municipi	Regidoria d'Igualtat, Arxiu històric i Comunicació	Sí
3.3.6. Commemorar el 8 de març, Dia Internacional pels drets de les dones	CT	Commemoració institucional el 8 de març	Regidoria d'Igualtat	Sí
	CT	Redacció d'un informe d'avaluació de la commemoració i les diferents accions englobades	Regidoria d'Igualtat	Sí

Eix 4. Corresponsabilitat, treballs i usos del temps

Objectius	4.1. Visibilitzar les desigualtats d'accés i manteniment entre homes i dones al món laboral.			
OBJECTIU ESPECÍFIC	TERMINI	ACCIONS INDICADORS	RESPONSABLE	RESULTAT ESPERAT
4.1.1. Crear la Xarxa Municipal de Dones Emprendedores	MT	Creació de la Xarxa	Regidories d'Igualtat i Promoció Econòmica	Sí
	MT	Nombre de reunions que s'han dut a terme	Regidories d'Igualtat i Promoció Econòmica	1 <
	MT	Nombre d'accions que s'han dut a terme	Regidories d'Igualtat i Promoció Econòmica	1 <
	MT	Nombre d'agents participants	Regidories d'Igualtat i Promoció Econòmica	5 <
	MT	Nombre de dones participants	Regidories d'Igualtat i Promoció Econòmica	5 <
4.1.2. Introduir en l'orientació per a la formació i el treball adreçada a l'alumnat del darrer curs de secundària, batxillerat i mòduls, informació sobre com escollir una professió sense biaix de gènere, tractant continguts sobre la situació laboral de dones i homes en l'educació i en el mercat de treball	MT	Accions de suport a les orientadores de tots els centres educatius	Regidories d'Igualtat, Educació i Serveis Socials	50 <
4.1.3. Sensibilitzar la ciutadania sobre les desigualtats laborals i, especialment, la bretxa salarial, el terra enganxifós la desigualtat horitzontal i vertical	CT	Nombre d'accions realitzades	Regidoria d'Igualtat	1 <
4.1.4. Realitzar campanyes de sensibilització per tal que la ciutadania sigui conscient dels estereotips de gènere vinculats a algunes professions	MT	Nombre de campanyes realitzades	Comissió Transversal	1 <

Objectiu	4.2. Facilitar la incorporació i el manteniment de les dones al mercat laboral en igualtat d'oportunitats i en condicions dignes.			
OBJECTIU ESPECÍFIC	TERMINI	ACCIONS INDICADORS	RESPONSABLE	RESULTAT ESPERAT
4.2.1. Intensificar accions per promoure la incorporació laboral de dones amb risc d'exclusió social	CT	Creació de programes de mentorització de les dones per a la inserció laboral, que contemplin les necessitats reals i les variables, entre d'altres, d'edat, nivell d'estudis, càrregues familiars o ètnia	Regidories d'Igualtat i Promoció Econòmica	Sí
	CT	Nombre de dones participants	Regidories d'Igualtat i Promoció Econòmica	8 <
4.2.2. Donar a conèixer bones pràctiques empresarials en matèria d'igualtat	MT	Nombre d'accions de difusió de bones pràctiques empresarials	Regidories d'Igualtat i Promoció Econòmica	3 <
4.2.3. Generar sinergies amb empreses del municipi que compten amb plans d'igualtat i polítiques de RSC per als possibles processos de contractació	MT	Nombre de reunions organitzades.	Regidories d'Igualtat i Promoció Econòmica	3 <
	MT	Nombre d'empreses participants	Regidories d'Igualtat i Promoció Econòmica	3 <
	MT	Nombre d'iniciatives conjuntes sorgides	Regidories d'Igualtat i Promoció Econòmica	1 <
	MT	Nombre de reunions organitzades	Regidories d'Igualtat i Promoció Econòmica	3 <
4.2.4. Promoure la creació de plans d'igualtat a les empreses	MT	Nombre d'iniciatives conjuntes sorgides	Regidories d'Igualtat i Promoció Econòmica	3 <
	MT	Nombre de reunions organitzades	Regidories d'Igualtat i Promoció Econòmica	1 <

4.2.5. Desenvolupar una política de recursos humans que promogui i apliqui el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes	MT	Avaluació i seguiment del Pla d'igualta intern de l'Ajuntament	Regidoria d'Igualtat i RRHH	1 <
4.2.6. Promoure la formació i la ocupació de les dones respectant la diversitat, a través d'assessoraments individualitzats i xerrades obertes sobre ofertes de feina i formació	MT	Nombre de xerrades organitzades	Regidories d'Igualtat i Promoció Econòmica	1 <
	MT	Nombre de dones participants	Regidories d'Igualtat i Promoció Econòmica	10 <
	MT	Nombre d'assessoraments realitzats	Regidories d'Igualtat i Promoció Econòmica	1 <
Objectius	4.3. Generar un nou equilibri entre els usos dels temps i el treball productiu i de cures.			
OBJECTIU ESPECÍFIC	TERMINI	ACCIONS INDICADORS	RESPONSABLE	RESULTAT ESPERAT
4.3.1. Impulsar un pacte local per conciliar el temps de cura, de treball assalariat i temps personal que afavoreixin la corresponsabilitat	LLT	Creació d'una comissió d'impuls	Comissió Transversal	Sí
	LLT	Nombre d'agents participants	Comissió Transversal	Sí
	LLT	Nombre de persones participants	Comissió Transversal	5 <
	LLT	Redacció del pacte	Comissió Transversal	Sí
	LLT	Signatura del pacte per part de tots els partits polítics amb representació al ple municipal. Nombre d'empreses i entitats que s'hi sumen	Comissió Transversal	100%
4.3.2. Promoure que les activitats organitzades per l'Ajuntament tinguin en compte horaris i recursos que facilitin la conciliació	CT	Creació d'un decàleg per organitzar actes amb perspectiva de gènere	Regidoria d'Igualtat	Sí
	CT	Nombre d'accions de difusió del decàleg	Regidoria d'Igualtat	3 <

Objectiu	4.4. Posar en valor els treballs de cures posant-les al centre de la vida			
OBJECTIU ESPECÍFIC	TERMINI	ACCIONS INDICADORS	RESPONSABLE	RESULTAT ESPERAT
4.4.1. Realitzar actuacions de sensibilització per tal de fomentar la corresponsabilitat entre dones i homes en les tasques de la llar, incloent-hi accions adreçades a la gent joves i adolescent	MT	Realització d'una campanya de sensibilització local a la ciutadania	Regidories d'Igualtat i Joventut	Sí
	MT	Realització de formacions de sensibilització als professionals de l'Ajuntament	Regidories d'Igualtat i RRHH	Sí
4.4.2. Impulsar accions que permetin prestigiar les persones professionals de l'àmbit de les cures promovent el diàleg entre els diferents agents socials	CT	Nombre de formacions realitzades	Regidories d'Igualtat i Polítiques Socials, Comunitàries i Diversitats	Sí
	CT	Nombre d'agents implicats	Regidories d'Igualtat i Polítiques Socials, Comunitàries i Diversitats	3 <
	CT	Nombre de persones implicades	Regidories d'Igualtat i Polítiques Socials, Comunitàries i Diversitats	5 <
	CT	Informe d'avaluació	Regidories d'Igualtat i Polítiques Socials, Comunitàries i Diversitats	Sí

