

# I Pla Local d'Igualtat de Gènere de Calaf (2023-2026)

## PLA D'ACCIÓ





**Autoria:**

Coop4equality Projectes d'Innovació Social

Marta Macias i Quesada

Ana Rodarte

**Coordinació Ajuntament:**

Regidoria de Polítiques Feministes i d'Igualtat, Educació, Habitatge i Cooperativisme.

Bet Miquel Verdés

**Representació política:**

Regidora de Polítiques Feministes i d'Igualtat, Educació, Habitatge i Cooperativisme.

Bet Miquel Verdés



Alcalde

Jordi Badia i Perea



## Índex de continguts

1. Presentació.....	5
2. Finalitat del pla d'igualtat .....	6
3. Enfocament estratègic del Pla. Vinculació entre els drets humans i el gènere.....	7
4. Línies estratègiques del Pla local d'igualtat.....	9
4.1 Línia Estratègica 1 (LE1): En quant a l'operativa funcional de l'Ajuntament ..	10
4.2 Línia Estratègica 2 (LE2): En quant a la defensa i gaudi dels drets humans de les dones.....	11
4.3 Línia Estratègica 3 (LE3): En quant a la protecció de determinats col·lectius vulnerables .....	12
5. Mapa dels objectius i de les accions del Pla .....	13
6. Objectius estratègics i operatius.....	15
7. Línia estratègica 1 (LE1): en quant a l'operativa funcional de l'Ajuntament.....	17
7.1 Quadre resum objectiu estratègic 1 .....	17
7.2 Objectiu operatiu 1A. Incorporar la transversalitat de gènere com a instrument per fer efectiu el principi d'igualtat .....	19
7.3 Objectiu operatiu 1.B. Establir metodològica i operativament la transversalitat de la perspectiva de gènere en els pressupostos municipals.....	25
7.4 Objectiu operatiu 1. C Desplegar els mecanismes interns per garantir el principi d'igualtat a nivell intern a l'Ajuntament.....	27
8. Línia estratègica: en quant a la defensa i gaudi dels drets humans de les dones: Ciutat de Drets i Inclusiva (LE2).....	31
8.1 Quadre resum objectiu estratègic 2.....	31
8.2 Objectiu operatiu 2.A. Obrir línies de treball que assegurin el suport del govern municipal amb l'ocupació i empenedoria femenina .....	33
8.3 Objectiu operatiu 2.B. Fer créixer la consciència ciutadana sobre el valor de la cura i la conciliació corresponsable per tal d'assolir una distribució del treball productiu i reproductiu justa i equitativa.....	35



8.4	Obejctiu operatiu 2 C. Fer de l'espai públic un lloc inclusiu i accessible que promogui la diversitat d'usos i formes d'habitar la ciutat.....	37
8.5	Quadre resum objectiu estratègic 3.....	40
8.6	Objectiu operatiu 3.A. Fer efectiu el principi de la coeducació en l'accés i el desenvolupament educatiu en totes les etapes de la vida.....	42
8.7	Objectiu operatiu 3.B. Fomentar la participació de les dones en l'organització, creació i representació de continguts culturals i esportius per revertir les desigualtats existents en aquests àmbit .....	46
8.8	Quadre resum objectiu estratègic 4.....	50
8.9	Objectiu Operatiu 4. A. Disposar de mecanismes que facilitin la coordinació entre els actors i agents implicats. ....	52
8.10	Millorar l'accés a la informació i als serveis d'atenció contra les violències masclistes. ....	54
9.	<i>Línia estratègica: en quant a la protecció de col·lectius vulnerables (LE3).....</i>	57
9.1	Quadre resum objectiu estratègic 5.....	57
9.1	Objectiu operatiu X. Combatre la feminització de la pobresa amb el desplegament de mesures i recursos als col·lectius de dones en major situació de vulnerabilitat.....	59
10.	<i>Mecanismes d'implementació i seguiment .....</i>	64
11.	<i>Annex I. Fitxa de seguiment i avaluació.....</i>	66
12.	<i>Annex II. Marc Normatiu i Regulador .....</i>	67
	Àmbit internacional (Nacions Unides).....	67
	Àmbit europeu .....	67
	Àmbit estatal .....	68
	Àmbit de Catalunya .....	69
	Marc competencial municipal .....	69
	<i>Annex III. Recursos d'interès per a la implementació del pla.....</i>	71
	<i>Annex IV. Glossari de terminologia .....</i>	74



## 1. Presentació

Són molts els moviments feministes que al llarg de la història han colpit arreu. Són molts els moviments de col·lectius dissidents que, des dels marges, han lluitat i segueixen lluitant per drets humans bàsics i innegociables. És cert, però, que els moviments feministes i lluites socials dels barris de les grans ciutats sempre han tingut una textura diferent als espais més rurals.

A Calaf, vila de 3.500 habitants, fa anys que lluita per ser una vila feminista. En fa tres que ens vam unir al programa de FGCity, un full de ruta que marca eix per eix les accions que ens cal fer com a poble per aconseguir la igualtat. Però en fa molts més que dones, associacions de dones i entitats vinculades al poble amb uns forts valors feministes, fan petits passos de gegant per fer visible la necessitat de lluitar per l'equitat entre persones.

És gràcies a aquests referents que som avui aquí. I després de tanta història, tenim clar que és en el moviment transfeminista on volem ser. Aquest arriba com una altra onada de lluita amb una fortalesa immensa, que abraça totes les opressions i les ajunta per destruir línies absurdes, que pretenien separar a aquelles que sempre havíem d'estar juntes.

Sabem que el patriarcat i el masclisme continuen ben vius a la nostra societat i que no ens serà fàcil vèncer tanta ideologia clavada a tants òrgans. El gènere, juntament amb altres eixos d'opressió com el classisme, el racisme, la cisheteronormativitat, el capacitisme, d'edatisme, són encara avui un element central de les estructures i les relacions socials, econòmiques i polítiques. A través d'aquests eixos d'opressió, el patriarcat reproduïx quotidianament estereotips, rols socials i jerarquies d'estatus que coarten la llibertat dels infants, adolescents, dones, treballadoris sexuals, bollereres, bisexuals i trans.

Per tal de que tinguin un impacte i siguin efectives, les Polítiques Feministes i d'Igualtat del nostre poble han de traçar-se transversalment, entrant en totes les esferes de la política, en totes les àrees, en totes les regidories. Hem de platejar-nos cada acció de qualsevol àmbit des de la mirada transfeminista: urbanisme, habitatge, educació, esports, cultura, medi ambient, turisme, economia... totes les esferes. Requereix temps, entrega i un esforç innegable per replantejar, desfer i reconstruir; però és la via.

Així ho proposa el Pla d'Igualtat que hem plantejat, el qual hem coordinat amb l'esmentat programa de FGCity. Els Plans d'Igualtats són una eina de treball per guiar a les administracions públiques amb l'objectiu de construir una societat més igualitària. Tot i que fins ara estàvem adherides al Pla d'Igualtat del Consell Comarcal, ens calia un pla més proper i personalitzat per la nostra vila; i així ho hem fet.

No cal dir, però, que en una societat on el canvi és constant i incansable, és imprescindible que els plans es revisin, es replantegin i es modifiquin si és necessari. De fet, és l'única garantia de que el pla estigui viu, es segueixi i hi hagi gent que s'interessa per complir-lo.

Un municipi sense Pla d'Igualtat no pot assegurar la certesa de la indistinció entre persones. Tenir el pla és una crida segura cap a aquesta voluntat. Tenir-lo i dur-lo a terme.

Bet Miquel Verdés

Ajuntament de Calaf

Regidora de Polítiques Feministes i d'Igualtat, Educació, Habitatge i Cooperativisme.



## 2. Finalitat del pla d'igualtat

La finalitat d'un pla local d'igualtat és la de guiar la política municipal en el seu conjunt, perquè incloure la mirada i enfocament de gènere de forma holística i equilibrada entre les diferents competències municipals permet dirigir les actuacions governamentals a tota la ciutadania sense excloure a ningú. I diem ningú perquè ens volem adreçar a tothom, perquè tota persona no binària, dona i home que viu o treballa a Calaf ha de poder gaudir dels mateixos drets i de les mateixes oportunitats.

Aquest Pla s'ha elaborat per transformar i millorar realitats i per avançar en la construcció d'una democràcia més igualitària. Les oportunitats hi són per tothom, però l'accés a elles no sempre és equitativa, i per això que aquest pla ha de ser un instrument o millor dit, ha de ser l'instrument que ens permeti governar per a tothom. Adreçar-nos de forma diferent i més eficient en aquelles persones que estan als marges o en aquells col·lectius que no poden sortir d'un entorn d'exclusió i pobresa.

El Pla local d'igualtat de Calaf té impregnat la Llei 17/2015 de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, la qual estableix que els principis rectors d'actuació dels poders públics són:

- la perspectiva de les dones,
- la democràcia paritària i la participació paritària de dones i homes en els afers públics,
- l'apoderament de les dones,
- l'equilibri i la corresponsabilitat entre el treball en el mercat laboral i el treball domèstic i de cures,
- l'erradicació de la violència masclista o l'ús no sexista del llenguatge.

Aquests són doncs els nostres fonaments i en base aquests i el Pla d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Calaf 2022-2026, inclou 38 mesures organitzades en tres línies estratègiques que aborden i volen tenir incidència en cada una d'aquestes qüestions, entre d'altres. A partir d'una diagnosi prèvia, en la que han participat tant personal tècnic i polític de l'Ajuntament com també part de la ciutadania de Calaf, s'ha extret la informació precisa per dissenyar i establir les mesures avaluables que s'han d'adoptar, la prioritat en la seva aplicació i els criteris necessaris per al seu compliment.

Un dels principals objectius que es vol assolir va en la línia d'incorporar transversalment la perspectiva de gènere, és a dir, promoure activament la igualtat efectiva entre persones no binàries, dones i homes en el conjunt de les actuacions del consistori. Entre els objectius generals també es vol garantir l'equilibri en la representació i participació de les dones en totes les esferes de la vida, situar la sostenibilitat de la vida en el centre de les polítiques municipals, garantir l'accés a l'educació i la cultura des d'una perspectiva de gènere, prevenir i actuar contra les violències masclistes i reduir les desigualtats territorials dins de la ciutat.

Aquest document també aspira a convertir-se en una eina útil i de consulta profitosa per a avançar cap a una gestió que suposa, a més d'un compromís ètic, un potencial de beneficis a mitjà i llarg termini per al nostre municipi i la ciutadania de Calaf.



### 3. Enfocament estratègic del Pla. Vinculació entre els drets humans i el gènere<sup>1</sup>

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

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

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

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

La CEDAW disposa de Protocol Facultatiu, ratificat per Espanya en 2001, que permet a persones o associacions elevar al Comitè CEDAW denúncies per violació de la Convenció, quan no trobin al seu país tutela judicial o administrativa ràpida i efectiva, i al Comitè obrir d'ofici un procediment de recerca per violació greu o sistemàtica de la Convenció.

La Convenció exigeix als Estats Parts no sols que no discriminin, declarant el seu article 15 que tot contracte o instrument que limiti la capacitat jurídica de la dona «es considerarà nul», sinó que modifiquin el paper tradicional d'homes i dones en la societat i en la família i prenguin constantment mesures per a eliminar la discriminació, fins i tot amb accions positives, que l'article 4 defineix com a "mesures especials de caràcter temporal encaminades a accelerar la igualtat", que no es consideraran discriminació fins a aconseguir els objectius d'igualtat real entre homes i dones.

