

**PLA D'IGUALTAT DE GÈNERE
DE CASTELL D'ARO, PLATJA
D'ARO I S'AGARÓ**

2020-2024

Elaboració i coordinació del Pla d'igualtat



Autores: Mireia Selva Monfort i Cristina Vila Peñuelas

Amb la col·laboració d'Anna Tresserras López

Amb el suport i la col·laboració de

l'Ajuntament de Castell d'Aro, Platja d'Aro i S'Agaró

Any de realització: 2019

Any d'aprovació: 2022

Revisió i actualització el gener del 2022 a càrrec de la Comissió Tècnica de la Política d'Igualtat de l'Ajuntament de Castell d'Aro, Platja d'Aro i S'Agaró.



ÍNDEX

1.	INTRODUCCIÓ.....	3
1.1.	CONCEPTES CLAU.....	4
1.2.	INTRODUCCIÓ A LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT	5
1.3.	MARC LEGAL	6
1.4.	DIAGNÒSTIC PARTICIPATIU.....	8
2.	METODOLOGIA.....	10
3.	RESULTATS DEL DIAGNÒSTIC	12
3.1.	TRANSVERSALITZACIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LES POLÍTIQUES PÚBLIQUES: COMPROMÍS POLÍTIC	12
3.2.	REFORÇAR I GENERAR NOUS MECANISMES I ACCIONS PER PREVENIR I ERRADICAR LES VIOLÈNCIES MASCLISTES I LGBTIFÒBIQUES	15
3.3.	COEDUCACIÓ I MODELS IGUALITARIS PER A LA MILLORA DE LA QUALITAT DE VIDA	17
3.3.1.	Coeducació i promoció de models igualitaris.....	18
3.3.2.	Promoció de la salut.....	20
3.3.3.	Pràctica esportiva	21
3.3.4.	Urbanisme, mobilitat i seguretat.....	22
3.4.	PROMOCIÓ DE LA IGUALTAT DE GÈNERE EN L'ÀMBIT DEL TREBALL I LA CORRESPONSABILITAT EN ELS USOS DEL TEMPS	24
3.5.	LIDERATGE, PARTICIPACIÓ I RECONeixEMENT DE LES DONES	27
4.	PLA D'ACCIÓ	29
4.1.	LÍNIES ESTRATÈGIQUES I OBJECTIUS.....	29
4.2.	LES ACCIONS	33

1. INTRODUCCIÓ

Tenir un pla de polítiques d'igualtat, a part de ser una obligació legal, ens ajuda a tenir clar el camí a seguir en el foment de les polítiques d'igualtat al municipi per tal que aquest sigui cada vegada més just i equitatiu. És el marc on s'ordenen les accions encaminades a millorar la igualtat de gènere.

En la implementació d'aquest primer pla es vol posar especial èmfasi en l'abordatge de la violència masclista integrant-hi la perspectiva interseccional¹ a fi de visibilitzar i detectar situacions de desigualtat on es tinguin en compte els diferents eixos d'opressió als quals una persona pot estar sotmesa i intervenir-hi. A través d'aquesta eina, es vol promoure la sensibilització i la responsabilització de la ciutadania per fer front a les violències masclistes, prestar atenció a les dones i al col·lectiu LGBTIAQ+² que han patit o pateixen aquesta xacra i possibilitar l'empoderament d'aquests col·lectius.

El foment de la igualtat de gènere, però, no es redueix només a la lluita contra aquesta violència, sinó que passa també per promoure altres accions de manera transversal des dels diferents àmbits de la societat i les administracions. Així mateix, la integració de la perspectiva interseccional en el treball per a la igualtat ens ajuda a comprendre de quina manera el gènere es creua amb altres eixos de desigualtat i com aquests creuaments contribueixen a crear experiències úniques d'opressió i privilegi que no podem obviar, en funció de l'origen, l'ètnia, la cultura, l'estatus social, la capacitat, l'edat, l'expressió i la identitat de gènere o l'orientació sexual.

Tot i haver viscut un context de pandèmia marcat per la covid, des del 2020 s'han continuat promovent les diferents línies estratègiques que configuren el pla mitjançant un continu d'accions per al foment de la igualtat com a únic camí per eliminar les violències masclistes, que, en definitiva, són la màxima manifestació de les desigualtats.