Eix 5. Qualitat de vida

Objectius	5.1. Construir Sant Joan Despí amb perspectiva de gènere			
OBJECTIU ESPECÍFIC	TERMINI	ACCIONS INDICADORS	RESPONSABLE	RESULTAT ESPERAT
5.1.1. Garantir espais de lleure inclusiu per a les dones.	MT	Creació de cartells de difusió en els espais d'oci que expliquin com actuar en cas d'agressió sexista i/o masclista	Regidories d'Igualtat, Cultura i Joventut	Sí
	MT	Nombre de cartells penjats	Regidories d'Igualtat, Cultura i Joventut	Sí
	MT	Nombre d>alertes rebudes	Regidories d'Igualtat, Cultura i Joventut	Sí
5.1.2. Promoure des de les administracions l'atenció i cura d'infants i persones dependents	CT	Desenvolupament d'ajuts, projectes i programes específics	Regidoria de Gent Gran i Serveis Socials	Sí
5.1.3. Posar en valor i generar recursos i serveis per a l'atenció de persones cuidadores amb perspectiva de gènere	CT	Creació d'espais d'atenció i cura a persones cuidadores	Serveis Socials	Sí
	MT	Accions de sensibilització i informació	Regidoria d'Igualtat	Sí
5.1.4. Promoure xarxes de voluntariat i sororitat amb mirada de gènere d'acompanyament per a les persones dependents	MT	Reunions de promoció i trobada	Regidoria d'Igualtat i Serveis Socials	1 <
	MT	Projectes generats	Regidoria d'Igualtat i Serveis Socials	1 <
	MT	Nombre de persones implicades	Regidoria d'Igualtat i Serveis Socials	5 <
5.1.5. Reconèixer el rol femení als esports	CT	Promoure un reconeixement anual a alguna dona que	Regidoria d'Igualtat i Esports	Sí
5.1.6. Incloure la variable de gènere als estudis, memòries o projectes elaborats des dels serveis socials, de salut i esports	CT	Creació d'una llista amb les dades i informes que es fan. Mirar quins tenen dades segregades i quins no	Regidories d'Igualtat, Esports, Salut i Serveis Socials	Sí
5.1.7. Commemorar el 28 de maig, Dia Internacional d'acció per la salut de les dones	CT	Realització de xerrades i tallers al voltant del 28 maig	Regidoria d'Igualtat	Sí
	CT	Promoció dels drets sexuals i reproductius de les dones	Regidories d'Igualtat i Salut	Sí

5.1.7. Commemorar el 28 de maig, Dia Internacional d'acció per la salut de les dones	CT	Promoció i sensibilització sobre la lactància materna	Regidories d'Igualtat i Salut	Sí
	CT	Redacció d'un informe d'avaluació de la commemoració i les diverses accions englobades	Regidories d'Igualtat, Esports, Salut i Serveis Socials	Sí
5.1.8. Visibilitzar i promocionar les dones en la pràctica de l'esport	CT	Impuls de la representació i visibilització de les dones en les publicacions.	Regidories d'Igualtat, Esports, Salut i Serveis Socials	Sí
	MT	Reunions amb clubs, organitzacions i institucions esportives que organitzen activitats esportives per plantejar estratègies de promoció de l'activitat física femenina	Regidories d'Igualtat i Esports	3 <
	MT	Nombre d'agents implicats	Regidoria d'Igualtat	8%
5.1.9. Iniciar la inclusió de la perspectiva de gènere en les polítiques de disseny de l'espai públic i de mobilitat, tenint en compte les incidències i les aportacions fetes per la ciutadania	MT	Nombre d'agents implicats	Comissió Permanent i Urbanisme	Sí
	MT	Realització de mesures i bones pràctiques en matèria d'urbanisme i medi ambient amb perspectiva de gènere	Regidories d'Igualtat, Medi Ambient i Urbanisme	Sí
	LLT	Difondre les mesures realitzades	Regidories d'Igualtat, Medi Ambient i Urbanisme	Sí
	LLT	Recull de les mesures en una memòria	Regidories d'Igualtat, Medi Ambient i Urbanisme	Sí

Objectius	5.2. Crear una ciutat que garanteixi la qualitat de vida de les dones.			
OBJECTIU ESPECÍFIC	TERMINI	ACCIONS INDICADORS	RESPONSABLE	RESULTAT ESPERAT
5.2.1. Promoure espais de cures i creixement personal per a les dones	CT	Realització de tallers en tots els àmbits i serveis. Cessió i facilitació d'espais a entitats que treballen aquests temes	Regidoria d'Igualtat	Sí
	CT	Nombre de tallers	Regidoria d'Igualtat	2 <
5.2.2. Fer campanyes de sensibilització per la salut de les dones des d'una perspectiva integral	MT	Nombre d'accions de promoció i sensibilització	Regidories d'Igualtat, Polítiques Socials, Comunitàries i Diversitats i Salut	3 <
	MT	Nombre de persones participants. Dades segregades per sexe		15 <
	MT	Informe d'avaluació		Sí
5.2.3. Augmentar els recursos i serveis que s'ofereixen des del SIAD	CT	Anàlisi de necessitats i mancances del SIAD per valorar si cal augmentar recursos i quins	Regidoria d'Igualtat i Ajuntament SJD	Sí
	CT	Realització d'una campanya específica de difusió d'aquests serveis i recursos	Regidoria d'Igualtat	Sí
	CT	Realització d'un informe d'avaluació i seguiment de la campanya comunicativa	Regidoria d'Igualtat i Comunicació	Sí

5.2.4. Mantenir els espais sectorials de trobada de dones	CT	Nombre de trobades anuals	Regidoria d'Igualtat	8 <
	CT	Mitjana de dones participants	Regidoria d'Igualtat	10 <
5.2.5. Garantir l'accés de les dones a tots els esports de base, competitiu i professionals per promocionar l'esport femení	MT	Informe de detecció de diferents activitats esportives de la ciutat amb perspectiva de gènere	Regidories d'Igualtat i Esports	Sí
	MT	Campanyes de sensibilització del que sorti de l'anàlisi	Regidoria d'Igualtat	Sí
5.2.6. Generar espais i mecanismes de suport i difusió de les necessitats de les dones quant a la salut sexual i reproductiva	MT	Accions per treballar la sexualitat de les dones al llarg de la vida	Regidories d'Igualtat i Salut	Sí
	MT	Mitjana de dones participants	Regidoria d'Igualtat	10 <

Eix 6. Intervenció integral contra les violències masclistes

Objectius	6.1. Mantenir i augmentar els recursos destinats a l'abordatge de les violències masclistes que pateixen les dones i els seus fills i filles per tal d'afavorir el seu procés de recuperació i reparació.			
OBJECTIU ESPECÍFIC	TERMINI	ACCIONS INDICADORS	RESPONSABLE	RESULTAT ESPERAT
6.1.1. Avaluar la intervenció en violències masclistes per poder donar millor resposta a necessitats específiques i/o puntuals	CT	Realització de l'avaluació	Regidoria d'Igualtat i Serveis Socials	Sí
	CT	Realització d'un recull de conclusions i propostes de millora	Regidoria d'Igualtat i Serveis Socials	Sí
6.1.2. Reforçar i avaluar la tasca que fa el Circuit Local d'actuació contra la violència masclista de la ciutat tenint en compte totes les violències masclistes	CT	Realització de l'avaluació	Circuit de Violència	Sí
	MT	Revisió i ampliació de l'actual protocol d'intervenció en les violències masclistes per tal d'actuar de manera àmplia en tots els àmbits que es pateixen les violències masclistes	Circuit de Violència	Sí
6.1.3. Garantir la supervisió per a les persones professionals que treballen en l'atenció directa de les dones en situació de violència de gènere	MT	Nombre de supervisions realitzades	Regidoria d'Igualtat, Serveis Socials i Circuit de Violència	6 <
	MT	Nombre de professionals participants	Regidoria d'Igualtat, Serveis Socials i Circuit de Violència	5 <
	MT	Avaluació de les supervisions per part de les persones participants	Regidoria d'Igualtat, Serveis Socials i Circuit de Violència	Sí
6.1.4. Ampliar i donar a conèixer a tota la ciutadania els serveis i recursos per a dones víctimes de violència masclista i els seus fills i filles	LLT	Increment d'hores d'atenció a dones des del SIAD	Regidoria d'Igualtat	6 <
	CT	Realització d'una campanya específica de difusió d'aquests serveis i recursos	Regidoria d'Igualtat i Comunicació	5 <