1

Informació a partir d'informes del Institut de Drets Humans de Catalunya



El seu article 1 entén per discriminació «tota distinció, exclusió o restricció basada en el sexe (...) en les esferes política, econòmica, social, cultural i civil o en qualsevol altra esfera» i els següents detallen el programa en pro de la igualtat que els estats signants han d'atendre:

- No discriminació
- Mesures de política
- Garantia dels drets humans i les llibertats fonamentals
- Mesures especials (acció positiva)
- Funcions estereotipades i prejudicis
- Prostitució
- Vida política i pública
- Representació
- Nacionalitat
- Educació
- Ocupació
- Salut
- Prestacions econòmiques i socials
- La dona rural
- Igualtat davant la llei
- Matrimoni i família

La CEDAW és l'únic tractat de drets humans que inclou el dret de la dona «a decidir lliure i responsablement el número dels seus fills i l'interval entre els naixements i a tenir accés a la informació, l'educació i els mitjans que li permetin exercir aquests drets» (art. 16 e), obligant els Estats a incloure-ho en la seva legislació, i en el sistema educatiu l'educació afectiu-sexual (art. 10 h). L'article 5 prohibeix usar la maternitat com a pretext per a la discriminació laboral o altres, i obliga a reconèixer-la com a funció social, en corresponsabilitat d'homes, dones i serveis socials de cura de la infància.

### **Concepte de mainstreaming de gènere**

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

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





## 4. Línies estratègiques del Pla local d'igualtat

En aquest apartat, es presenten un seguit de línies estratègiques i objectius a complir en el període 2023-2026, formulades a partir de la diagnosi realitzada.

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

El Pla s'ha treballat d'acord amb certificació a favor de la igualtat, SG CITY 50-50, en la que l'Ajuntament es va comprometre que un dels objectius principals del present Pla seria la transversalitat de la perspectiva de gènere en tota l'organització.

L'àmbit impulsor del Pla és la regidoria de Polítiques Feministes i d'Igualtat, Educació, Habitatge i Cooperativisme, però és fonamental la implicació i el compromís de les diverses àrees i departaments del Consistori, tant en l'execució de les mateixes accions com en el disseny tàctic i operatiu, quelcom que queda pales a cada una de les accions que es presentaran a continuació.

El Pla pretén, a més, visibilitzar el compromís i la responsabilitat política de l'Ajuntament de Calaf vers la igualtat de gènere.

La diagnosi realitzada prèviament es va estructurar al voltant de 6 línies estratègiques, aquestes han quedat modificades a partir de l'anàlisi de les necessitats i objectius plantejats pel proper cicle de govern a favor de la igualtat efectiva de persones no binaries, dones i homes. Així doncs, els objectius estratègics del Pla s'estructuren seguint les següents línies estratègiques d'intervenció:

LE1: En quant a l'operativa funcional de l'Ajuntament

LE2: En quant a la defensa i gaudi dels drets humans de les dones

LE3: En quant a la protecció de col·lectius vulnerables



## 4.1 Línia Estratègica 1 (LE1): En quant a l'operativa funcional de l'Ajuntament

La línia estratègica anomenada “**Operativa funcional de l'Ajuntament**” està orientada en primer lloc a innovar i avançar en la creació de mecanismes i instruments per fer efectiva la transversalitat en l'organigrama municipal i estendre el principi d'igualtat a totes les àrees i departaments. Alhora, també s'enfoca a potenciar la participació social i política de les dones a través de l'enfortiment dels lideratges i de l'apoderament femení tant des de l'àmbit individual com de l'àmbit col·lectiu.

L'objectiu estratègic principal de la línia és la promoció de la transversalitat del principi d'igualtat entre persones no binàries, dones i homes en els diferents àmbits d'intervenció de la política local, entenent-la com la (re)organització, millora, desenvolupament i avaluació dels processos polítics per a incorporar, per part dels actors involucrats normalment en aquests processos, una perspectiva d'igualtat de gènere en tots els nivells i fases de totes les polítiques i actuacions.

La transversalitat de gènere és una estratègia eficaç per a l'avanç en la consecució de la igualtat entre persones no binàries, dones i homes i suposa contribuir a eliminar desigualtats de gènere, corregir procediments i mètodes de treball i impulsar tendències de canvi social. No es tracta d'una aplicació esporàdica de mesures puntuals sinó de l'aplicació de polítiques transversals de gènere que suposin un canvi estructural i social.

Per altra part, cal entendre les dones com una categoria plural i diversa impregnada per altres eixos de desigualtat estructurals, com poden ser el racisme, el classisme, l'edadisme, la LGTBIfòbia o el capacitisme, entre d'altres. Aquestes realitats interseccionades són quelcom més que una suma de discriminacions, i fan palesa la singularitat de situacions concretes. La precarietat juvenil en constitueix un exemple, atès que precarietat i joventut són dues realitats indissociables, com també ho són l'envelliment femení, l'explotació laboral de persones migrades, l'exclusió laboral de les dones trans, la feminització de la pobresa, la vulneració dels drets de persones amb diversitat funcional, etc.

Per aquesta raó, necessitem polítiques que incideixin sobre aquestes realitats concretes i que en el seu desenvolupament evitin reproduir també altres formes de desigualtat, articulant la perspectiva de gènere amb les perspectives intercultural, intergeneracional, de diversitat sexual, diversitat funcional i socioeconòmica.

És per tot això, que la transversalitat de gènere ha esdevingut l'estratègia essencial per fer efectiu el principi d'igualtat d'oportunitats en tots els àmbits de l'acció municipal. Així doncs, el present Pla d'Igualtat incorpora aquesta estratègia i la fa seva, integrant la perspectiva de gènere en el disseny, la planificació, l'execució i l'avaluació de les polítiques públiques per tal de desarticlar les desigualtats inherents en el disseny de polítiques i evitar així la reproducció dels estereotips de gènere i les condicions que afavoreixen les situacions de desigualtat.

Per fer-ho possible, es plantegen dins d'aquesta línia **1 objectiu estratègic, 3 Operatius i 12 accions.**



## 4.2 Línia Estratègica 2 (LE2): En quant a la defensa i gaudi dels drets humans de les dones

Aquesta línia es planteja des de la visió holística de la defensa dels drets humans de les dones des del convenciment que no existeix cap política municipal on les dones no pateixin desigualtats i discriminacions pel sol fet de ser dones, i és per això que la metodologia innovadora que pretén introduir aquest Pla d'igualtat es basa en la coordinació i la coherència interna i externa de les diferents àrees i departaments del govern municipal on la defensa, la garantia l'exercici dels drets humans de les dones permetin la transformació de les estructures que perpetuen les desigualtats entre persones no binaries, dones i homes.

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

L'erradicació de les desigualtats de gènere i les violències masclistes té per objectiu últim aconseguir una societat més justa i igualitària. Assolir la justícia social i de gènere implica la redistribució dels recursos materials i econòmics de forma equitativa, el reconeixement de les diferències culturals i identitàries que han estat oprimides i exclòses sota un model hegemònic dominant i la representació social i política de tots els col·lectius per tal de ser agents de canvi.

Les polítiques de redistribució, reconeixement i representació han de permetre avançar vers un model de societat on els diferents treballs -productiu i reproductiu- es distribueixin de forma equitativa i gaudeixin del mateix valor social i econòmic, on les aportacions de les dones i d'allò considerat femení sigui protagonista de la nostra quotidianitat i on les dones, en la seva diversitat, estiguin presents en els diferents espais de decisió. Només així aconseguirem fer dels valors com el respecte, el reconeixement, l'equitat i la llibertat l'essència de la nostra societat.

Per fer-ho possible, es plantegen el dins d'aquesta línia **3 objectius estratègics, 7 objectius operatius i 21 mesures o accions.**



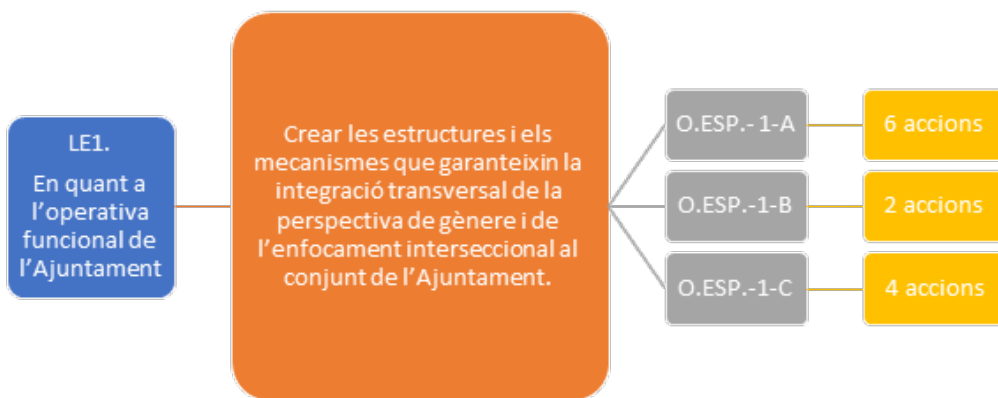
### 4.3 Línia Estratègica 3 (LE3): En quant a la protecció de determinats col·lectius vulnerables

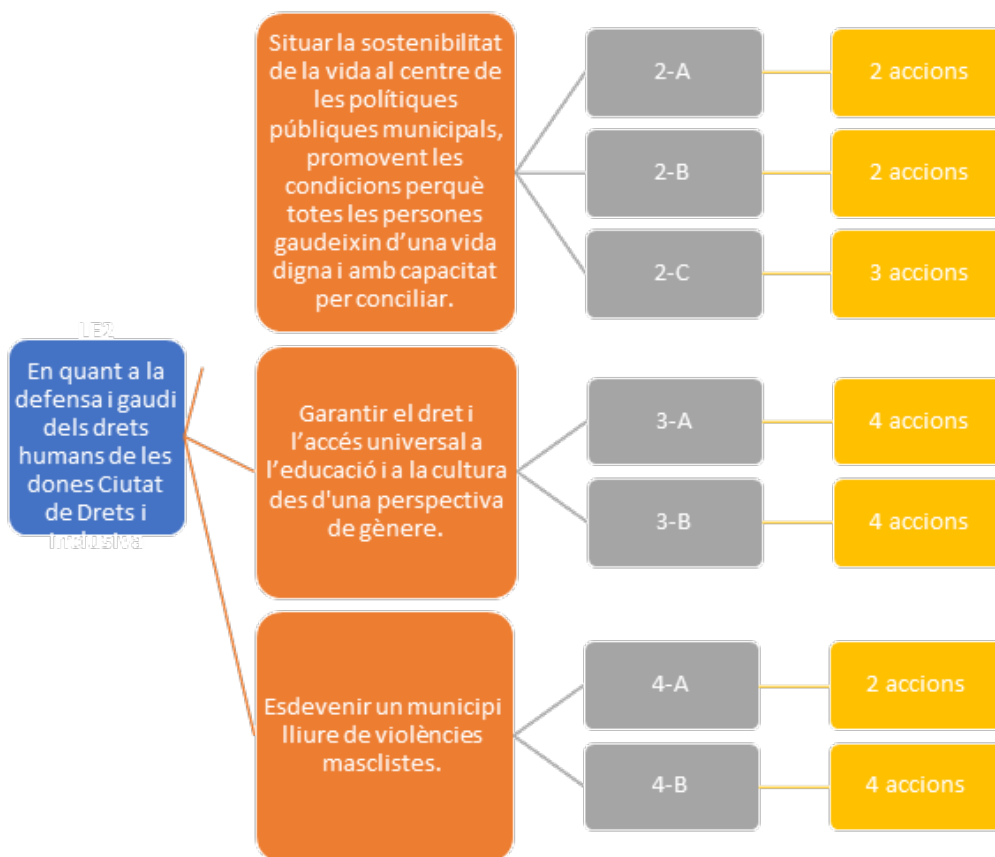
Aquesta línia detalla les prioritats de les actuacions tenint en compte les bretxes de gènere produïdes per les discriminacions interseccionals que neguen les diferents realitats i identitats que tenen les dones.