¹ El concepte d'interseccionalitat s'explica de forma més extensa en l'apartat 1.1. Conceptes clau.

² LGBTIAQ+ (lesbianes, gais, bisexuals, transsexuals, intersexuals, asexuals, *queer* i plus, que representa totes les persones les orientacions sexuals i identitats de gènere de les quals no corresponen amb la norma dominant).

S'ha valorat allargar aquest pla, que en un principi es preveia per al període 2020-2023, un any més arran del context de pandèmia viscut, de manera que finalment es desenvoluparà en el període 2020-2024. És una eina que ens serveix com a guia per iniciar el llarg camí cap a la igualtat efectiva, alhora que durant aquest temps l'hem anat adaptant a les necessitats territorials i socials que ens ha marcat la ciutadania.

Un exemple n'ha estat la incorporació de la mirada LGBTIAQ+ i una visió àmplia del concepte de violència masclista, que ens ha permès anar a l'arrel de les desigualtats, treballant per desmuntar un sistema cisheteropatriarcal, origen d'aquestes opressions.

Al llarg d'aquest període s'han iniciat nombrosos projectes que han anat introduint la igualtat de gènere des d'una perspectiva interseccional, tant en l'organització i l'estructura interna de l'Ajuntament com també de cara a la ciutadania, de manera que el Pla d'igualtat ha esdevingut una guia per seguir avançant i millorant en les polítiques públiques.

1.1. CONCEPTES CLAU

- Igualtat d'oportunitats entre dones i homes

Absència de tota barrera sexista en la participació econòmica, política i social.

- Integració de la perspectiva de gènere en el conjunt de les polítiques: transversalitat

Integrar sistemàticament les situacions, les prioritats i les necessitats dels homes i les dones en totes les polítiques, amb l'objectiu de promoure'n la igualtat recorrent a totes les accions polítiques i mesures adequades.

- Perspectiva de gènere

Tenir en consideració les diferències entre dones i homes en qualsevol activitat o àmbit d'una política promotora de la igualtat d'oportunitats i fixar-s'hi.

- Polítiques d'igualtat

Marc referencials d'actuació política que contempen el principi d'igualtat de tracte a través de l'elaboració d'estratègies basades en el dret de les dones a ser tractades com a ciutadanes i proposen solucions per resoldre les desigualtats per raó de sexe.

- Interseccionalitat

La interseccionalitat és una eina que ens permet analitzar una determinada situació on una discriminació interactua amb d'altres. Totes les persones estem travessades per diferents **privilegis** o **opressions**. La idea de la interseccionalitat ens remet a la imatge de diverses carreteres que s'entrecreuen i fa que moltes dones puguin patir més d'una discriminació alhora. És a dir, al fet de ser dona cal sumar-hi: ser lesbiana, migrant, d'una determinada cultura o religió, d'una classe social...

El concepte d'interseccionalitat va ser creat l'any 1989 per l'activista i acadèmica Kimberlé Williams Crenshaw per explicar que a la societat conviuen diferents formes de discriminació o opressió (sexisme, racisme, homofòbia, xenofòbia, classisme, etc.) que no actuen de manera independent, sinó que aquestes formes d'exclusió estan interrelacionades.

1.2. INTRODUCCIÓ A LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT

Les polítiques d'igualtat entre dones i homes tenen un llarg recorregut i han passat per diferents etapes durant les darreres dècades. En un inici, tenien com a objectiu redreçar les desigualtats de tracte i l'exclusió de les dones en l'exercici d'alguns drets, com ara el dret a vot o l'accés a certes professions, garantint així la igualtat en el marc jurídic. Posteriorment, a la dècada del 1980, es va constatar que la igualtat de tracte en l'esfera jurídica no garantia la igualtat real, ja que homes i dones continuaven sense gaudir de les mateixes oportunitats. En aquest context es van impulsar les polítiques d'igualtat com un àmbit d'actuació específic i els plans d'igualtat van constituir l'eina principal per al seu desenvolupament. Però aquest enfocament sectorial va esdevenir també insuficient per abordar un fenomen tan multidimensional, estructural i resistent al canvi com és la igualtat de gènere.