6.1.5. Ampliar i donar a conèixer a tota la ciutadania els serveis i recursos per a dones víctimes de violència masclista i els seus fills i filles	CT	Garantia de realitzar acompanyaments a les dones víctimes de violències masclistes a dependències jurídiques, policials, etc...	Regidoria d'Igualtat i Circuit de Violència	8 <
	CT	Creació del servei d'atenció i seguiment a fills i filles	Regidoria d'Igualtat i Serveis Socials	Sí
6.1.6. Garantir el treball en xarxa amb agents del territori vinculats a les violències masclistes	CT	Nombre total d'accions en les que s'hagi comptat amb la col·laboració entre els diferents agents	Regidoria d'Igualtat i Circuit de Violència	2 <
6.1.7. Realitzar formació adreçada als i les professionals de l'Ajuntament: - Professionals del Circuit de Violència - Professional del SIAD - Professionals que no realitzen intervenció directa	CT	Nombre de formacions adreçades a professionals del Circuit	Regidoria d'Igualtat i Serveis Socials	1 <
	CT	Nombre de formacions adreçades a professionals del SIAD	Regidoria d'Igualtat	1 <
	CT	Nombre de formacions dirigides a professionals que no realitzen intervenció directa	Regidoria d'Igualtat i RRHH	1 <
	CT	Nombre de persones participants per a cadascun dels col·lectius, dades segregades per sexe	Regidoria d'Igualtat i RRHH	10 < paritària
	CT	Temàtiques treballades	Regidoria d'Igualtat	3 <
	CT	Realització d'un informe recull d'avaluació de les diverses formacions desenvolupades	Regidoria d'Igualtat	Sí
6.1.8. Integrar les accions del PMEG en el Pla Local de Seguretat Municipal.	LLT	Integració de les accions	Regidoria d'Igualtat i Policia Local	Sí

Objectius	6.2. Visibilitzar i sensibilitzar sobre les violències masclistes en totes les seves formes i àmbits.			
OBJECTIU ESPECÍFIC	TERMINI	ACCIONS INDICADORS	RESPONSABLE	RESULTAT ESPERAT
6.2.1. Donar continuïtat a les accions de commemoració del 25 de novembre, Dia Internacional per a l'erradicació de les violències masclistes	CT	Nombre de tallers i xerrades	Regidoria d'Igualtat	2 <
	MT	Nombre i tipus d'accions per combatre les violències masclistes a les xarxes socials	Regidoria d'Igualtat	2 <
	MT	Redacció d'un informe d'avaluació de la commemoració i les diferents accions englobades	Regidories d'Igualtat, Joventut, Polítiques Socials, Comunitàries i Diversitats, Promoció Associativa i Educació	2 <
	CT	Redacció d'un informe d'avaluació de la commemoració i les diferents accions englobades	Regidoria d'Igualtat	Sí
6.2.2. Promoure un discurs que apunti a la realitat de totes les formes de violències masclistes	MT	Manteniment del tracte adequat de les violències masclistes en els diversos espais de comunicació local	Regidoria d'Igualtat i Comunicació	Sí
	MT	Anàlisi de les programacions i de les informacions tractades	Regidoria d'Igualtat	2 <
6.2.3. Buscar la complicitat i la implicació dels homes en l'erradicació de les violències masclistes	MT	Creació d'una xarxa d'homes implicats en combatre les violències masclistes entre iguals	Regidoria d'Igualtat	Sí
	MT	Nombre d'homes implicats	Regidoria d'Igualtat	5 <

6.2.3. Buscar la complicitat i la implicació dels homes en l'erradicació de les violències masclistes	MT	Nombre i tipus d'accions sorgides de la xarxa	Regidoria d'Igualtat	1 <
	MT	Nombre de reunions de la xarxa	Regidoria d'Igualtat	2 <
6.2.4. Fer accions de prevenció i formació en violències masclistes i assetjament sexual a la ciutadania	CT	Realització de campanyes i formacions específiques que ajudin la ciutadania a identificar-les	Regidoria d'Igualtat	Sí
Objectiu	6.3. Prevenir les violències masclistes en totes les seves formes i àmbits			
OBJECTIU ESPECÍFIC	TERMINI	ACCIONS INDICADORS	RESPONSABLE	RESULTAT ESPERAT
6.3.1. Impulsar un pacte local contra les violències masclistes per implicar tots els agents socials en la lluita contra els valors del sistema heteropatriarcal	LLT	Redacció del pacte	Comissió Transversal	Sí
	LLT	Nombre d'agents socials implicats	Comissió Transversal	5 <
6.3.2. Promoure que les relacions afectivosexuals siguin lliures, igualitàries i consensuades, de manera especial entre joves	CT	Nombre de tallers i xerrades	Regidoria d'Igualtat	2 <
	MT	Nombre i tipus d'accions per combatre les violències masclistes a les xarxes socials	Regidories d'Igualtat i Jovetut	2 <
	CT	Nombre de tallers i xerrades en espais d'educació	Regidories d'Igualtat i Jovetut	2 <
6.3.3. Prevenir i atendre les agressions sexistes en espais d'oci garantint una ciutat segura i lliure d'agressions sexuals	MT	Elaboració d'un protocol de prevenció de les agressions sexistes en espais d'oci	Regidoria d'Igualtat	Sí
	MT	Formació específica per a la intervenció	Regidoria d'Igualtat	Sí

6.3.3. Prevenir i atendre les agressions sexistes en espais d'oci garantint una ciutat segura i lliure d'agressions sexuals	CT	Garantir de punts d'atenció en els diversos espais d'oci	Regidories d'Igualtat, Joventut i Cultura	1 <
	LLT	Campanya de difusió sobre agressions sexuals, específica en els diversos àmbits	Regidoria d'Igualtat i Comunicació	Sí
6.3.4. Definir, implementar i acompanyar la creació de protocols en casos d'assetjament sexual en tots els àmbits (oci, laboral, cultural, centres educatius)	MT	Creació d'un model tipus per part de l'Ajuntament	Comissió Transversal	Sí
	LLT	Nombre d'agents socials demandants del model	Comissió Transversal	2 <
	LLT	Nombre hores de suport tècniques dedicades a aquest objectiu	Regidoria d'Igualtat	5 <
6.3.5. Enfocar el tractament de les violències masclistes per incidir en la intervenció amb homes susceptibles de ser agressors	CT	Realitzar formació específica a l'equip de professionals orientada a la intervenció amb homes agressors	Regidoria d'Igualtat i RRHH	Sí
	MT	Inici de la intervenció amb homes agressors	Regidoria d'Igualtat i Serveis Socials	Sí
	LLT	Nombre d'homes atesos	Regidoria d'Igualtat i Serveis Socials	3 <



C A P Í T O L V U I T

ANNEXOS

Marc conceptual

HISTÒRIA DELS FEMINISMES

El concepte, feminisme i les persones, feministes, han estat i són, criticades, menystingudes i devaluades entre d'altres arguments a través del miratge de la igualtat, de dotar-lo de falses definicions i objectius (com per exemple que el que es persegueix és la superioritat de les dones) o de deslegitimar les seves pensadores i defensores al llarg de la història, anomenant-les histèriques, exagerades, radicals.

A continuació fem un breu repàs de l'inici i de la història dels feminismes per tal de situar les diverses lluites i reivindicacions al llarg dels anys.

Els inicis del feminisme

La lògica del discurs de gènere que es va seguir durant el segle XIX i bona part del XX es va fonamentar sobre un pensament biosocial que propugnava una diferència sexual natural que, òbviament, justificava el predomini de la masculinitat. Amb aquests tipus de discurs a més a més la identitat cultural de les dones derivava de la natura, és a dir, de la maternitat i de la seva (nostra) capacitat biològica de reproducció. La imatge era clara, les dones com a mares i esposes, res més.