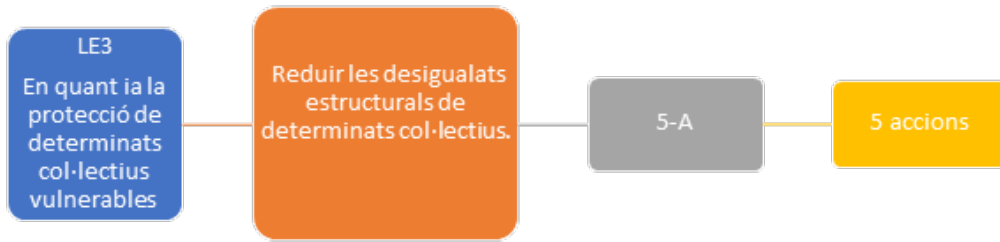
Per fer-ho possible, es plantegen dins d'aquesta línia 1 objectiu estratègic, **1 objectiu estratègic, 1 objectiu operatiu i 5 accions.**



## 5. Mapa dels objectius i de les accions del Pla







## 6. Objectius estratègics i operatius

El present Pla d'Igualtat té com a principal objectiu promoure la garantia que persones no binaries, dones i homes puguin desenvolupar les seves vides sense cap tipus de discriminació, directa o indirecta, per raó de gènere.

A continuació es detallen els objectius estratègics i Operatius que s'han extret a partir dels resultats obtinguts de la diagnosi de gènere realitzada, així com del mapeig compartiu entre el que normativa obliga, els punts forts i els punts de millora de l'actuació municipal, així com dels compromisos assumits pel govern municipal a través de la certificació SG CITY 50.50.

A continuació es detallen els objectius estratègics (OE) i objectius específics en relació amb noves línies estratègiques, que queden actualitzades a partir de les noves prioritats detectades i a partir dels objectius Operatius es desenvoluparan les accions a acomplir en el termini de vigència del Pla.



Línia estratègica	Objectius Estratègics	Objectius Operatius
LE1	<b>OE1</b> En quant a l'operativa funcional de l'Ajuntament.	1.A Incorporar la transversalitat de gènere com a instrument per fer efectiu el principi d'igualtat.
		1.B Establir metodològica i operativament la transversalitat de la perspectiva de gènere en els pressupostos municipals.
		1.C Desplegar els mecanismes interns per garantir el principi d'igualtat a nivell intern a l'Ajuntament.
LE2	<b>OE2</b> En quant a la defensa i gaudi dels drets humans de les dones : Ciutat de Drets i Inclusiva.	2.A Obrir línies de treball que assegurin el suport del govern municipal amb l'ocupació i emprenedoria femenina.
		2.B Fer créixer la consciència ciutadana sobre el valor de la cura i la conciliació corresponent per tal d'assolir una distribució del treball productiu i reproductiu justa i equitativa.
		2.C Fer de l'espai públic un lloc inclúsiu i accessible que promogui la diversitat d'usos i formes d'habitar la ciutat.
LE3	<b>OE3</b> En quant a la protecció de determinats col·lectius vulnerables.	3.A Fer efectiu el principi de la coeducació en l'accés i el desenvolupament educatiu en totes les etapes de la vida.
		3.B Fomentar la participació de les dones en l'organització, creació i representació de continguts culturals i esportius per revertir les desigualtats existents en aquests àmbit.
		4.A Vetllar per la prevenció de les violències masclistes de manera general i específica per desarticular els rols de gènere i promoure relacions igualitàries.
		4.B Millorar l'accés a la informació i als serveis d'atenció contra les violències masclistes.
		5.A Combatre la feminització de la pobresa amb el desplegament de mesures i recursos als col·lectius de dones en major situació de vulnerabilitat.



## 7. Línia estratègica 1 (LE1): en quant a l'operativa funcional de l'Ajuntament

### 7.1 Quadre resum objectiu estratègic 1

OBJECTIU ESTRATÈGIC 1: CREAR LES ESTRUCTURES I MECANISMES QUE GARANTEIXIN LA INTEGRACIÓ TRANSVERSAL DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE I DE L'ENFOCAMENT INTERSECCIONAL AL CONJUNT DE L'AJUNTAMENT.		CALEN-DARI			
OBJECTIUS OPERATIUS	Nº ACCIÓ	ACCIONS	RESULTATS	RESPONSABLES	
1.A. Incorporar la transversalitat de gènere com a instrument per fer efectiu el principi d'igualtat.	(LE1) 1.A.1	1. Reforçar els recursos humans i econòmics de la Regidoria de Feminismes. (Acció 1 i 3 del PC)	R.1.A.1. Les polítiques d'igualtat disposen de recurs humans i de pressupost suficient que garanteix el seu desenvolupament.	Alcaldia	2024
	(LE1) 1.A.2	2. Realitzar formació en perspectiva de gènere al personal de l'Ajuntament durant la implementació de tot el pla. (Acció 20 del PC)	R.1.A.2. S'ha format el personal polític i tècnic en perspectiva de gènere per detectar possibles conductes estereotipades en clau de gènere.	Recursos Humans, Àrea de Feminismes	Al llarg de tot el pla
	(LE1) 1.A.3	3. Realitzar formació en perspectiva de gènere al personal de recursos humans i al personal tècnic i polític de les àrees d'urbanisme, habitatge i medi ambient. (Acció 22 i 48 del PC)	R.1.A.3. El personal tècnic i polític dels àmbits de RRHH, d'urbanisme, habitatge i medi ambient compta amb formació en perspectiva de gènere.	Àrees d'Urbanisme, Habitatge i Medi Ambient	2024
	(LE1) 1.A.4	4. Enfortir la comissió d'igualtat que doni garantia al seguiment de tots els plans i instruments d'igualtat que el govern municipal disposi. (Acció 1 del PC)	R.1.A.4. S'han assignat les eines i recursos necessaris per enfortir la comissió d'igualtat.	Regidoria d'igualtat i feminsimes	2024

	(LE1) 1.A.5	5. Renovar i promoure nous compromisos a favor de la igualtat i de l'enfocament de gènere transversal en la política local a través de la certificació Sg City 50-50. (Acció 9 del PC)	R.1.A.5. S'ha renovat la certificació i s'assegura que la transversalitat de gènere interseccional en l'anàlisi i les actuacions de l'Ajuntament.	Alcaldia i regidoria igualtat i feminisme	2024 - 2026
	(LE1) 1.A.6	6. Fixar un percentatge anual del pressupost municipal al desenvolupament del present Pla. (Acció 6 del PC)	R.1.A.6 Les polítiques d'igualtat disposen del pressupost suficient que garanteix el desenvolupament del Pla.	Alcaldia regidoria igualtat i feminisme	Anualment
1.B. Establir metodològica i operativament la transversalitat de la perspectiva de gènere en els pressupostos municipals.	(LE1) 1.B.1	7. Impartir formació sobre la incorporació de la perspectiva de gènere en l'elaboració i gestió dels pressupostos municipals. (Acció 8 i 18 del PC)	R.1.B.1. Les persones implicades en l'elaboració del pressupost municipal estan capacitades per poder incorporar la perspectiva de gènere	Alcaldia - Intervenció	Al llarg de tot el pla
	(LE1) 1.B.2	8. Establir els pressupostos municipals amb perspectiva de gènere. (Acció 8 i 18 del PC)	R.1.B.2 S'ha fixat un pressupost anual amb perspectiva de gènere.	Totes les àrees	Anualment
1.C. Desplegar els mecanismes interns per garantir el principi d'igualtat a nivell intern a l'Ajuntament.	(LE1) 1.C.1	9. Incorporar clàusules de gènere a la contractació municipal. (Acció 27 del PC)	R.1.C.1. S'ha inclòs en les bases de les contractacions i licitacions de l'Ajuntament la perspectiva de gènere.	Serveis Interns, Igualtat i Feminismes	Al llarg de tot el Pla
	(LE1) 1.C.2	10. Comptar amb una guia de llenguatge inclusiu i no sexista per als documents institucionals i administratius. (Acció 26 del PC)	R.1.C.2. S'ha elaborat una guia de llenguatge inclusiu i no sexista per als documents institucionals i administratius de l'Ajuntament.	Comunicació, Igualtat i de Feminismes	2023
	(LE1) 1.C.3	11. Comptar amb un protocol contra l'assetjament sexual i contra les violències masclistes. (Acció 24 del PC).	R.1.C.3. S'ha elaborat un protocol contra l'assetjament sexual i contra les violències masclistes.	Igualtat i Feminismes	2023
	(LE1) 1.C.4	12. Elaborar i aprovar el pla d'igualtat de dones i homes de l'ajuntament de Calaf. (Acció 4, 12 i 23 del PC).	R.1.C.4 L'Ajuntament disposa d'un pla d'igualtat de dones i homes.	RRHH	2023

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

Codi i acció	Accions	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
(LE1) 1.A.1 (1)	Reforçar els recursos humans de la Regidoria de Feminismes. (Acció 1 i 3 del PC)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Estructura d'igualtat reconeguda dins de l'organigrama.</li> <li>- Funcions i rols establerts de l'estructura d'igualtat especificats dins de l'organigrama de l'ajuntament.</li> <li>- N° de persones contractades que formen part de l'estructura d'igualtat.</li> <li>- N° de persones amb contracte laboral fix o contractació pública.</li> <li>- Pressupost assignat anualment al manteniment de l'estructura d'igualtat.</li> </ul>	<p>Alcaldia</p> <p><b>Pressupost addicional</b></p> <p>Sí</p> <p><b>Temporalitat de l'acció</b></p> <p>2024</p>



Codi i acció	Accions	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
(LE1) 1.A.2 (2)	Realitzar formació en perspectiva de gènere al personal de l'Ajuntament durant la implementació de tot el pla. (Acció 20 del PC)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Estudi de necessitats formatives elaborat.</li> <li>- Programa formatiu elaborat.</li> <li>- El 100% de l'equip tècnic s'ha format de manera continuada en PG al llarg de la vigència d'aquest Pla.</li> <li>- La informació sobre la formació impartida en l'ajuntament està desagregada per sexe.</li> <li>- Nombre de formacions que s'han dut a terme, continguts i durada.</li> <li>- Nombre de persones assistents a la formació segons gènere, àrea i càrrec.</li> <li>- Satisfacció de les persones assistents i valoració de la utilitat de la formació, expressada a través d'un qüestionari de satisfacció.</li> <li>- Valoració qualitativa expressada en l'avaluació de seguiment del pla d'igualtat.</li> </ul>	<p>Recursos Humans i Igualtat i Feminismes</p> <p><b>Pressupost addicional</b></p> <p>Sí</p> <p><b>Temporalitat de l'acció</b></p> <p>Al llarg de tot el pla.</p>



Codi i acció	Accions	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
(LE1) 1.A.3 (3)	Realitzar formació en perspectiva de gènere al personal de recursos humans i al personal tècnic i polític de les àrees d'urbanisme, habitatge i medi ambient. (Acció 22 i 48 del PC)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Estudi de necessitats formatives elaborat.</li> <li>- Programa formatiu elaborat específic sobre les tres àrees.</li> <li>- N° de formacions realitzades i n° de persones que assisteixen a la formació, percentatge de persones sobre el total.</li> </ul>	<p>Àrees d'Urbanisme, Habitatge i Medi Ambient</p> <p><b>Pressupost addicional</b></p> <p>No</p> <p><b>Temporalitat de l'acció</b></p> <p>2024</p>



Codi i acció	Accions	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
(LE1) 1.A.4 (4)	Enfortir la comissió d'igualtat que doni garantia al seguiment de tots els plans i instruments d'igualtat que el govern municipal disposi. (Acció 1 del PC)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Document on queden fixats els objectius i el funcionament de la comissió d'igualtat. (Acció 1 del PC).</li> <li>- N° de reunions realitzades.</li> <li>- N° de presentacions realitzades.</li> <li>- N° de propostes realitzades per assegurar la perspectiva de gènere, drets humans i l'enfocament interseccional en el funcionament de les àrees i departaments de l'ajuntament.</li> </ul>	Igualtat i Feminismes <b>Pressupost addicional</b> No <b>Temporalitat de l'acció</b> 2023