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

1.3. MARC LEGAL

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

Llei orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva de dones i homes:

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

L'article 14 de la Llei estableix els **critèris generals d'actuació dels poders públics** en l'àmbit estatal, autonòmic i local:

1. El compromís amb l'efectivitat del dret constitucional d'igualtat entre dones i homes.
2. La integració del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats en el conjunt de les polítiques econòmica, laboral, social, cultural i artística, amb la finalitat d'evitar la segregació laboral i eliminar les diferències retributives, així com potenciar el creixement de l'empresariat femení a tots els àmbits que compreguin el conjunt de polítiques i el valor del treball de les dones, inclòs el domèstic.
3. La col·laboració i la cooperació entre les diferents administracions públiques en l'aplicació del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats.
4. La participació equilibrada de dones i homes a les candidatures electorals i en la presa de decisions.
5. L'adopció de les mesures necessàries per a l'erradicació de la violència de gènere.
6. La consideració de les singulars dificultats en què es troben les dones de col·lectius especialment vulnerables, per a les quals els poders públics podran adoptar, igualment, mesures d'acció positiva.
7. La protecció de la maternitat.
8. L'establiment de mesures que assegurin la conciliació laboral i de la vida personal i familiar de les dones, així com el foment de la corresponsabilitat.
9. El foment d'instruments de col·laboració entre les diferents administracions públiques i agents socials, les associacions de dones i altres entitats privades.

10. El foment de l'efectivitat del principi d'igualtat entre dones i homes a les relacions entre particulars.
11. La implantació d'un llenguatge no sexista en l'àmbit administratiu i el seu foment en la totalitat de les relacions socials, culturals i artístiques.
12. Tots els punts en aquest article s'han de promoure i integrar de la mateixa manera en la política espanyola de cooperació internacional per al desenvolupament.

Llei 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes:

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

L'article 3 de la Llei estableix els principis pels quals totes les polítiques i actuacions dels poders públics s'han de regir:

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

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

- a) Estudiar i detectar les mancances i les necessitats de les dones, comptant amb la col·laboració de les associacions de dones.
- b) Sensibilitzar la població sobre les causes de la violència masclista i impulsar actuacions i campanyes de prevenció i posar a disposició de la població els serveis d'atenció necessaris per a les persones que pateixen les diverses manifestacions de la violència masclista.
- c) Atendre, informar i orientar les dones sobre programes i recursos per facilitar l'exercici efectiu dels seus drets i sensibilitzar homes i dones en termes d'igualtat de drets i deures.

- d) Crear i adequar els mecanismes necessaris per integrar la transversalitat de la perspectiva de gènere en les seves actuacions polítiques.
- e) Establir les condicions de formació i capacitatció del personal al seu servei.
- f) Dissenyar, aprovar, executar i avaluar els plans d'igualtat a què fa referència aquesta Llei que afecten els ens locals.
- g) Fomentar l'autonomia personal i econòmica de les dones i impulsar l'ocupació femenina.
- h) Fomentar la presència de dones en els òrgans de participació i en els espais de presa de decisions.
- i) Donar suport als grups feministes i a les entitats de defensa dels drets de les dones i impulsar-ne la participació en el disseny, l'elaboració, el desenvolupament i l'avaluació de les polítiques d'igualtat i de transversalització de gènere.
- j) Adequar i mantenir estadístiques actualitzades que permetin un coneixement de la situació diferencial de dones i homes en els diferents àmbits d'intervenció local.
- k) Dissenyar i aplicar polítiques destinades a erradicar les desigualtats i les explotacions de les dones en tots els àmbits locals d'intervenció.

1.4. DIAGNÒSTIC PARTICIPATIU

Els plans d'igualtat acostumen a estar compostos per dues parts: **el diagnòstic** i el **pla d'acció**.

El diagnòstic es correspon amb l'estudi de les necessitats en matèria de polítiques d'igualtat i la detecció de problemes del territori que contribueixen a la desigualtat entre dones i homes i és essencial per tal d'elaborar un pla d'igualtat amb accions pertinents que responguin a una realitat concreta. Tal com estableix la Llei 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes, en el seu article 6, **els municipis tenen la funció «d'estudiar i detectar les mancances i les necessitats de les dones comptant amb la col·laboració de les associacions de dones»**. El present document diagnòstic és resultat d'aquest estudi.