A això cal afegir-hi també el fet que es considerava que les dones comptaven amb una capacitat intel·lectual molt inferior a la dels homes i el model que es presentava era el de la dona domèstica contraposada a l'home com a agent econòmic i subjecte polític.

El discurs de la domesticitat estava molt internacionalitzat, arreu del món la idea que més havia plasmat era la de la dona vista com a "l'Àngel de la llar" en paraules de Betty Friedan, o en el cas d'Espanya com la "perfecta casada", un paper inspirat en una obra de Fray Luis de León i reforçat amb la publicació d'un article en una revista d'educació cristiana catalana que definia clarament com era la "bona feminitat", és a dir, quines tasques havia de desenvolupar una dona com a perfecta casada. Es va desenvolupar també, la idea de quins espais pertanyien a cada gènere, i així als homes els pertanyia l'esfera pública i de cara enfora mentre que les dones no es podien moure de l'espai privat, de les tasques i feines de cara a dins de la llar, en definitiva, una clara delimitació de l'espai d'actuació de les dones a l'espai domèstic.

La identitat cultural femenina es definia també en aquesta direcció: mare, esposa i administradora de la llar i es considerava inadmissible que una dona pogués desenvolupar feina o tasques extra domèstiques. Per això, es va negar a les dones la identitat de treballadores inclús a les dones que eren clarament de procedència obrera. Va ser així com l'obrerisme espanyol i també internacional van justificar l'exclusió de les dones del treball assalariat a partir del discurs de la domesticitat. I d'aquesta manera la independència econòmica de les dones va ser considerada com una subversió de l'ordre fonamental de les famílies que no es podia permetre si es volia conservar l'estatus quo que la natura marcava.

Feminisme de primera onada

Fins a finals del segle XIX no va existir la possibilitat d'associar un moviment de dones amb el terme feminisme. Aquest primer feminisme, era entès en clau política i organitzativa col·lectiva de les dones i de cap altre tipus de lluites o reivindicacions.

Ja a principis del segle XX, la noció de feminisme va aportar un terme capaç d'englobar de manera plural les diverses expressions de resistència i lluita pels drets i llibertats de les dones i és a partir de llavors quan emergeixen distintes definicions i idees al voltant de què és o ha de ser el feminisme, i aquí els entorns tant polítics, socials, culturals com acadèmics van influir notablement en les variades interpretacions que es van anar emetent.

Mary Wollstonecraft, una de les reconegudes veus com a fundacionals del nou feminisme modern liberal, seguia i defensava la tradició de l'igualitarisme radical que ja venia des del segle XVIII, i defensava acèrrimament el principi d'igualtat entre sexes. Wollstonecraft remarcava que les diferències entre els sexes no podien o havien d'atribuir-se tan sols a una diferenciació biològica, sinó que l'educació i la socialització rebudes també hi jugaven un paper clau. Va ser molt coneguda per negar i repudiar públicament el principi d'hegemonia masculina establert per part de la família i defensava alhora el principi d'igualtat entre cònjuges i enfront del model de mare i esposa depenent que havia propugnat Rousseau. Wollstonecraft va veure possible l'existència de la figura d'una mare educada, activa a la societat i capaç d'educar els seus fills sota valors com els de la dignitat, la llibertat o la independència.

Tot i la rellevància que Wollstonecraft tingué, es tractava d'una pensadora aïllada, i no fou fins al marc de la Revolució Francesa que les dones començaren col·lectivament a defensar els seus drets i llibertats. Va ser en aquesta època quan sorgiren els primers clubs republicans femenins i també les primeres declaracions polítiques dels drets de les dones. Per primera vegada a la història les dones es queixaven i demanaven protecció davant abusos dins el matrimoni i reivindicaven el dret a la representació política femenina.

De fet, les dones van tenir un paper molt important a la Revolució Francesa, i compromeses amb l'esperit revolucionari i el moviment republicà van ser presents a les diverses etapes revolucionàries. Fou en aquest període també quan Olimpia de Gouges va publicar la rèplica feminista de la declaració de drets de l'home i el ciutadà tot reclamant la inclusió de les dones en els drets polítics que s'havien proclamat recentment.

Però malauradament i a pesar de totes les lluites feministes, les revolucions liberals del segle XIX van acabar per consagrar el sistema polític de monopoli masculí.

La història dels Estats Units va començar a tenir força feminista a mitjan segle XIX a partir de dos moviments socials que van esdevenir claus durant aquest segle. D'una banda la lluita per l'abolició de l'esclavisme i, de l'altra, el reformisme

religió de puresa moral, que van servir per començar a crear un imaginari col·lectiu conjunt de les dones i van esdevenir espais d'aprenentatge i formació femenines. Sens dubte el fet més destacable de tot aquest període fou l'esdeingut a Sèneca Falls el juliol de l'any 1848, quan un nucli de dones i alguns homes van decidir celebrar unes jornades on es tractaven temes relacionats amb les dones. Va ser aquí on va néixer el moviment per defensar els drets de les dones als Estats Units i de la declaració que en va sorgir hi emanaven denúncies com la identificació i condemna de les múltiples discriminacions sexistes existents per aquella època en la societat americana.

En aquest període és important també destacar que Sojourner Truth va marcar les pautes per al discurs emancipador de les dones afroamericanes tot i que el conegut com a feminisme negre no es va desenvolupar fins al segle XX, concretament a la dècada de 1960 el feminisme negre es va popularitzar com a resposta al Moviment pels drets civils que exclouïa les dones dels llocs de poder, i també com a resposta al racisme que es percebia des del moviment feminista. En tot cas, és important destacar que el Black Power va ser la llavor que va permetre identificar la importància de tenir en compte la interseccionalitat també en el feminisme donat que no significa el mateix ser dona blanca que negra.

No podem deixar de comentar la incidència que van tenir les feministes que provenien de les socialistes utòpiques, dones que van ser influents des de finals de 1820 fins a la repressió política de 1848. Moltes d'elles es van identificar amb una manera de viure diferent que obrís nous horitzons per a les dones.

A Anglaterra, i inspirades per Robert Owen, sorgí el moviment owenista que va desenvolupar una forta mobilització cooperativista i sindicalista al país. Aquests col·lectius van incorporar visions molt innovadores dins la societat anglesa, i es van atrevir a argumentar que una societat realment democràtica havia de contemplar la igualtat entre els sexes a més d'un sistema d'organització social nou, on la cooperació mútua i la propietat conjunta en fossin la base.

Una altra dona destacada fou Flora Tristán, que igual que algunes altres feministes va concebre l'educació de les dones com la clau per a l'emancipació de les mateixes i alhora com l'instrument de rehabilitació de la classe obrera. Més endavant però, el moviment obrer organitzat i provinent de les diverses corrents socialista, anarquista i comunista més tard, va rebutjar el moviment feminista, a qui titllava de burgès i defensor només dels interessos de les dones de les classes mitjanes.

A principis de segle XX l'abordatge de la sexualitat constitueix una de les característiques més destacables del desenvolupament de les ciències socials. Un ampli moviment d'alliberació sexual es va promoure, així com també intenses campanyes d'agitació que es van dur a terme en contra de la legislació que censurava les al·lusions públiques a temes relacionats amb l'educació sexual, el control de la natalitat i la sexologia en general.

Alguns sectors importants del feminisme i del sufragisme es van recolzar en

l'argument de la diferència de gènere tot seguint la lògica que apel·lava el maternalisme i els rols socials i polítics històricament atribuïts a les dones, diferents als dels homes, i d'aquesta manera van jugar amb això per justificar l'exercici d'una ciutadania diferencial per a les dones, des d'un feminisme de la diferència.