Codi i acció	Accions	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
(LE1) 1.A.5 (5)	Renovar i promoure nous compromisos a favor de la igualtat i de l'enfocament de gènere transversal en la política local a través de la certificació Sg City 50-50. (Acció 9 del PC)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre i canals de les comunicacions que es realitzen cap a la ciutadania per fer visible l'adhesió al Distintiu SG City 50 50.</li> <li>- Valoració qualitativa de la visibilitat aconseguida amb les comunicacions realitzades, expressada en la sessió de valoració de les accions realitzades al final de l'any.</li> <li>- Nombre de compromisos assumits.</li> </ul>	<p>Alcaldia i Igualtat i Feminismes</p> <p><b>Pressupost addicional</b></p> <p>Sí</p> <p><b>Temporalitat de l'acció</b></p> <p>Al llarg de tot el pla.</p>



Codi i acció	Accions	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
(LE1) 1.A.6 (6)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fixar un percentatge anual del pressupost municipal al desenvolupament del present Pla. (Acció 6 del PC)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Percentatge del pressupost municipal destinat al desenvolupament del Pla.</li> <li>- Inform de la comissió d'igualtat elaborat anualment sobre la justificació del pressupost sol·licitat.</li> <li>- % del pressupost sol·licitat acceptat.</li> </ul>	Alcaldia i Igualtat i Feminismes <b>Pressupost addicional</b> No <b>Temporalitat de l'acció</b> Anualment



### 7.3 Objectiu operatiu 1.B. Establir metodològica i operativament la transversalitat de la perspectiva de gènere en els pressupostos municipals

Codi i acció	Accions	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
(LE1) 1.B.1 (7)	Impartir formació sobre la incorporació de la perspectiva de gènere en l'elaboració i gestió dels pressupostos municipals. (Acció 8 i 18 del PC)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Estudi de necessitats formatives elaborat.</li> <li>- Programa formatiu elaborat específic sobre les tres àrees.</li> <li>- N° d'accions o mesures empleades per promoure la formació de tot l'equip amb influència (caràcter tècnic i polític) en l'elaboració i execució de pressupostos.</li> <li>- N° de formacions realitzades.</li> <li>- N° de persones que han accedit a la formació. Dades desagregades per variables interseccionals.</li> <li>- N° de persones que no han rebut formació que han tingut incidència en l'elaboració dels pressupostos municipals.</li> </ul>	<p>Alcaldia i intervenció</p> <p><b>Pressupost addicional</b></p> <p>Sí</p> <p><b>Temporalitat de l'acció</b></p> <p>Al llarg de tot el pla.</p>



Codi i acció	Accions	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
(LE1) 1.B.1 (8)	Establir els pressupostos municipals amb perspectiva de gènere. (Acció 8 i 18 del PC)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Acta de govern aprovant el pressupost per al principi d'igualtat i no discriminació.</li> <li>- Comissió creada amb presència de totes les regidories per aprovar la inclusió de la perspectiva d'egènere en els pressupostos.</li> </ul>	Totes les àrees
<b>Pressupost addicional</b>			
Sí			
<b>Temporalitat de l'acció</b>			
Al llarg de tot el pla.			

## 7.4 Objectiu operatiu 1. C Desplegar els mecanismes interns per garantir el principi d'Igualtat a nivell intern a l'Ajuntament

Codi i acció	Accions	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
(LE1) 1.C.1 (9)	Incorporar clàusules de gènere a la contractació municipal. (Acció 27 del PC)  "Guia per incorporar clàusules de contractació socialment responsable en les diferents fases del procés de contractació". Es tracta d'incorporar les clàusules de gènere i fer-les efectives en la contractació municipal.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre i àrees de referència de les contractacions i concursos públics que incorporen les clàusules de gènere, el darrer any i nombre de contractacions per licitació que s'han incorporat.</li> <li>- Nombre i àrees de referència de les contractacions i concursos públics que no incorporen les clàusules de gènere, el darrer any.</li> <li>- Valoració qualitativa de la incorporació de les clàusules de gènere en la contractació municipal, expressada en la sessió d'avaluació de seguiment del pla d'igualtat.</li> </ul>	Serveis Interns, Igualtat i Feminismes <b>Pressupost addicional</b>  No  <b>Temporalitat de l'acció</b>  Al llarg de tot el Pla



Codi i acció	Accions	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
(LE1) 1.C.2 (10)	Comptar amb una guia de llenguatge inclusiu i no sexista per als documents institucionals i administratius. (Acció 26 del PC)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Creada i aplicada una guia de llenguatge inclusiu i no sexista per als documents institucionals i administratius.</li> <li>- Nombre i tipus d'accions de sensibilització per promoure el seu ús i apropiació per tot el personal.</li> </ul>	Comunicació, Igualtat i Feminismes <b>Pressupost addicional</b> No <b>Temporalitat de l'acció</b> 2023



Codi i acció	Accions	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
(LE1) 1.C.3 (11)	Comptar amb un protocol contra l'assetjament sexual i contra les violències masculines. (Acció 24 del PC).	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Creat i aplicat un protocol contra l'assetjament sexual i contra les violències masculines.</li> <li>- Nombre i tipus d'accions de sensibilització per promoure la seva apropiació per la ciutadania.</li> <li>- Nombre i tipus d'accions de difusió per promoure el seu ús a la ciutadania.</li> </ul>	Igualtat i Feminismes <b>Pressupost addicional</b> No <b>Temporalitat de l'acció</b> 2024



Codi i acció	Accions	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
(LE1) 1.C.4 (12)	Elaborar i aprovar el pla d'igualtat de dones i homes de l'Ajuntament de Calaf. (Acció 4, 12 i 23 del PC).	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pla d'igualtat de dones i homes elaborat.</li> <li>- Acta del Ple aprovant el Pla d'igualtat de dones i homes de l'Ajuntament.</li> </ul>	Igualtat i Feminismes <b>Pressupost addicional</b>
			No
			<b>Temporalitat de l'acció</b>
			2023

## 8. Línia estratègica: en quant a la defensa i gaudi dels drets humans de les dones : Ciutat de Drets i Inclusiva (LE2)

### 8.1 Quadre resum objectiu estratègic 2

OBJECTIU ESTRATÈGIC 2: SITUAR LA SOSTENIBILITAT DE LA VIDA AL CENTRE DE LES POLÍTIQUES PÚBLIQUES MUNICIPALS, PROMOVENT LES CONDICIONS PERQUÈ TOTES LES PERSONES GAUDEIXIN D'UNA VIDA DIGNA I AMB CAPACITAT PER CONCILIAR.					
OBJECTIUS OPERATIUS	Nº ACCIÓ	ACCIONS	RESULTATS	RESPONSABLES	CALENDARI
2.A Obrir línies de treball que asse-gurin el suport del govern municipal amb l'ocupació i em-prenedoria femeni-na.	(LE2) 2.A.1	13. Oferir un servei que inclogui ac-cés a informació rellevant sobre processos de creació empresarial, recursos i finançament, o es difo-nen públicament els serveis oferts per altres entitats supramunicipals. (Acció 33 del PC)	R.2.A.1. Les dones emprenedores compten amb un servei de suport i assessorament d'informació i finan-çament.	Ocupació	Al llarg de tot el Pla
	(LE2) 2.A.2	14. Realitzar una campanya per sen-sibilitzar sobre l'ocupació de les dones. (Acció 31 del PC)	R.2.A.2. L'Ajuntament a través de campanyes per sensibilitzar sobre l'ocupació de les dones ha reduït l'atur femení.	Serveis socials	2023

<p>2.B Fer créixer la consciència ciutadana sobre el valor de la cura i la conciliació corresponsible per tal d'assolir una distribució del treball productiu i reproductiu justa i equitativa.</p>	<p>(LE2) 2.B.1</p>	<p>15. Realitzar accions de sensibilització sobre igualtat de gènere adreçades a homes en espais comunitaris municipals. (Acció 51 del PC)</p>	<p>R.2.B.1. S'han realitzat accions per reduir els estereotips de gènere al treball de cures.</p>	<p>Igualtat i Feminsimes</p>	<p>2023</p>
	<p>(LE2) 2.B.2</p>	<p>16. Fer visible el treball de llar i cures i atendre les necessitats específiques implicant als homes en la conciliació corresponsible. (Acció 34 del PC)</p>	<p>R.2.B.2. Els homes del municipi són conscients de com implicar-se en una conciliació corresponsible quotidiana.</p>	<p>Igualtat i Feminsimes</p>	<p>2024</p>
<p>2.C Fer de l'espai públic un lloc inclussiu i accessible que promogui la diversitat d'usos i formes d'habitar la ciutat.</p>	<p>(LE2) 2.C.1</p>	<p>17. Aplicar les mesures emanades a partir de les marxes exploratòries municipals des d'una perspectiva de gènere.</p>	<p>R.2.C.1. Es compta amb un espai públic més inclussiu, accessible i segur per a totes les persones.</p>	<p>Urbanisme</p>	<p>Al llarg de tot el Pla</p>
	<p>(LE2) 2.C.2</p>	<p>18. Crear una taula de participació amb dones del sector rural per identificar quina és la situació de les dones i quines són les principals dificultats i barreres en què es troben. (Acció 35 del PC).</p>	<p>R.2.C.2. El govern local ha identificat la situació actual de les dones del sector rural, així com les seves dificultats, per poder generar accions adients a les seves necessitats.</p>	<p>Serveis Socials</p>	<p>2023</p>
	<p>(LE2) 2.C.3</p>	<p>19. Afavorir la participació de les dones del municipi en els espais de debat, reflexió i construcció conjunta per la promoció de la igualtat. (Acció 29 del PC)</p>	<p>R.2.C.3. Major participació de les dones en els espais públics de debat.</p>	<p>Alcalde</p>	<p>Al llarg de tot el Pla</p>



## 8.2 Objectiu operatiu 2.A. Obrir línies de treball que assegurin el suport del govern municipal amb l'ocupació i em- prenedoria femenina

Codi i acció	Accions	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
(LE2) 2.A.1 (13)	Oferir un servei que inclogui accés a informació rellevant sobre processos de creació empresarial, recursos i finançament, o es difonen públicament els serveis oferts per altres entitats supramunicipals. (Acció 33 del PC)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Descripció i nº serveis d'assessorament a les iniciatives d'emprenedoria.</li> <li>- Nº de persones que han fet ús del servei d'assessorament.</li> </ul>	Ocupació <b>Pressupost addicional</b> No <b>Temporalitat de l'acció</b> Al llarg de tot el Pla



Codi i acció	Accions	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
(LE2) 2.A.2 (14)	Realitzar una campanya per sensibilitzar sobre l'ocupació de les dones. (Acció 31 del PC)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de campanyes executades.</li> <li>- Establerts els indicadors d'impacte utilitzats de les campanyes.</li> <li>- Avaluacions dels resultats de les campanyes realitzades.</li> </ul>	Serveis Socials i Ocupació
			<b>Pressupost addicional</b>
			Sí
			<b>Temporalitat de l'acció</b>
			2023

### 8.3 Objectiu operatiu 2.B. Fer créixer la consciència ciutadana sobre el valor de la cura i la conciliació corresponente per tal d'assolir una distribució del treball productiu i reproductiu justa i equitativa

Codi i acció	Accions	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
(LE2) 2.B.2 (15)	Realitzar accions de sensibilització sobre igualtat de gènere adreçades a homes en espais comunitaris municipals. (Acció 51 del PC)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número d'accions realitzades.</li> <li>- Indicadors per avaluar l'efectivitat de les accions.</li> <li>- Persones a qui s'han adreçat les accions i % de la població.</li> <li>- Dades desagregades per variables interseccionals.</li> </ul>	Igualtat i Feminismes <b>Pressupost addicional</b> Sí <b>Temporalitat de l'acció</b> 2023



Codi i acció	Accions	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
(LE2)	Fer visible el treball de llar i cures i atendre les necessitats específiques	Nombre d'accions de sensibilització realitzades.	Igualtat i Feminismes
2.B.2	implicant als homes en la conciliació	Nombre d'homes assistents.	<b>Pressupost addicional</b>
(16)	corresponsable. (Acció 34 del PC)	Repercussió a les xarxes socials de l'Ajuntament (sensibilitza ció v ia xarxes socials).	Sí
			<b>Temporalitat de l'acció</b>
			2024