L'estudi de les desigualtats entre dones i homes té una llarga trajectòria i ha donat lloc a diverses formes d'entendre el problema. A fi de visibilitzar l'ampli ventall de realitats que reflecteixen el sistema de desigualtats entre dones i homes, en aquest diagnòstic s'han tingut en compte tres tipus diferents de situacions:

- Situacions en què les dones es veuen discriminades directament o indirectament pel fet de ser dones.

- Situacions en què les dones o les activitats associades a les dones són invisibilitzades o poc reconegudes.
- Situacions en què es reforcen els rols de gènere tradicionals, que reproduïxen la desigualtat.

D'acord amb el principi de transversalitat que ha de guiar els plans d'igualtat, el diagnòstic també ha de posar de manifest els problemes que es donen en les diferents dimensions de la vida de les dones, que al seu torn són objecte de les polítiques municipals. D'aquesta manera, aquest diagnòstic travessa tots els àmbits de la política municipal seguint un conjunt de línies d'actuació:

- **Línia estratègica 1.** TRANSVERSALITZACIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LES POLÍTIQUES PÚBLIQUES (situar la igualtat efectiva de dones i homes en la centralitat de les polítiques de progrés i benestar cap a la construcció d'una societat avançada quant als valors cívics).
- **Línia estratègica 2.** REFORÇAR I GENERAR NOUS MECANISMES I ACCIONS PER PREVENIR I ERRADICAR LES VIOLÈNCIES MASCLISTES (erradicar totes les formes de violència contra dones, adolescents i infants i col·lectiu LGBTIAQ+ en tots els àmbits on es manifestin).
- **Línia estratègica 3.** COEDUCACIÓ I MODELS IGUALITARIS PER A LA MILLORA DE LA QUALITAT DE VIDA (educar el conjunt de la societat, de totes les edats, per assolir la igualtat efectiva de dones i homes: educar des de totes les institucions socials, esportives, educatives, comunitàries, de salut, de mobilitat i d'urbanisme, per a la igualtat real de drets i d'oportunitats, posant en valor indistintament l'experiència, les aptituds i l'aportació social i cultural de dones i homes).
- **Línia estratègica 4.** FOMENT DE L'EQUITAT EN EL MÓN LABORAL I PROMOCIÓ DE LA CONSCIENCIACIÓ I LA CORRESPONSABILITAT EN ELS USOS DEL TEMPS (promoure l'equitat de gènere en la distribució de les tasques domèstiques i de la cura de les persones, i la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes en l'àmbit laboral).
- **Línia estratègica 5.** PARTICIPACIÓ POLÍTICA, SOCIAL I EMPODERAMENT PERSONAL I COMUNITARI DE LES DONES (enfortir l'autonomia, la llibertat personal i l'exercici efectiu de la plena ciutadania en una democràcia paritària).

La **metodologia participativa** en l'elaboració del diagnòstic garanteix una aproximació acurada a la realitat del municipi i suposa un exercici democratitzador de la política local. Aquest diagnòstic és fruit d'un procés participatiu que ha tingut interlocució amb diferents agents clau en matèria d'igualtat:

[a] el teixit associatiu del municipi; [b] persones a títol individual; [c] adolescents i joves de l'Espai Jove, i [d] el personal tècnic de les diferents àrees i serveis municipals.

D'una banda, les persones a títol individual, els i les adolescents de l'Espai Jove, com també les entitats i les associacions que treballen en diferents àmbits del municipi, han aportat la visió més propera als efectes de la desigualtat en les seves vides. D'altra banda, la participació de professionals de diferents àrees i recursos municipals ha contribuït també a generar aquest coneixement acurat sobre els problemes i les necessitats de la població i, a més a més, ha permès enfocar les actuacions adaptant-les a les possibilitats tècniques de l'acció municipal.

2. METODOLOGIA

El diagnòstic del I Pla d'igualtat de gènere de Castell d'Aro, Platja d'Aro i S'Agaró s'ha basat en l'anàlisi de la informació obtinguda a través de diferents tècniques de recollida de dades pròpies de les ciències socials, que han facilitat una aproximació tant als problemes i les necessitats del territori derivats de la desigualtat de gènere com a les accions que s'estan duent a terme per promoure la igualtat. Es presenten a continuació les diferents tècniques que s'han utilitzat per recollir aquesta informació.