La demanda del sufragi femení va significar una reivindicació molt radical si tenim en compte la mentalitat de la qual es partia, i a països com Gran Bretanya que venien d'una tradició d'igualitarisme en l'escenari polític també hi va aparèixer, com a la resta, una forta oposició fins passada la I Guerra Mundial. El problema era que per als homes i gran part de les dones aquest dret a vot de les dones xocava directament amb la lògica de la domesticitat de les dones. Patien per un possible abandonament de la llar i de la família per part de les dones. D'aquesta manera a Gran Bretanya es va arribar a crear la Lliga Masculina Antisufragi, l'any 1908 i al mateix any se'n va crear una d'igual però femenina. Amb una alta afiliació masculina els antisufragistes van desenvolupar campanyes en rebuig al sufragi femení i amenaces a un possible canvi de rols dona- home. D'aquesta manera les campanyes amb to burleta cap a les dones sufragistes es van anar estenent a l'esfera internacional, i es van fer circular postals i cartells que denigraven la imatge de les feministes.

El moviment sufragista britànic però, va continuar existint i a la dècada dels 1860 es va dividir en una ala moderada i una altra de tendència més radical d'acció directa. I mentre el sufragisme de caràcter moderat va intentar aconseguir la incorporació del sufragi femení amb les reformes electorals pertinents, però després d'anys de lluita i feina per la via constitucionalista sense haver aconseguit resultats palpables i havent patit tal fracàs va aparèixer una veu sufragista alternativa que trencava amb els esquemes establerts; les sufragistes doncs, van adoptar pràctiques violentes, i així es va iniciar una etapa de lluita d'acció directa.

Els anys següents van anar seguits de lluites, episodis desagradables i amb acarnissament directe a dones rellevants del moviment, agressions, violència, presó, etc. Tot plegat una guerra entre la societat i les sufragistes que no semblava que pogués arribar a bon port sense que passés alguna desgràcia pel camí. Quan va esclatar la I Guerra Mundial el conflicte de les sufragistes va quedar paralitzat, ja que aquestes van decidir abocar els seus esforços a la causa bèl·lica. Quan va acabar la guerra, la qüestió del sufragi femení va replantejar-se a la mentalitat de molta gent, i els polítics van tenir en compte l'actitud de les sufragistes durant el conflicte. Així el 1928 es va concedir el vot a les dones majors de 30 anys amb un nivell econòmic elevat, i no va ser fins al 1928 quan les sufragistes angleses van veure el reconeixement del sufragi universal femení reconegut en igualtat de condicions amb els homes.

La conquesta dels drets de les dones a Espanya va seguir camins diferents dels de Gran Bretanya ja que la cultura política heretada de la Restauració va ser poc favorable per a desenvolupar un feminisme liberal polític, que era el que sí que havia passat a Gran Bretanya o als Estats Units. A Espanya, una de les

corrents més importants del feminisme va ser un moviment que va sorgir en l'òrbita del reformisme catòlic. A Catalunya, el feminisme també s'emmarcava dins la lògica d'aquest reformisme catòlic però amb l'afegit del nacionalisme català i va destacar sobretot per la seva dèria per definir el seu propi feminisme davant d'altres. El feminisme català, malgrat el seu gran conservadorisme, va promoure els drets de les dones i les reivindicacions socials i culturals, les seves peticions es van concentrar bàsicament en la millora de l'escolarització i l'ensenyament femenines i alhora la seva dignificació. I va ser a través de la revista Feminal que les propostes del feminisme català van poder-se moure.

Respecte a la problemàtica i el debat del sufragi femení a Espanya, cal destacar la figura de la diputada Clara Campoamor en el debat que es dugué a terme a les Corts Constituents, Campoamor que era partidària d'una ciutadania política no restringida per raó de sexe, va ser la capdavantera de la defensa del sufragi femení. Gràcies a la seva tenacitat en la defensa del dret de sufragi de les dones, Clara Campoamor va aconseguir que el 1931 amb la redacció de la nova Constitució s'establís el sufragi universal masculí i femení, convertint les dones espanyoles en ciutadanes de ple dret.

La primera societat femenina a favor de la pau fundada a Europa va ser l'Associació Internacional de les Dones, creada el 1868 i a partir d'aquí van anar sorgint a diversos països alguns grups feministes i pacifistes. D'aquesta manera el pacifisme feminista va desenvolupar un extens moviment social de projecció internacional que es va unificar el 1915 amb la creació de la Lliga Internacional de Dones per la Pau i la Llibertat. Les propostes pacifistes però no van ser preses en consideració, i se les va titllar d'utòpiques i indignes de menció per haver sorgit precisament per part de les dones.

Feminisme de segona onada

La lluita pels drets de les dones arreu del món es redefineix un cop acabada la I Guerra Mundial cap a un feminisme de recerca del benestar social. Tot i que es van aconseguir moltes fites gràcies a les dones durant aquest període, la radicalització de la política internacional, l'ascens del feixisme i l'esclat de la II Guerra Mundial van fer que la presència i el reconeixement del moviment de les dones es reduís notablement. Es va produir una redefinició de la feminitat per tornar a aquella idea de l'Àngel de la llar, de manera que es va aconseguir que es produís un retrocés en la presència pública de les dones. Però sortosament, a finals dels anys 60 va emergir a Occident un nou feminisme, que avui coneixem com el feminisme de segona onada, amb el Moviment d'Alliberació de les Dones, que va impulsar canvis molt significatius en la societat respecte de les dones i el seu reconeixement.

Aquest moviment no va emergir sol, sinó que va ser part d'un procés d'aparició de nous moviments: lluita pels drets civils, els drets dels afroamericans, els moviments pacifistes, etc. Molts dels factors de mobilització del feminisme es van centrar en aspectes culturals i simbòlics associats amb la noció d'identitat entre

d'altres. I així els nous moviments socials es van formar també a partir de la voluntat i la capacitat que tenien per anomenar-se. El nou feminisme destacà per tenir la capacitat de construir un gran moviment social a partir del no res, d'un malestar inarticulat, definit socialment com un problema individual de descontentament i d'un fracàs personal en la realització de la feminitat. Fou llavors quan a Europa Simone de Beauvoir va publicar el seu famós llibre *El segundo sexo*, que va analitzar el paper social que havien tingut les dones al llarg del temps i els processos de subalternitat pels quals havia anat passant al llarg de la història el paper de la dona. El discurs de Beauvoir era que les dones es definien com l'"altre" en relació als homes, és a dir, la dona subjugada a l'home qui l'havia creada com a mera extensió de si mateix. Es considera doncs que a partir de la seva obra Simone de Beauvoir va ser qui va posar els fonaments per al desenvolupament de la segona onada feminista.

En definitiva, i en paraules de la historiadora Mary Nash "la dinàmica de convertir la paraula en acció i l'acció en paraules va ser, sens dubte, una de les aportacions significatives del nou feminisme".

Un dels trets característics més importants que cal destacar de la segona onada de feminisme va ser, sens dubte, els grups informals i de relacions personals que es van crear entre les dones. Es coneixien com a grups de conscienciació, i servien a les dones que hi participaven per cohesionar-se. Es tractava de petits grups de reunió de dones que van servir per anar identificant els problemes individuals que tenien i adonar-se que la majoria d'ells no eren individuals sinó col·lectius, de les dones. Així, parlant de coses normals i quotidianes, aquestes dones que es reunien de manera informal van posar en relleu que el malestar que tenien compartit, no era un problema individual de cadascuna d'elles, sinó que es tractava d'un problema col·lectiu, és a dir, social i comú a moltes dones.

A partir d'aquí es va crear a nivell internacional un discurs universalista de la diferència i de la importància de la opressió domèstica que patien les dones. Així el desenvolupament a nivell mundial dels milers de grup de consciència va ser una nova manera política que van adoptar les dones per expandir la pràctica feminista internacionalment.