#### 8.4 Obejctiu operatiu 2 C. Fer de l'espai públic un lloc inclusiu i accessible que promogui la diversitat d'usos i formes d'habitar la ciutat

Codi i acció	Accions	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
(LE2) 2.C.1 (17)	Aplicar les mesures emanades a partir de les marxes exploratòries municipals des d'una perspectiva de gènere.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de marxes realitzades-</li> <li>- Nombres de mesures o propostes que han estat recollides en els plans de seguretat o urbanisme.</li> <li>- Nombre de persones que han participat en les marxes experimentals, amb dades interseccionals.</li> </ul>	Urbanisme i Igualtat i feminismes
			<b>Pressupost addicional</b>
			Sí
			<b>Temporalitat de l'acció</b>
			Al llarg de tot el Pla



Codi i acció	Accions	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
(LE2) 2.C.2 (18)	Crear una taula de participació amb dones del sector rural per identificar quina és la situació de les dones i quines són les principals dificultats i barreres en què es troben. (Acció 35 del PC).	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de dones que han participat en la taula rodona.</li> <li>- Les dades participatives tenen informació interseccional.</li> <li>- Nombre de propostes recollides en els plans econòmics i d'ajudes de l'Ajuntament.</li> <li>- S'han realitzat estudis sobre la titularitat del terra.</li> <li>- S'han realitzat formacions adreçades a les dones de l'àmbit rural per millorar les seves pensions.</li> <li>- En la taula ha intervingut en alguna ocasió la conselleria d'igualtat o de pesca i agricultura.</li> </ul>	<p>Ocupació i igualtat i feministes.</p> <p><b>Pressupost addicional</b></p> <p>Sí</p> <p><b>Temporalitat de l'acció</b></p> <p><b>Al llarg de tot el Pla</b></p>



Codi i acció	Accions	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
(LE2) 2.C.3 (19)	Afavorir la participació de les dones del municipi en els espais de debat, reflexió i construcció conjunta per la promoció de la igualtat. (Acció 29 del PC)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de mesures i activitats realitzades.</li> <li>- Participació de les dones als espais de debat.</li> <li>- Dones referents.</li> <li>- Processos participatius.</li> </ul>	Igualtat i feminismes <b>Pressupost addicional</b> Sí <b>Temporalitat de l'acció</b> Al llarg de tot el Pla

### 8.5 Quadre resum objectiu estratègic 3

OBJECTIU ESTRATÈGIC OE3: GARANTIR EL DRET I L'ACCÉS UNIVERSAL A L'EDUCACIÓ I A LA CULTURA DES D'UNA PERSPECTIVA DE GÈNERE.					
OBJECTIUS OPERATIUS	Nº ACCIÓ	ACCIONS	RESULTATS	RESPONSABLES	CALENDARI
3.A Fer efectiu el principi de la coeducació en l'accés i el desenvolupament educatiu en totes les etapes de la vida.	(LE2) 3.A.1	20. Impulsar la coeducació als centres educatius del municipi a través de tallers referents a la salut afectiva-sexual, integrant a tota la comunitat educativa. (Acció 37 del PC)	R.2.A.1 Tots els centres educatius públics, privats i concertats han optat a realitzar tallers sobre salut afectiva-sexual i reproductiva.	Educació i salut	2024-2026
	(LE2) 3.A.2	21. Impulsar propostes del govern local als consells escolars per promoure la coeducació. (Acció 36 del PC)	R.2.A.2 El Pla de coeducació de l'Ajuntament estableix les prioritats per presentar als consells escolars	Servei d'educació. Centres educatius i AFA'S	Al llarg de tot el Pla.
	(LE2) 3.A.3	22. Impulsar l'obtenció del distintiu violeta en els centres educatius de la ciutat com un instrument de mesura que inclou un camí de millora per avançar de manera constant i progressiva cap a la igualtat de tracte i oportunitats a través de l'avaluació i del compromís de la direcció i de l'equip del centre. (Acció 36 del PC)	R.2.A.3 Els centres educatius de la ciutat han incorporat un pla de millora per introduir el principi d'igualtat i no discriminació des d'una basant holística en totes les àrees del centre	Servei d'educació.	2023 - 2024
	(LE2) 3.A.4	23. Realitzar un estudi sobre ràtios d'abandonament i absentisme escolar i les causes que els produeixen. (Acció 39 del PC)	R.2.A.4 Les accions realitzades han resultat en una disminució de l'absentisme i l'abandonament escolar.	Servei d'educació. Centres educatius i AFA'S	Al llarg de tot el Pla.



<p>3. B Fomentar la participació de les dones en l'organització, creació i representació de continguts culturals i esportius per revertir les desigualtats existents en aquest àmbit.</p>	<p>(LE2) 3.B.1</p>	<p>24. Elaborar una oferta cultural que tingui en compte la presència femenina des d'una perspectiva de gènere i visibilitzi a les dones (Acció 42 del PC).</p>	<p>R.2.B.4 S'ha elaborat una programació cultural que ha tingut en compte el paper de les dones al llarg de la història</p>	<p>Cultura</p>	<p>Al llarg del Pla</p>
	<p>(LE2) 3.B.2</p>	<p>25. Elaborar una guia de dones expertes del territori en el sector cultural (artistes, escriptors, poetes, pintores, investigadores, etc.). (Acció 43 del PC).</p>	<p>R.2.B.4 Es compta amb un conjunt de dones expertes en el sector cultural</p>	<p>Cultura, Igualtat i feminismes</p>	
	<p>(LE2) 3.B.3</p>	<p>26. Propiciar la visibilitat de les dones en l'àmbit esportiu i cultural municipal a través dels premis de la Nit de l'Esport i la Cultura. (Acció 56 del PC)</p>	<p>R.2.B.4 Es visibilitza a les dones dins de l'esport i la cultura a través d'accions concretes</p>	<p>Cultura, esports i igualtat i feminismes</p>	
	<p>(LE2) 3.B.4</p>	<p>27. Identificar les necessitats de continguts produïts per dones als mitjans de comunicació digitals i locals. (Acció 45 del PC).</p>	<p>R.2.B.4 Es coneixen les necessitats de continguts amb perspectiva de gènere a nivel comunicatiu</p>	<p>Comunicació, Igualtat i feminismes</p>	

### 8.6 Objectiu operatiu 3.A. Fer efectiu el principi de la coeducació en l'accés i el desenvolupament educatiu en totes les etapes de la vida

Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
LE2-3.A.1 (20)	Impulsar la coeducació als centres educatius a través de l'aplicació de tallers sobre salut afectiva-sexual i reproductiva. (Acció 37 del PC)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- N° d'alumnat que han participat de les formacions en salut afectiva sexual-reproductiva, i % que representa sobre el total</li> <li>- N° de tallers i formacions realitzades per promoure la salut efectiva sexual i reproductiva en els centres educatius.</li> </ul>	Salut i educació <b>Pressupost addicional</b> Sí <b>Temporalitat de l'acció</b> Al llarg de tot el pla

Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
LE2-3.B.2 (21)	Participar en els consells escolars dels centres educatius fent propostes per promoure la coeducació. (Acció 36 PC)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de propostes presentades i acceptades pels consells escolars.</li> <li>- N° d'alumnes i alumnes que han participat en els projectes de coeducació, i % que representa sobre el total.</li> <li>- N° de xerrades amb les Associacions de Famílies d'Alumnes (AFA) sobre gènere, LGTBfòbia, diversitats, assetjament, entre d'altres.</li> </ul>	Educació i Igualtat i Femines <b>Pressupost addicional</b> Sí <b>Temporalitat de l'acció</b> 2025



Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
LE2-3.B.3 (22)	<p>Impulsar l'obtenció del distintiu violeta en els centres educatius de la ciutat.</p> <p>Instrument de mesura que inclou un camí de millora per avançar de manera constant i progressiva cap a la igualtat de tracte i oportunitats a través de l'avaluació i del compromís de la direcció i l'equip del centre</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de centres educatius amb la certificació realitzada.</li> <li>- N° de centres amb distintiu violeta i n° de centres amb distintiu camí al violeta.</li> <li>- N° de centres que han passat del distintiu "camí al violeta" al distintiu violeta.</li> <li>- N° de centres amb pla d'igualtat intern.</li> <li>- N° de centres amb protocol contra l'assetjament.</li> <li>- N° de centres amb pla estratègic fomentant la igualtat, amb accions contra el sexisme, el racisme i LGTBIFÒBIA.</li> <li>- Estudi realitzat a partir de les certificacions per conèixer quina és la realitat dels centres educatius en matèria de drets humans, inclusió i igualtat del municipi.</li> </ul>	<p>Educació</p> <p><b>Pressupost addicional</b></p> <p>Sí</p> <p><b>Temporalitat de l'acció</b></p> <p>Al llarg de tot el pla</p>



Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
LE2-3.B.4 (23)	Realitzar un estudi sobre ràtios d'abandonament i absentisme escolar i les causes que els produeixen. (Acció 39 del PC)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pla per combatre l'absentisme i abandonament escolar.</li> <li>- N° d'indicadors de gènere i interseccionals per poder realitzar seguiment de les noves accions</li> <li>- Les dades estan desagregades per sexe, amb variables interseccionals.</li> <li>- Nombre d'actuacions realitzades</li> </ul>	Educació i Igualtat i Feminismes <b>Pressupost addicional</b> Sí <b>Temporalitat de l'acció</b> Al llarg de tot el pla

### 8.7 Objectiu operatiu 3.B. Fomentar la participació de les dones en l'organització, creació i representació de continguts culturals i esportius per revertir les desigualtats existents en aquest àmbit

Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
LE2-3.C.1 (24)	51. Elaborar una oferta cultural que tingui en compte la presència femenina des d'una perspectiva de gènere i visibilitzi a les dones que han fet història (Acció 42).	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaborat programa contra els estereotips i pautes culturals discriminatòries. Creat un procés participatiu per l'elaboració del programa. N° d'agents socials, associacions de dones i feministes i altres associacions defensores dels drets humans. Que han participat.</li> <li>- Realitzada campanya de sensibilització. N° d'accions realitzades.</li> <li>- Identificats els col·lectius a qui es dirigeixen les accions i la campanya.</li> <li>- N° de centres que han participat</li> <li>- Creada una taula de diàleg entre l'ajuntament i les associacions de joves i adolescents del municipi, entitats religioses i entitats de drets humans.</li> <li>- N° de nous continguts amb perspectiva de gènere dins la oferta cultural</li> </ul>	<p>Cultura</p> <p><b>Pressupost addicional</b></p> <p>Sí</p> <p><b>Temporalitat de l'acció</b></p> <p>Anualment</p>



Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
LE2-3.B.2 (25)	Elaborar una guia de dones expertes del territori en el sector cultural (artistes, escriptors, poetes, pintores, investigadores, etc.). (Acció 43 del PC).	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de reunions realitzades per a planificar la guia</li> <li>- Guia realitzada</li> <li>- Nombre de dones expertes incloses a la guia i sector cultural al que es dediquen</li> <li>- Canals comunicatius a través dels quals s'ha compartit la guia</li> </ul>	Cultura i Igualtat i Feminismes <b>Pressupost addicional</b>  <b>Temporalitat de l'acció</b>



Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
LE2-3.B.3 (26)	Propiciar la visibilitat de les dones en l'àmbit esportiu i cultural municipal a través dels premis de la Nit de l'Esport i la Cultura. (Acció 56 del PC)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de premis creats per a dones o projectes amb perspectiva de gènere dins dels premis de la nit de l'esport i la cultura</li> <li>- Nombre de dones que han rebut premis</li> </ul>	Cultura, Esports i Igualtat i Feminismes <b>Pressupost addicional</b>  <b>Temporalitat de l'acció</b>





Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
LE2-3.B.4 (27)	Identificar les necessitats de continguts produïts per dones als mitjans de comunicació digital i local. (Acció 45 del PC).	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Estudi realitzat per valorar les necessitats comunicatives amb perspectiva de gènere</li> <li>- Nombre d'accions que proposa l'estudi i objectius</li> <li>- Pla comunicatiu realitzat amb propostes de continguts produïts per dones</li> </ul>	Comunicació i Igualtat i Feminismes <b>Pressupost addicional</b> Sí <b>Temporalitat de l'acció</b>

## 8.8 Quadre resum objectiu estratègic 4

OBJECTIU ESTRATÈGIC OE4: VETLLAR PER LA PREVENCIÓ DE LES VIOLÈNCIES MASCLISTES DE MANERA GENERAL I ESPECIAL PER DESARTICULAR ELS ROLS DE GÈNERE I PROMOURE RELACIONS IGUALITÀRIES.					
OBJECTIUS OPERATIUS	Nº ACCIÓ	ACCIONS	RESULTATS	RESPONSABLES	CALENDARI
4.A Disposar de mecanismes que facilitin la coordinació entre els actors i agents implicats.	(LE2) 4.A.1	28. Mantenir l'atenció a través del CC el centre d'atenció i informació que fa campanyes i accions per prevenir i atendre casos de violències masclistes. (Acció 57 del PC)	R.4.A.2 S'ha donat continuïtat al treball realitzat a través del Centre d'atenció i informació a les dones del Consell Comarcal.	Igualtat i feminismes	Al llarg de tot el Pla
	(LE2) 4.A.2	29. Realitzar formació continuada a les professionals d'atenció a violències masclistes per poder abordar aquestes formes de violències masclistes, aprofitant els recursos que posen a disposició les diverses administracions supramunicipals. (Acció 56 del PC)	R.4.A.2 S'ha format en perspectiva de gènere en l'espai públic al personal tècnic de l'Ajuntament responsable de serveis socials, treballadores familiars i tècniques de benestar i ciutadania.	Igualtat i feminismes, Serveis Socials	2023-2024

4.B Millorar l'accés a la informació i als serveis d'atenció contra les violències masclistes.	(LE2) 4.B.1	30. Elaborar una diagnosi específica sobre la naturalesa de les violències masclistes al jovent del municipi. (Acció 60 del PC)	R.4.A.2 S'ha dotat d'un estudi transversal contra la violència masclista a la població juvenil.	Joventut	
	(LE2) 4.B.2	31. Potenciar els tallers i campanyes de sensibilització entre la ciutadania, amb la col·laboració de les organitzacions feministes. (Acció 38, 51 i 54 del PC)	R.4.A.2 S'han realitzat accions per donar visibilitat i promoure la consciència respecte les violències masclistes entre la ciutadania	Igualtat i feministes	
	(LE2) 4.B.3	32. Informar dels ajuts que altres administracions donen per a dones afectades per la violència masclista. (Acció 61 del PC)	R.4.A.2 La població coneix les ajudes disponibles per a dones afectades per la violència masclista	Igualtat i feministes	
	(LE2) 4.B.4	33. Mantenir el protocol d'actuació i prevenció de les violències en espais d'oci nocturn.	R.4.A.2 S'ha difós al voltant de la campanya 25N i altres dies internacionals contra les violències masclistes i lgtbi-fòbiques, les diverses eines i recursos de que disposa la ciutadania per combatre les violències masclistes.	Igualtat i feministes	

### 8.9 Objectiu Operatiu 4. A. Disposar de mecanismes que facilitin la coordinació entre els actors i agents implicats.

Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
LE2-4.A.1 (28)	Mantenir l'atenció a través del CC, el centre d'atenció i informació que fa campanyes i accions per prevenir i atendre casos de violències masculines. (Acció 57 del PC)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de reunions realitzades amb diferents agents implicats en la intervenció.</li> <li>- Número de canals de col·laboració establerts.</li> <li>- Millores aconseguides com a resultat de la cooperació.</li> </ul>	<p>Igualtat i feminismes</p> <p><b>Pressupost addicional</b></p> <p>No</p> <p><b>Temporalitat de l'acció</b></p> <p>Al llarg de tot el pla</p>



Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
LE2-4.A.2 (29)	Realitzar formació continuada a les professionals d'atenció a violències masculines per poder abordar aquestes formes de violències masculines, aprofitant els recursos que posen a disposició les diverses administracions supramunicipals. (Acció 56 del PC)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de formacions realitzades</li> <li>- Nombre de persones que hi han assistit, amb dades desagregades per sexe</li> <li>- Informes dels resultats de les formacions</li> </ul>	Igualtat i feminismes , Serveis Socials <b>Pressupost addicional</b> No <b>Temporalitat de l'acció</b> Al llarg de tot el pla

### 8.10 Objectiu 4.B. Millorar l'accés a la informació i als serveis d'atenció contra les violències masculines.

Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
LE2-4.B.1 (30)	Elaborar una diagnosi específica sobre la naturalesa de les violències masculines al jovent del municipi. (Acció 60 del PC)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaborada diagnosi per a documentar l'impacte de la violència masculina en la població jove.</li> <li>- Nombre d'accions i recomanacions que recomana la diagnosi</li> <li>- Indicadors amb que compta la diagnosi</li> </ul>	Joventut <b>Pressupost addicional</b> Sí <b>Temporalitat de l'acció</b> 2024



Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
LE2-4.B.2 (31)	Potenciar els tallers i campanyes de sensibilització entre la ciutadania, amb la col·laboració de les organitzacions feministes. (Acció 38, 51 i 54 del PC)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de tallers realitzats</li> <li>- Nombre de campanyes realitzades</li> <li>- Nombre d'organitzacions feministes que han participat en els tallers i campanyes</li> </ul>	Igualtat i feminismes <b>Pressupost addicional</b> Sí <b>Temporalitat de l'acció</b> Al llarg de tot el pla



Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
LE2-4.B.3 (32)	Informar dels ajuts que altres administracions donen per a dones afectades per la violència masculista. (Acció 61 del PC)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de canals d'informació i difusió utilitzats per a informar dels serveis d'altres administracions</li> <li>- Nombre de serveis dels que s'ha informat.</li> <li>- Nombre de dones que han rebut informació.</li> <li>- N° de dones migrants, dones grans, dones de famílies monomarentals amb fills, dones en risc de pobresa...</li> </ul>	Igualtat i feminismes <b>Pressupost addicional</b> No <b>Temporalitat de l'acció</b> Al llarg de tot el pla



Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
LE2-4.B.3 (33)	Mantenir el protocol d'actuació i prevenció de les violències en espais d'oci nocturn.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de campanyes realitzades per difondre el protocol.</li> <li>- Nombre de formacions realitzades a nois i noies perquè puguin ser agents informadors.</li> <li>- Nombre de punts il·les en funcionament.</li> <li>- Nombre de formacions realitzades al col·lectiu de policia local, agents de seguretat, equips sanitaris, etc</li> <li>- Nombre d'indicadors per poder fer seguiment de la implementació del protocol.</li> </ul>	Igualtat i feminismes <b>Pressupost addicional</b> Sí <b>Temporalitat de l'acció</b> Al llarg de tot el pla

## 9. Línia estratègica: en quant a la protecció de col·lectius vulnerables (LE3)

### 9.1 Quadre resum objectiu estratègic 5

OBJECTIU ESTRATÈGIC 5: REDUIR LES DESIGUALTATS ESTRUCTURALS DE DETERMINATS COL·LECTIUS.					
OBJECTIUS OPERATIUS	Nº ACCIÓ	ACCIONS	RESULTATS	RESPONSABLES	CALENDARI
Combatre la feminització de la pobresa amb el desplegament de mesures i recursos als col·lectius de dones en major situació de vulnerabilitat. 5.A	5.A.1.	34. Comptar amb les dades dels serveis socials actualitzades i desagregades segons les variables interseccionals de major pes al municipi, i les atencions específiques atorgades.	R.5.A.1. Es compta amb dades de variables interseccionals al municipi i es dediquen accions concretes a resoldre les desigualtats que mostren aquestes dades.	Igualtat i feminismes i serveis socials	2025
	5.A.2.	35. Atendre i detectar les necessitats específiques de les dones als serveis socials, prenent en compte les variables interseccionals de major pes al municipi (edat i migració). (Acció 17 del PC)	R.5.A.2. Es coneixen les necessitats específiques de dones del municipi i es realitzen accions vers aquestes.	Serveis Socials, Igualtat i feminismes	Al llarg de tot el Pla
	5.A.3.	36. Donar continuïtat en les actuacions municipals a les demandes recollides de les dones grans. (Acció 17 del PC)	R.5.A.3. El govern municipal dona resposta a les demandes de les dones grans.	Igualtat i Feminismes	Al llarg de tot el Pla
	5.A.4.	37. Revisar periòdicament la situació d'atur de les dones que presenten més dificultats (baixa qualificació) per millorar la seva qualificació i ajudar-les a inserir-se en el mercat de treball. I programar accions pròpies a mida (formació).	R.5.A.4. Impulsar programes formatius dirigits a dones d'oficis vinculats amb programes d'ocupació i adreçats especialment a aquelles amb un nivell educatiu baix o mig que presenten més dificultats a l'hora d'inserir-se al mercat de treball.	Ocupació	Al llarg de tot el Pla
	5.A.5.	38. Impulsar programes formatius dirigits a dones d'oficis vinculats amb programes d'ocupació i adreçats especialment a aquelles amb un nivell educatiu baix o mig que presenten més dificultats a l'hora d'inserir-se al mercat de treball.	R.5.A.5. Es realitzen programes formatius específics per a dones amb nivells d'educació baixos o mitjans i que troben dificultat per inserir-se al mercat de treball.	Ocupació	Al llarg de tot el Pla

### 9.2 9.1 Objectiu 5.A Combatre la feminització de la pobresa amb el desplegament de mesures i recursos als col·lectius de dones en major situació de vulnerabilitat

Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
LE3-5.A.1 (34)	Comptar amb les dades dels serveis socials actualitzades i desagregades segons les variables interseccionals de major pes al municipi, i les atencions específiques atorgades.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre d'indicadors interseccionals amb els que compta serveis socials</li> <li>- Conclusions extretes dels indicadors amb variables interseccionals</li> <li>- Propostes d'accions extretes d'aquestes conclusions</li> </ul>	Igualtat i feminismes i serveis socials <b>Pressupost addicional</b> No <b>Temporalitat de l'acció</b> Al llarg de tot el pla



Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
LE3-5.A.2 (35)	Atendre i detectar les necessitats específiques de les dones als serveis socials, prenent en compte les variables interseccionals de major pes al municipi (edat i migració). (Acció 17 del PC)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de necessitats detectades</li> <li>- Nombre d'accions realitzades per adreçar aquestes necessitats</li> </ul>	Serveis Socials i igualtat i feminismes <b>Pressupost addicional</b> Sí <b>Temporalitat de l'acció</b> Al llarg de tot el pla



Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
LE3-5.A.3 (36)	Donar continuïtat en les actuacions municipals a les demandes recollides de les dones grans. (Acció 17 del PC)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de demandes de dones grans recollides</li> <li>- Nombre d'actuacions realitzades en conseqüència d'aquestes demandes</li> <li>- Informe de resultats i impacte de les actuacions</li> </ul>	Serveis Socials i igualtat i feminismes <b>Pressupost addicional</b> Sí <b>Temporalitat de l'acció</b> Al llarg de tot el pla



Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
LE2-5.A.4 (37)	Revisar periòdicament la situació d'atur de les dones que presenten més dificultats (baixa qualificació) per millorar la seva qualificació i ajudar-les a inserir-se en el mercat de treball. I programar accions pròpies a mida (formació).	<p>El programa s'ha creat i està adreçat especialment a persones amb un nivell educatiu baix o mitjà que presenten més dificultats a l'hora d'inserció al mercat de treball.</p> <p>Nº de persones cada any han passat pel programa, amb dades desagrades per sexe i variables interseccionals</p> <p>Nº d'aliances creades amb empreses de la zona per contractar les persones que han passat pel programa.</p> <p>Nº de dones contractades a conseqüència del programa.</p> <p>Nº de centres educatius que han format part del disseny del programa.</p> <p>Nº de centres educatius que han ajudat a difondre el programa.</p>	<p>Ocupació</p> <p><b>Pressupost addicional</b></p> <p>Sí</p> <p><b>Temporalitat de l'acció</b></p> <p>Al llarg de tot el Pla</p>



Codi i acció	Acció	Proposta d'indicadors	Responsables i agents implicats
LE2-5.A.5 (38)	Impulsar programes formatius dirigits a dones d'oficis vinculats amb programes d'ocupació i adreçats especialment a aquelles amb un nivell educatiu baix o mig que presenten més dificultats a l'hora d'inserir-se al mercat de treball.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de programes formatius realitzats</li> <li>- Nombre de dones que se n'han beneficiat, dades desagregades per sexe, edat i nivell educatiu</li> <li>- Nombre de dones que després dels programes formatius s'han inserit al mercat de treball</li> <li>- Informe final dels programes formatius</li> </ul>	<p>Ocupació</p> <p><b>Pressupost addicional</b></p> <p>Sí</p> <p><b>Temporalitat de l'acció</b></p> <p>Al llarg de tot el Pla</p>



## 10. Mecanismes d'implementació i seguiment

Per al desenvolupament del Pla Local d'igualtat de Calaf (2023-2026) és indispensable establir mecanismes d'implementació i seguiment.