Aquest nou feminisme proclamat doncs, s'atreví a tractar temàtiques que abans haurien resultat impensables i, entre aquestes, es van posar mans a l'obra amb l'autonomia sexual i la llibertat de decisió sobre el cos femení, debats que es van convertir en centrals. El nou feminisme va aconseguir trencar amb el tabú de la sexualitat femenina, i es va manifestar a favor de l'evidència del dret de les dones a l'expressió del plaer sexual, així com també la llibertat de decidir sobre el seu propi cos i la reproducció. I tampoc es van oblidar de la salut sexual de les dones.

A Espanya per exemple, igual que a d'altres països, el feminisme va fer forta campanya i lluita per aconseguir una legislació favorable a l'avortament i es va aconseguir crear espais i centres de planificació familiar.

I va ser també de la mà del moviment feminista de segona onada que es van posar de manifest problemàtiques com la violència de gènere reconeguda per primera vegada als anys 70. Va aparèixer el feminisme lesbiana com a grup consolidat amb una identitat pròpia, grup que va caracteritzar fortament el feminisme occidental. La base del feminisme lesbiana fou sens dubte l'anàlisi de l'heterosexualitat i el qüestionament la seva capacitat per configurar la subjectivitat per produir i reproduir models de dones amb determinats mandats obedients als valors heteronormatius.

El feminisme compta també amb una important etapa de qüestionament de la hegemonia cultural occidental, de repensar els canons universals. El desenvolupament dels moviments de dones que s'han fet des dels anys 80 han permès qüestionar el feminisme hegemònic del Nord per la marginació que històricament ha exercit sobre les postulacions de les dones procedents de minories no blanques i dels pesos, en definitiva, que es troben o es trobaven en vies de desenvolupament.

Tal com Mary Nash deixa clar en el seu llibre *Mujeres en el mundo*, aquesta idea de l'existència d'una única experiència femenina és incorrecta i injusta. Leila Ahmed, per exemple, ha estat una de les veus crítiques amb aquest feminisme occidental hegemònic tot explicant que la visió global uniformadora no feia diferències entre l'experiència global col·lectiva de les dones del Tercer Món. I hi ha escrits contestataris de les dones no blanques on es posa en dubte la visió jerarquitzada occidental. Així el moviment feminista de les dones blanques ha arribat a ser acusat de racisme per haver generat uns desavantatges per a les dones no blanques i haver transmès alhora un discurs racista respecte a elles.

La crítica principal que se'ls fa és que les feministes blanques han ignorat des de sempre els contextos socials, i econòmics específics que han fet modelar les decisions de les dones del Tercer Món. I alhora, tampoc ha tingut en compte el pes dels aspectes culturals i religiosos que és, sens dubte, molt diferent a cada lloc del món.

S'acusa el feminisme occidental de promulgar la idea que el progrés de les dones només és possible si accedeixen a abandonar la seva cultura autòctona, referint-se a les dones del Tercer Món. Hi ha hagut nombroses protestes i negatives contra l'imperialisme britànic que es van dur a terme a Sri Lanka, Índia i Austràlia; el paper que van tenir les dones als moviments d'alliberament nacional africans de diversos països; la crítica a la lectura que es fa sovint des d'Occident al paper de les dones del món àrab i un llarg etcètera.

Després de dos segles de societat contemporània i de la celebració de diversos congressos internacionals que han actuat en defensa dels drets de les dones cal destacar que aquest fet indica que existeix la capacitat de les dones en desenvolupar escenaris de consens al voltant de la temàtica dels drets de les dones sempre tenint en compte la diversitat i la diferència de les situacions.

Cal destacar doncs que la trajectòria històrica de les dones de diferents continents i territoris és una mostra clara de la seva capacitat, entre altres, per posar en qüestió la seva situació de subalternitat. Molts han estat els moviments

de dones al llarg de la història, sobretot i com ja dèiem, en els dos darrers segles, i el que ha quedat palès és que totes elles han demostrat tenir grans capacitats i recursos per a desenvolupar tant respostes individuals com col·lectives a les problemàtiques femenines.

Tot i haver aconseguit moltes fites tant al segle XIX com al XX, els reptes que encaren les dones per al segle XXI continuen essent d'una llista molt llarga, però bàsicament consisteixen a trobar la manera de formular coalicions i aliances que vagin més enllà de la procedència social o cultural.

Metodologia

FONTS EMPRADES

Fonts primàries: explotació i anàlisi de dades procedents de les entrevistes realitzades amb les regidories de les àrees municipals i altres fonts oficials treballades des del gènere. Recopilació sistemàtica tant de dades disponibles sobre la realitat de les dones de la ciutat com d'aquelles que fan referència als usos, als resultats i als impactes de les diverses actuacions i dels serveis municipals.

Novembre 2017. Entrevistes a les regidores i els regidors:

- Tinenta d'alcalde, Presidència àrea de serveis generals, Urbanisme, espai públic, sostenibilitat, seguretat i convivència.
- Tinent d'alcalde, Presidència àrea de serveis a la persona i drets socials, i Regidoria de cultura, promoció associativa i cooperació.
- Tinenta d'alcalde i Regidoria d'educació, infància, família i joventut.
- Regidoria de promoció econòmica, ocupació, comerç, consum i mercats municipals.
- Tinenta d'alcalde i Regidoria d'Acció Social i Igualtat.
- Ex Regidora d'acció social i Igualtat.
- Cap d'acció social i igualtat de l'Ajuntament.

DESEMBRE 2017. GRUP FOCAL	DONES	HOMES	TOTAL
Partits polítics	4	5	9

Participació de les dones i les organitzacions feministes de la ciutat

En segon terme, en l'elaboració del Pla hi ha participat la ciutadania pel que fa als diferents espais de consulta impulsats en el marc de la definició del Pla municipal d'igualtat 2017-2020. A la ciutat s'han fet:

DESEMBRE 2017. GRUPS FOCALS	DONES	HOMES	TOTAL
Consell de dones	9	-	9
Representants del teixit empresarial i comerç	7	3	10
Representants de les entitats culturals i esportives	3	3	6

Un altre dels instruments utilitzats per a la recollida d'informació ha estat un qüestionari en línia adreçat al conjunt de la ciutadania, el qüestionari ha estat completament anònim per facilitar la lliure expressió de tothom, i ha ajudat a conèixer la realitat des de la perspectiva de les persones beneficiàries directes, per tal d'ajustar i millorar la planificació i priorització de les actuacions en matèria d'igualtat d'oportunitats adreçades a la ciutadania de Sant Joan Despí.

GENER 2018. QÜESTIONARI EN LÍNIA	DONES		HOMES		TOTAL	
Ciutadania de Sant Joan Despí	66	88%	9	12%	75	100%

Compromisos, aliances i col·laboracions amb l'organització municipal

En tercer i darrer terme, però en paral·lel al procés de participació ciutadana, s'ha elaborat un treball amb els diferents càrrecs de comandament i professionals tècnics i tècnics de l'Ajuntament per tal de definir i compartir els objectius prioritaris que cal treballar en els propers anys i per concretar les accions possibles que cal desenvolupar.

DESEMBRE 2017. GRUPS FOCALS	DONES	HOMES	TOTAL
Personal tècnic de l'Ajuntament	9	3	12
Caps de serveis de l'Ajuntament	9	2	11

Fonts secundàries: s'han emprat informes i dades publicades per organismes de referència com l'IDESCAT. Institut d'estadística de Catalunya, l'Institut Nacional de Catalunya (INE) i també pel web de l'Ajuntament Sant Joan Despí

Avaluació línies Pla anterior

LÍNIA 1: IMPULSAR POLÍTIQUES DE GÈNERE

1. Objectiu general

Impulsar una gestió pública orientada cap a un nou model de ciutadania que reconfiguri les relacions de gènere en sentit no discriminatori i no sexista.

1.1. Objectiu específic: Consolidar i potenciar la integració de la perspectiva de gènere en tots els àmbits, els departaments i les fases de l'acció del Govern Municipal.	
1.1.1. Objectiu operatiu: Garantir una formació continuada i capacitadora en matèria de polítiques de gènere a tot el personal de l'Ajuntament (general i específica del seu àmbit).	5 Discontinuu
1.1.2. Objectiu operatiu: Enfortir la intervenció i la coordinació interdepartamental per abordar problemes específics que deriven de les discriminacions per raó de gènere.	5 Puntual
1.1.3. Objectiu operatiu: Mantenir una figura amb l'encàrrec específic de vetllar per la implementació de les polítiques de gènere, per fer visibles les discriminacions per raó de gènere i per assessorar.	Augment horari de 10 a 25 hores setmanals de la nova informadora
1.1.4. Objectiu operatiu: Promoure la creació un Centre d'Informació i Recursos per a les dones com a eix vertebrador de les polítiques de gènere del municipi.	8 SIAD, Biblioteca (maleta viatgera) i Dones escriptores
1.2. Objectiu específic: Adequar l'organització i la cultura del treball municipal al principi d'igualtat efectiva entre dones i homes	
1.2.1. Objectiu operatiu: Desenvolupar una política de recursos humans que promogui i apliqui el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.	8
1.2.2. Objectiu operatiu: Fomentar la cultura de la responsabilitat i l'ètica de la cura entre les persones que treballen a l'Ajuntament.	8
1.3. Objectiu específic: Promoure una imatge social plural i no discriminatòria de les dones	
1.3.1. Objectiu operatiu Fomentar un ús no sexista i no androcèntric del llenguatge escrit, oral i visual a les comunicacions internes i externes de l'organització i als mitjans de comunicació locals.	6
1.3.2. Objectiu operatiu: Projectar una imatge realista i plural de les dones, esmentant les diferències i fent visibles les especificitats dels diferents col·lectius.	8

1.4. Objectiu específic: Promoure un sistema d'indicadors quantitatius i qualitatius de gènere en la planificació, l'execució i l'avaluació de les polítiques locals.	
1.3.1. Objectiu operatiu Fomentar un ús no sexista i no androcèntric del llenguatge escrit, oral i visual a les comunicacions internes i externes de l'organització i als mitjans de comunicació locals.	0
1.3.2. Objectiu operatiu: Projectar una imatge realista i plural de les dones, esmentant les diferències i fent visibles les especificitats dels diferents col·lectius.	5
1.5. Objectiu específic: Promoure la participació de la ciutadania en general i, en particular, del moviment associatiu de dones, el Consell Municipal de Dones de Sant Joan Despí i els grups de dones pertanyents a moviments socials i sindicals, en el disseny, el seguiment i l'avaluació de les polítiques de gènere.	
1.5.1. Objectiu operatiu: Potenciar que els processos participatius siguin paritaris i recullin les necessitats, les inquietuds i els interessos de les dones i dels homes.	8 Equips de Govern
1.5.2. Objectiu operatiu: Continuar potenciant el Consell Municipal de Dones de Sant Joan Despí com a òrgan participatiu sectorial.	10
1.6. Objectiu específic: Considerar de manera sistemàtica aquest Pla d'Acció com a marc de referència en totes les actuacions de l'Administració Municipal.	
1.6.1. Objectiu operatiu: Potenciar que tots els departaments tinguin en compte els objectius i les accions establertes al Pla d'Acció.	3

LÍNIA 2: LLUITAR CONTRA LA VIOLÈNCIA DE GÈNERE

2. Objectiu general

Promoure estratègies per contribuir a erradicar la violència masclista que pateixen les dones i avançar en garanties respecte al seu dret a una vida lliure de violència.

2.1. Objectiu específic: Promoure l'estudi i el coneixement de la violència masclista i realitzar la difusió d'aquest coneixement en tots els àmbits socials.	
2.1.1. Objectiu operatiu: Fer investigacions que incloguin processos participatius que permetin identificar les necessitats de les dones que pateixen o han patit violència masclista.	7
2.1.2. Objectiu operatiu: Organitzar sessions informatives per a les entitats de la ciutat.	9
2.1.3. Objectiu operatiu: Organitzar sessions informatives als centres educatius de la ciutat.	8
2.1.4. Objectiu operatiu: Organitzar sessions informatives per tal que tots/es els/les treballadors/es coneguin l'existència i el funcionament del Circuit Municipal d'atenció a les dones víctimes de violència de gènere.	5
2.2. Objectiu específic: Revisió i actualització del Circuit Local de Violència Domèstica de Sant Joan Despí, elaborat l'any 2002.	
2.2.1. Objectiu operatiu: Treball d'avaluació i revisió del "Circuit Local d'Atenció a la Dona Victima de Violència Domèstica" de SJD fet per les persones i els serveis que en formen part per tal d'adaptar-lo a les noves necessitats.	9
2.3. Objectiu específic: Promoure la formació i la capacitat específica sobre aquesta matèria de totes les persones professionals que treballen en la prevenció, atenció, assistència i recuperació de la violència masclista.	
2.3.1. Objectiu operatiu: Organitzar cursos de formació per a totes les persones susceptibles d'atendre dones en situació de violència de gènere.	6
2.4. Objectiu específic: Desenvolupar programes de suport i cura de les persones professionals implicades en l'abordatge de la violència de gènere per tal d'evitar els processos d'esgotament i desgast professional.	
2.4.1. Objectiu operatiu: Organitzar un calendari de sessions de supervisió per a les persones professionals que treballen en l'atenció directa de les dones en situació de violència de gènere.	9
2.4.2. Objectiu operatiu: Promoure la formació continuada dels i les professionals que treballen en l'abordatge de la violència.	7

2.5. Objectiu específic: Promoure estratègies de sensibilització social per a la prevenció i l'eliminació de la violència masclista, tenint en compte la diversitat i l'especificitat dels diferents col·lectius de dones i les diferents manifestacions d'aquesta violència.	
2.5.1. Objectiu operatiu: Mantenir i incrementar les campanyes de sensibilització municipals.	10
2.5.2. Objectiu operatiu: Desenvolupar programes de prevenció adequats a grups específics.	9
2.6. Objectiu específic: Desenvolupar les accions necessàries per a la detecció i la identificació de situacions de risc o existència de violència masclista, tenint en compte la diversitat i l'especificitat dels diferents col·lectius de dones i les diferents manifestacions d'aquesta violència.	
2.6.1. Objectiu operatiu: Facilitar recursos teòrics i tècnics que permetin la detecció ràpida de la violència masclista.	4
2.7. Objectiu específic: Consolidar, millorar i ampliar els serveis d'atenció, assistència, protecció i recuperació de les dones que han sobreviscut a la violència masclista i dels seus fills i filles, tenint en compte les diferents manifestacions d'aquesta violència.	
2.7.1. Objectiu operatiu: Oferir una atenció interdisciplinària i integral a les dones que han patit o pateixen una situació de violència de gènere.	9
2.7.2. Objectiu operatiu: Avaluació dels serveis disponibles per a les dones que han sobreviscut a la violència.	8

LÍNIA 3: FOMENTAR LA PARTICIPACIÓ SOCIOPOLÍTICA DE LES DONES

3. Objectiu general

Enfortir el lideratge i promoure la participació social i política de les dones per enfortir-les en l'exercici dels seus drets.