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

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

Per acabar, també és important que es creïn les figures de les Antenes d'igualtat com a persones referents encarregades d'assegurar la transversalitat de gènere i la introducció de la perspectiva de gènere a les àrees a les quals estan assignades. Aquesta figura consisteix en un pas més per assegurar la correcta implementació de la transversalitat de la perspectiva de gènere.

En aquest cas, és important que l'Ajuntament legitimi aquestes figures i els doni suport material en l'execució de les seves funcions i tasques. És a dir:

- 1 Les funcions i tasques de les figures de les Antenes d'igualtat han d'estar recollides formalment en un document.
- 2 Les figures de les Antenes han d'estar dotades del temps i els recursos suficients per poder desenvolupar les funcions i tasques assignades.

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

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



En primer lloc, el seguiment estratègic es durà a terme per part de la Regidoria d'igualtat, impulsora d'aquest Pla local d'igualtat del municipi, que anomenarem **Comissió estratègica d'igualtat**, les funcions de la qual són:

- a. validar la planificació anual de les accions a desenvolupar per garantir la coherència





- amb els objectius recollits al Pla;
- b. l'avaluació periòdica del grau d'acompliment del Pla d'acció, quelcom imprescindible, així com la prioritització de les accions que es creguin pertinents;
- c. també se li assigna la tasca de traspasar els avenços obtinguts a l'equip polític de l'Ajuntament i a la ciutadania.

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

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

A continuació es mostra un resum de les accions a implementar segons l'àmbit responsable, així com el calendari d'execució:

En el cas d'Alcaldia, tenint en compte que participa en totes les accions del Pla, només s'han afegit en aquesta taula les accions on no comparteix responsabilitat amb cap altra àrea.

L'avaluació de qualsevol intervenció és la darrera fase del cicle de les polítiques públiques, tot i que cal planificar-la des de l'inici. Es tracta d'un exercici d'anàlisi per conèixer en quina mesura hem aconseguit modificar la situació inicial a través de la nostra intervenció, i entendre així per què, per a qui i en quin context ha estat possible.

Només d'aquesta manera podrem saber si la intervenció o acció municipal ha produït els canvis esperats, si ha incidit sobre la població o els col·lectius als que s'adreçava, si ha provocat efectes inesperats i imprevistos, si ha estat plantejada de forma coherent, si s'han invertit els recursos econòmics necessaris, si ha comptat amb els equips professionals adequats, etc. Així, amb tota aquesta informació podrem decidir si és pertinent donar continuïtat a aquesta intervenció, si és necessari replantejar-la, o bé si el problema inicial ja ha estat resolt. L'avaluació permet prendre decisions per millorar la intervenció pública, però també permet aprendre i aproximar-nos amb més detall a la realitat sobre la qual estem intervenint.

Pel que fa a l'avaluació del Pla d'igualtat de Gènere, persegueix els següents objectius:

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

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



## 11. Annex I. Fitxa de seguiment i avaluació

Fitxa de seguiment de les línies estratègiques del I Pla d'Igualtat de Gènere pel municipi de Calaf.	
Eix estratègic (en base al pla d'acció)	.
Objectiu estratègic (en base al pla d'acció)	
Línia d'actuació ( en base al pla d'acció)	.
Departaments/àrees responsables (en base al pla d'acció)	.
Calendari previst (en base al pla d'acció)	.
Descripció de les accions desenvolupades	
Resultats	
Agents implicats (Departaments/àrees municipals, entitats, institucions, etc.)	
Període d'execució	
Indicadors (desagregats per gènere)	
Informació addicional	



## 12. Annex II. Marc Normatiu i Regulador

### Àmbit internacional (Nacions Unides)

#### Conferències Mundials de les dones:

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

#### Assemblees Generals Extraordinàries:

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

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

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

**1997 – Resolució de la Comissió de Drets Humans de les Nacions Unides.**

**1998 – Estatut de Roma de la Cort Penal Internacional.**

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

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

**2002 – Informe del Comitè Plenari de les Nacions Unides.**

**2004 – Declaració del Congrés Fundador de Ciutats i Governos Locals Units (Paris).**

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

**2015 – Objectius de desenvolupament sostenible. Objectiu 5: Igualtat de gènere.**

### Àmbit europeu

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

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

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

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

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

**1986 – Igualtat de tracte en els règims professionals de seguretat social – Di-**



rectiva 86/378/CEE, 24 de juliol de 1986 (p. 40).

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

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

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

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

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

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

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

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

**2000 – Recomanació de la Comissió Europea núm. 1450.**

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

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

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

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

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

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

## Àmbit estatal

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

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

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

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

**2005 – Ordre APU 526-2005, aprovació del Pla per a la igualtat de gènere en**



## **l'Administració General de l'Estat.**

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

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

## **Àmbit de Catalunya**

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

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

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

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

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

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

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

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

## **Marc competencial municipal**

### **1978 Constitució Espanyola:**

Article 9 – Principis constitucionals.

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

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

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

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

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

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

Capítol II, article 66 – Competències municipals i locals.

Capítol II, article 71.1 c – La promoció de la dona.

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



Article 2 – Principis rectors.

Article 19 – Dret a l'assistència social integral.

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

Títol preliminar – article 4 – Els drets i els principis rectors.

Títol I, capítol 5, article 41 – Perspectiva de gènere.

Títol IV, capítol II (**matèries de les competències**), article 153 (**Polítiques de gènere**)

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



## Annex III. Recursos d'interès per a la implementació del pla

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

### Transversalitat de les polítiques de gènere

- [Guia bàsica per a l'aplicació i avaluació de la perspectiva de gènere en l'àmbit local](#) Guia de l'Ajuntament de Dènia per aplicar i avaluar la perspectiva de gènere en l'àmbit local.
- [Estadístiques sota sospita. Proposta de nous indicadors des de l'experiència femenina](#) Eina publicada per l'Institut Català de les Dones de la Generalitat de Catalunya, que inclou una proposta de revisió dels indicadors estadístics amb perspectiva de gènere.
- [Guia d'usos no sexistes de la llengua en els textos de l'Administració de la Generalitat de Catalunya](#)
- [Guia per a l'ús no sexista del llenguatge a la Universitat Autònoma de Barcelona](#)

### Educació i formació

- [Materiales para la coeducación](#) Web de recursos educatius sobre els sabers de les dones, autoritat i genealogia femenina, llenguatge i ordre simbòlic, relacions educatives, models de gènere i violència contra les dones.
- [Coeducació: https://coeducaccio.coop/recursos/](https://coeducaccio.coop/recursos/) Web de l'Associació per la transformació educativa amb perspectiva de gènere. Conté [Recursos](#) per a la coeducació: llibres, contes infantils, articles, material didàctic i vídeos.
- [Filalagulla: http://www.filalagulla.org/recursos](http://www.filalagulla.org/recursos) Web de la cooperativa Filalagulla, professionals en acompanyament a la coeducació. Conté [Recursos](#) educatius sobre els següents temes: igualtat de gènere i prevenció de la violència; coeducació; coeducació i esport; contes, jocs i joguines no sexistes; cultura de la pau i perspectiva positiva del conflicte; masculinitats; educació afectiva i sexual; diversitat afectiva i sexual; prevenció del bullying i de la discriminació; diversitat cultural i educació; grups de mestres i professorat; educació en el lleure; educació i pares i mares; educació pel consum.
- [Guia de coeducació per als centres educatius i recursos per a l'elaboració d'un projecte de centre](#) Guia editada per la Generalitat de Catalunya i l'Institut Català de les Dones, per incloure la coeducació a la totalitat del projecte dels centres educatius.
- [Protocol de Joventut per a l'abordatge de la violència masclista](#) Guia pràctica per a professionals de Joventut, per orientar l'actuació en violència masclista amb persones joves. La "Fitxa 6. Materials i recursos d'interès" del Protocol conté un extens recull de materials i recursos pedagògics, i recursos web per a la intervenció preventiva amb joves.
- [Guia Desaprenent](#) La guia 'Desaprenent' pretén ser una eina de suport per al professorat de secundària de cara a incorporar la coeducació a les seves aules. Autoria: Candela SCCL, Districte de l'Eixample, Coeducació SCCL. Il·lustracions de Maria Romero Garcia.



## Treball i ocupació

### - Eines per a la igualtat

- o <https://treball.gencat.cat/ca/ambits/igualtat/> Web del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya, amb recursos sobre igualtat entre dones i homes a l'àmbit laboral: materials de sensibilització, mètodes de gestió de la igualtat a les empreses, indicadors d'igualtat, eines de diagnòsi, prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a l'empresa, entre altres.

### - Recull de termes: Dones i treball

- o [https://treball.gencat.cat/web/.content/24\\_igualtat/Recursos/Eines/Estudis\\_igualtat/Documents/Recull\\_termes\\_Dones\\_Treball\\_cat.pdf](https://treball.gencat.cat/web/.content/24_igualtat/Recursos/Eines/Estudis_igualtat/Documents/Recull_termes_Dones_Treball_cat.pdf) Guia del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya, que recull un glossari de termes i el marc normatiu i competencial en relació a la perspectiva de gènere en l'àmbit laboral.

### - Totes i tots per una bona feina

- o [http://www.spora.ws/wp-content/uploads/2016/05/2009\\_cat\\_.Totes-i-tots-per-una-bona-feina-Spora.pdf](http://www.spora.ws/wp-content/uploads/2016/05/2009_cat_.Totes-i-tots-per-una-bona-feina-Spora.pdf) Guia del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya, dirigida a l'empresariat, per prevenir la violència vers les dones en l'àmbit laboral.

### - El teu assessorament és important

- o [https://treball.gencat.cat/web/.content/03\\_-\\_centre\\_de\\_documentacio/documents/01\\_-\\_publicacions/03\\_-\\_igualtat\\_d\\_opportunitats/arxius/el\\_teu\\_assessorament\\_es\\_important.pdf](https://treball.gencat.cat/web/.content/03_-_centre_de_documentacio/documents/01_-_publicacions/03_-_igualtat_d_opportunitats/arxius/el_teu_assessorament_es_important.pdf) Guia del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya, dirigida a professionals de la inserció laboral, per garantir una inserció laboral de qualitat a les dones en situació de violència masclista.

## Benestar social

### - Programa Usos del Temps de l'Ajuntament de Terrassa

- o <http://www.terrassa.cat/ca/usostemps> Web del Pla Estratègic dels Usos del Temps de l'Ajuntament de Terrassa.
- Pla estratègic sobre els Usos i la Gestió dels Temps a la Vida Quotidiana Pla Estratègic del Departament d'Acció Social de la Generalitat de Catalunya, sobre els usos i la gestió dels temps a la vida quotidiana.

## Cultura, associacionisme, lleure i esports

- Guía para la incorporación de la perspectiva de género a la gestión deportiva en el ámbito local Guia de la Federación Española de Municipios y Provincias per a la incorporació de la perspectiva de gènere a la gestió esportiva en l'àmbit local.
- Les polítiques de dones a l'àmbit de la cultura Eina elaborada pel Departament de Cultura i Mitjans de Comunicació i l'Institut Català de les Dones de la Generalitat de Catalunya, orientada a introduir la perspectiva de gènere a les polítiques culturals.

## Salut i qualitat de vida

- La salut des de la sensibilitat de gènere Quadern de l'Institut Català de les Dones per promoure polítiques amb perspectiva de gènere dins de l'àmbit de la salut.
- Protocol Marc i Documents Operatius per a l'abordatge de la violència masclista en l'àmbit de la salut a Catalunya Protocol del Departament de Salut de la Generalitat de Catalunya per a l'abordatge de la violència masclista en l'àmbit de la salut.





### **Urbanisme, mobilitat i seguretat**

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

### **Violències masclistes**

- [Protocol Marc per a una intervenció coordinada contra la violència masclista](#)
- o [http://dones.gencat.cat/ca/temes/violencia\\_masclista/coordinacio/protocol\\_marc](http://dones.gencat.cat/ca/temes/violencia_masclista/coordinacio/protocol_marc) Portal web de l'Institut Català de les Dones que recull el protocol marc per a una intervenció coordinada contra la violència masclista, així com protocols Operatius segons àmbits i formes de violència masclista.
- [La ciberviolència hacia las adolescentes en las redes sociales. Guía didáctica. Instituto Andaluz de la Mujer. Consejería de Igualdad y Políticas Sociales](#)
- o [http://www.juntadeandalucia.es/iamimages/FONDO\\_DOCUMENTAL/COEDUCACION/Guia-ciberviolencia.pdf.pdf](http://www.juntadeandalucia.es/iamimages/FONDO_DOCUMENTAL/COEDUCACION/Guia-ciberviolencia.pdf.pdf)



## Annex IV. Glossari de terminologia

### DIFERÈNCIA ENTRE ACCIÓ POSITIVA I DISCRIMINACIÓ POSITIVA

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

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

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

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

### ESTRATÈGIA DUAL

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

En l'estratègia dual, les accions específiques (per satisfer necessitats pràctiques de les dones, com l'educació i l'habitatge) i les accions generals (orientades a fomentar l'equilibri social, laboral i polític entre dones i homes) responen a interessos estratègics i, per tant, impliquen la inclusió d'objectius relacionats amb la igualtat d'oportunitats i de tracte entre dones i homes, en totes i cadascuna de les polítiques i a tots els nivells: internacional, estatal, autonòmic i, per descomptat, local.

### ANÀLISI DE GÈNERE

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

L'anàlisi per gènere és una eina per diagnosticar les diferències entre dones i homes.



## ANDROCENTRISME

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

## ÀMBIT PRODUCTIU

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

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

## ASSETJAMENT AMBIENTAL

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

## ASSETJAMENT D'INTERCANVI (O QUID PRO QUO)

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

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

## ASSETJAMENT HORITZONTAL

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

## ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

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

## ASSETJAMENT SEXUAL

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

## ASSETJAMENT VERTICAL ASCENDENT

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

## ASSETJAMENT VERTICAL DESCENDENT

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



## **ATENCIÓ**

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

## **BRETXA DE GÈNERE**

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

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

## **BRETXA SALARIAL**

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

## **BRETXA TECNOLÒGICA O DIGITAL**

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

## **CIUTADANIA**

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

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

## **CLÀUSULES ANTIDISCRIMINATÒRIES**

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

## **COMPOSICIÓ EQUILIBRADA**

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

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



## CONCILIACIÓ

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

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

## CORRESPONSABILITAT

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

## CORRESPONSABILITAT EN EL TREBALL REPRODUCTIU

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

## DEMOCRÀCIA PARITÀRIA

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

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

## DESAGREGACIÓ DE DADES PER SEXE

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

Està recomanat pels organismes internacionals compromesos amb la defensa dels drets, com a mitjà per fomentar la igualtat de dones i homes; entre altres, la Resolució del Consell de la Unió Europea relativa a les activitats consecutives a l'Any europeu de la igualtat d'oportunitats per a tots (2007).

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



## DISCRIMINACIÓ DIRECTA

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

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

## DISCRIMINACIÓ HORIZONTAL

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

## DISCRIMINACIÓ INDIRECTA

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

## DISCRIMINACIÓ VERTICAL

És també coneguda com a "sostre de vidre" i és aquella que estableix límits a les possibilitats d'ascens laboral de les dones. Aquest fenomen reconeix que es registra una democratització en l'accés a diversos llocs de treball per part de les dones, però adverteix que els llocs relacionats amb les possibilitats de decisió continuen sent patrimoni dels homes.

## DISCRIMINACIÓ PER EMBARÀS O MATERNITAT

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

## DIVERSITAT DE GÈNERE

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

## DOBLE JORNADA

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



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

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

## DRETS SEXUALS I REPRODUCTIUS

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

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

## EMPODERAMENT

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

## ENFOCAMENT DE GÈNERE

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

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

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

El gènere és un aspecte que s'ha d'incorporar a totes les polítiques, actuacions i planificacions. Aquest enfocament ajuda a entendre les actituds, necessitats, papers i funcions que exerceixen les dones i els homes en la societat, i que estan determinats per factors socials, econòmics, culturals i polítics. L'anàlisi de gènere s'ha d'incloure com a part destacada de



l'anàlisi general d'una activitat, programa, política, esdeveniment o procés, i no s'ha de considerar com un tema a part.

## **EQUITAT DE GÈNERE**

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

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

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

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

## **ESPAI PÚBLIC - ESPAI PRIVAT**

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

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

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

## **ESPAI DOMÈSTIC**

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

## **ESTEREOTIPS**

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

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





## ESTUDIS SOBRE L'ÚS DEL TEMPS

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

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

## ÈTICA DE LA CURA

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

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

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

## FEMINISMES

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

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

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

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

## FEMINISME DE LA DIFERÈNCIA

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

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



## FEMINISME DE LA IGUALTAT

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

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

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

## FEMINISME DIALÒGIC

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

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

## FEMINITZAR LA POLÍTICA

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

## FEMINITZACIÓ DE LA POBRESA

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

## FORMACIÓ DE/EN GÈNERE

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

## GÈNERE

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



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

## **PERSPECTIVA DE GÈNERE**

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

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

## **IGUALTAT DE SEXE**

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

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

## **IGUALTAT DE GÈNERE**

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

## **IGUALTAT D'OPORTUNITATS**

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

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

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

## **IGUALTAT DE TRACTE ENTRE DONES I HOMES**

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



## IMPACTE DE GÈNERE

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

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

## INDICADORS DE GÈNERE

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

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

## INDICADORS NO ANDROCÈNTRICS O SENSIBLES A LA DIFERÈNCIA SEXUAL

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

## INTERSECCIONALITAT

Proposta feminista que prové de la Crítica de la Raça. Explora les diferències en les experiències i discriminacions que poden patir diferents dones en diferents grups socials segons la seva identitat més enllà del gènere: classe, raça, creença religiosa, diversitats funcionals, orientació sexual, etc. Es desenvolupa per explorar tant les diferències que hi ha dins d'aquestes categories, com les opressions específiques que la interacció entre aquestes categories suposa. En l'àmbit de les polítiques públiques, permet fer visibles diferents desigualtats dins de grups socials Operatius i, així, evitar excloure a col·lectius concrets.

## INVISIBILITAT

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

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



## LLENGUATGE SEXISTA

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

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

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

## MAINSTREAMING DE GÈNERE

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

## MODEL D'IGUALTAT EN FEMENÍ

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

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

## MODEL D'IGUALTAT EN MASCULÍ

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

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

## MODEL SOCIAL ANDROCÈNTRIC

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

## NOU CONTRACTE SOCIAL

Terme que fa referència a la necessitat de desenvolupar un nou acord entre homes i dones,



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

## **PATRIARCAT**

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

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

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

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

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

## **PRESSUPOSTOS AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE**

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

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

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

## **PRINCIPI D'IGUALTAT DE TRACTE ENTRE DONES I HOMES**

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

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



## POLÍTIQUES DE GÈNERE

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

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

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

## POLÍTIQUES D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS

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

## QUOTES

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

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

## RECUPERACIÓ

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

## REPARACIÓ

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

## ROLS DE GÈNERE

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



## SEGREGACIÓ HORIZONTAL

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

## SEGREGACIÓ VERTICAL

Exclusió de les dones dels llocs directius i la seva adhesió a activitats de menor prestigi en les institucions. Aquesta infrarrepresentació de les dones en càrrecs superiors i la seva sobrerrepresentació en càrrecs de menor nivell es repeteix entre ocupacions, entre sectors, opcions acadèmiques i formatives, etc.

## SENSIBILITZACIÓ

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

## SEXISME

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

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

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

## SEXISME EN EL LLENGUATGE

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

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

## SISTEMA SEXE - GÈNERE

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

De forma oposada i complementària s'adjudiquen a l'home les característiques de proveïdor, conqueridor, caçador, agressiu, amo de l'espai públic, etc. A partir d'aquí es construeix una relació simbòlica desigual de la dona privada i dèbil i l'home públic i fort en un joc de sotmetiment - dominació.





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

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

## SOSTRE DE VIDRE

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

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

## TERRA ENGANXÓS

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

## TRANSVERSALITAT

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

## TREBALL PRODUCTIU (REMUNERAT) I TREBALL REPRODUCTIU

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

Com que no és remunerada, aquesta feina queda fora del mercat de treball i, per tant, s'ha



de diferenciar de les activitats habitualment realitzades per dones en les modalitats de treball submergit o informal (treballadores del servei domèstic).

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

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

## VARIABLES INTERSECCIONALS

Fa referència al conjunt de variables específiques que es poden fer servir per representar a diferents col·lectius a l'hora d'avaluar accions en polítiques públiques. Aquestes poden ser diferents depenent de l'acció però en general farà referència a: classe social, col·lectius racialitzats, dones migrades, col·lectiu LGTBI (si aplica), persones amb diversitat funcional, etc.

## VICTIMITZACIÓ SECUNDÀRIA O REVICTIMITZACIÓ

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

## VIOLÈNCIA DE GÈNERE

Tot acte de violència basat en la pertinença de la persona agredida al sexe femení, que tingui o pugui tenir com a resultat un dany o patiment físic, sexual o psicològic per a la dona, així com les amenaces de tals actes, la coacció o la privació arbitrària de la llibertat, tant si es produeixen en la vida pública com en la privada.

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

## VIOLÈNCIA ECONÒMICA

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

## VIOLÈNCIA EN LA PARELLA

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



## **VIOLÈNCIA FÍSICA**

Qualsevol acció no accidental que provoqui danys físics o malalties.

## **VIOLÈNCIA LABORAL**

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

## **VIOLÈNCIA MASCLISTA**

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

## **VIOLÈNCIA PSICOLÒGICA**

Tota conducta o omissió intencional que produeixi en una persona desvaloració o patiment, mitjançant amenaces, humiliació, vexacions, exigència d'obediència o submissió, coerció verbal, insults, conductes de restricció, conductes destructives (referides a objectes de valor econòmic o afectiu per a la víctima i el maltractament d'animals domèstics), culpabilització de la dona en les conductes violentes de l'home o qualsevol altre limitació del seu àmbit de llibertat.

## **VIOLÈNCIA SEXUAL I ABUSOS SEXUALS**

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

## **VISIBILITZACIÓ**

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

PLA LOCAL D'IGUALTAT DE GÈNERE  
2023-2026  
Ajuntament de Calaf