3.1. Objectiu específic: Desenvolupar activitats per a l'apoderament de les dones, tenint en compte la diversitat i les especificitats dels diferents col·lectius, per afavorir-ne l'autonomia i el desenvolupament personal, professional i social.	
3.1.1. Objectiu operatiu: Proporcionar suport teòric i pràctic per enfortir les dones i permetre que evolucionin com a ciutadanes de ple dret.	9
3.2. Objectiu específic: Desenvolupar estratègies per fomentar la participació de les dones als processos i a les instàncies de presa de decisions socials, polítiques i econòmiques a tots els nivells i en tots els sectors.	
3.2.1. Objectiu operatiu: Promocionar la informació i la formació perquè les dones se sentin segures i necessàries en els processos de presa de decisions.	7
3.3. Objectiu específic: Estimular la creació i l'enfortiment d'una xarxa associativa de dones i potenciar la participació de les dones tant en organitzacions pròpies com al conjunt de les organitzacions socials.	
3.3.1. Objectiu operatiu: Fer visible i valorar el treball realitzat per les associacions de dones.	10

LÍNIA 4: PROMOURE CANVIS EN EL REPARTIMENT DE TREBALLS I USOS DEL TEMPS

4. Objectiu general

Promoure polítiques que facilitin canvis estructurals en l'organització del temps i en els models de producció i reproducció, tot afavorint l'accés i el manteniment de les dones al món laboral.

4.1. Objectiu específic: Ampliar el coneixement de la situació de la població al mercat de treball formal i fer visibles les desigualtats de gènere en aquest àmbit.	
4.1.1. Objectiu operatiu: Recollir i mantenir actualitzades les fonts estadístiques i les memòries del Servei Municipal d'Ocupació amb dades segregades per sexe.	8
4.1.2. Objectiu operatiu: Desenvolupar eines que ens donin informació per conèixer les necessitats de les dones del municipi amb relació al treball remunerat.	8
4.2. Objectiu específic: Continuar integrant la perspectiva de gènere als serveis d'inserció, orientació i formació ocupacional, tenint en compte les situacions i necessitats de dones de diferents edats, orígens, formacions i condicions socials i l'oferta d'ocupació de la zona.	
4.2.1. Objectiu operatiu: Desenvolupar programes de formació, orientació i inserció ocupacional per a grups específics, diversificant les opcions ocupacionals per a les dones i potenciant la difusió de la informació sobre els serveis disponibles en qüestions laborals (borsa de treball, programes d'orientació, ajuts per a la creació d'empreses i l'auto-ocupació, etc.).	9
4.3. Objectiu específic: Fomentar la cultura de la responsabilitat i l'ètica de la cura.	
4.3.1. Objectiu operatiu: Promoure el reconeixement de la responsabilitat social de les empreses.	6
4.3.2. Objectiu operatiu: Desenvolupar activitats socioculturals en les quals es promogui la corresponsabilitat i l'ètica de la cura.	5
4.3.3. Objectiu operatiu: Ampliar i diversificar les mesures necessàries per fer front a l'atenció de les persones dependents, per tal de reduir les càrregues econòmiques, socials i psicològiques de les persones que realitzen	8
4.4. Objectiu específic: Introduir la perspectiva de gènere a la planificació cultural, esportiva i de lleure.	
4.4.1. Objectiu operatiu: Intensificar el treball conjunt entre polítiques d'igualtat, cultura i esport.	8

LÍNIA 5: FOMENTAR LA COEDUCACIÓ, FORMACIÓ I PRODUCCIÓ CULTURAL DE LES DONES

5. Objectiu general

Promoure una educació per a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

5.1. Objectiu específic: Sensibilitzar i formar la comunitat educativa en el principi d'igualtat, d'oportunitats i en la coeducació.	
5.1.1. Objectiu operatiu: Incrementar la difusió de coneixement en matèria de la coeducació.	Cada escola ho fa a nivell intern
5.1.2. Objectiu operatiu Incorporar continguts i pràctiques al sistema educatiu que donin lloc a actituds i valors favorables a l'equitat de gènere.	Cada centre ho fa a nivell intern
5.2. Objectiu específic: Incorporar el principi d'igualtat d'oportunitats en la formació	
5.2.1. Objectiu operatiu: Detectar la diferència quantitativa entre sexes en l'elecció d'estudis de nois i noies.	0 No s'ha fet res
5.2.2. Objectiu operatiu: Introduir la perspectiva de gènere a les ofertes de formació de persones adultes, tenint en compte les necessitats i les inquietuds de les dones.	0 No s'ha fet res
5.3. Objectiu específic: Incorporar al món del coneixement i la cultura els sabers de les dones, fent visibles les seves aportacions i fomentant-ne la.	
5.3.1. Objectiu operatiu: Impulsar la recuperació de la memòria històrica de les dones partint de les seves protagonistes i impulsar polítiques culturals que facin visibles les aportacions de les dones al patrimoni i a la cultura.	6
5.3.2. Objectiu operatiu: Donar suport i divulgar la creació cultural i artística de les dones i aquella que fomenti una visió no sexista de la societat.	8
5.3.3. Objectiu operatiu: Introduir la perspectiva de gènere a les ofertes culturals, tenint en compte les necessitats i les inquietuds de les dones.	8
5.3.4. Objectiu operatiu: Potenciar que l'augment del fons bibliogràfic i audiovisual de la Biblioteca pública contempli la producció cultural de les dones.	8

LÍNIA 6: INTRODUIR LA PERSPECTIVA DE GÈNERE AL DISSENY DE LA CIUTAT I DEL TERRITORI

6. Objectiu general

Promoure una organització urbanística que tingui en compte les necessitats de dones i homes de totes les edats en els usos i la vivència de l'espai urbà, i que faciliti la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

6.1. Objectiu específic: Dotar de recursos (formació i informació) a les i als professionals de Territori i Medi Ambient sobre com incorporar la perspectiva de gènere al planejament i disseny de la ciutat.	
6.1.1. Objectiu operatiu: Facilitar formació i informació sobre la implementació de la perspectiva de gènere a les polítiques urbanístiques.	7
6.2. Objectiu específic: Adequar les infraestructures urbanístiques, els equipaments municipals i els espais públics a les necessitats de la vida quotidiana i a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.	
6.2.1. Objectiu operatiu: Conèixer com viuen les dones del municipi i quins són els problemes derivats de la planificació i el disseny urbà que es troben en la seva vida quotidiana.	10
6.2.2. Objectiu operatiu: Adequar el mobiliari urbà a les activitats quotidianes dels homes i les dones.	8

LÍNIA 7: PROMOURE LA SALUT DE LES DONES

7. Objectiu general

Promoure una millora de la salut integral de les dones en les diferents etapes del cicle vital.

7.1. Objectiu específic: Millorar l'abordatge del sistema sanitari de les malalties i els problemes de salut específica o més freqüent en les dones.	
7.1.1. Objectiu operatiu: Ampliar el coneixement i la recollida d'informació d'àmbit sanitari de la població de Sant Joan Despí segregada per sexe (motius de consulta, malalties més freqüents, tractament donat, etc.).	Comissió permanent (Bimensual)
7.2. Objectiu específic: Desenvolupar activitats de prevenció i promoció de la salut amb perspectiva de gènere.	
7.2.1. Objectiu operatiu: Commemorar el dia Internacional de la Salut de les Dones, 28 de maig, tenint en compte la salut des d'una perspectiva integral i amb la realització d'accions preventives de sensibilització i informació cap les dones i la salut.	8
7.2.2. Objectiu operatiu Fer campanyes informatives dirigides a la ciutadania sobre les malalties que incideixen especialment en les dones per nombre, freqüència o gravetat (malalties cerebrals i cardiovasculars en les dones).	10
7.3. Objectiu específic: Enfortir i potenciar la presa de decisions de les dones per al coneixement de la seva salut sexual i reproductiva.	
7.3.1. Objectiu operatiu: Facilitar l'accés als recursos sanitaris per a dones en l'àrea de salut sexual i reproductiva.	Consulta psicològica en sexualitat, LGTBI
7.3.2. Objectiu operatiu: Facilitar informació sobre sexualitat responsable.	10



PMEG 2019-22
**Pla Municipal
d'Equitat de Gènere**



AJUNTAMENT DE
SANT JOAN DESPÍ