L'aproximació qualitativa es va fer mitjançant la celebració d'entrevistes, grups de discussió i tallers participatius amb diferents agents i persones, tant dels professionals tècnics com dels membres de l'equip de govern i l'oposició, persones integrants de diverses associacions i a títol individual del municipi.

ENTREVISTES:

Es van entrevistar 19 persones membres de la plantilla tècnica del consistori, 2 representants polítics i 4 persones considerades agents clau en el territori.

TALLERS PARTICIPATIUS:

TP1: adolescents i joves (noies i nois): 12 participants.

TP2: persones a títol individual: 4 participants.

TP3: persones integrants d'entitats i associacions: 14 participants.

TP4: personal tècnic de l'Ajuntament: 12 participants.

TP5: membres de l'equip de govern i de l'oposició: 8 participants.

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

L'aproximació quantitativa es va dur a terme a través d'un qüestionari en línia adreçat al personal polític i tècnic, a la ciutadania del municipi i als centres educatius.

QÜESTIONARI ADREÇAT AL PERSONAL POLÍTIC I TÈCNIC:

Quant al qüestionari adreçat al personal polític i tècnic del consistori, el nivell de participació va ser el següent: **tres membres del personal polític** van respondre, dues dones i un home.

Per contra, el nombre total de persones contractades en plantilla que van respondre el qüestionari va ser de **68**, 29 dones i 39 homes, que representen el **24,46 %** del total de la plantilla.

QÜESTIONARI ADREÇAT A LA CIUTADANIA:

Van respondre el qüestionari **143 persones**: 114 dones, 28 homes i una persona que no s'identifica amb cap d'ambdós gèneres. Les dades extretes no són significatives, ja que la població total del municipi en aquell moment era de 10.585 persones i, per tant, només vam obtenir **una participació de l'1,35 %**. Ara bé, considerem que ens han aportat una bona fotografia de quines són les percepcions, les necessitats i les prioritats de la ciutadania de Castell d'Aro, Platja d'Aro i S'Agaró en relació amb la igualtat de gènere.

QÜESTIONARI ADREÇAT ALS CENTRES EDUCATIUS:

Pel que fa al qüestionari relatiu a la coeducació destinat als serveis educatius del municipi, van respondre **23 docents**: 21 dones, 1 home i 1 persona que no s'identifica amb cap d'ambdós gèneres.

3. RESULTATS DEL DIAGNÒSTIC

Es presenten a continuació els resultats del diagnòstic: mostren les principals necessitats i problemàtiques detectades a l'entorn de la desigualtat de gènere, així com les accions que s'estan duent a terme per donar-hi resposta. El diagnòstic s'estructura seguint sis línies de treball.

3.1. TRANSVERSALITZACIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LES POLÍTIQUES PÚBLIQUES: COMPROMÍS POLÍTIC

L'objectiu és situar la igualtat efectiva de dones i homes en la centralitat de les polítiques de progrés i benestar cap a la construcció d'una societat avançada quant als valors cívics.

Àmbits d'actuació:

- Garantir que totes les polítiques públiques incloguin la perspectiva de gènere en totes les seves fases de planificació estratègica, implementació i avaluació.
- Dissenyar i impulsar les eines necessàries perquè la transversalitat de la perspectiva de gènere es faci efectiva en tots els seus àmbits sectorials.
- Dinamitzar i coordinar el desplegament d'aquestes eines, visibilitzant el compromís polític per la igualtat i l'acció transversal en tots els àmbits.
- Consolidar els recursos ja existents que fomenten la igualtat i avançar en la creació de nous serveis des dels quals també s'articulin les polítiques d'igualtat de gènere del municipi.

Objectius estratègics:

1. Assolir una transversalització de gènere efectiva en totes les àrees de gestió de l'administració de l'Ajuntament: planificació, contractació, formació, comunicació, pressupostos, etc.
2. Impulsar les polítiques públiques amb perspectiva de gènere en els àmbits sectorials i d'acord amb el que estableix la Llei 17/2015.
3. Facilitar la transversalització de gènere en l'Administració local promovent eines d'impuls, coordinació i col·laboració.

LÍNIA 1. TRANSVERSALITZACIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LES POLÍTIQUES PÚBLIQUES

<p>POTENCIALITATS</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Hi ha un compromís institucional per part de l'Ajuntament per treballar les polítiques d'igualtat de gènere, de manera que aquest és el primer pla d'igualtat que s'impulsa des del consistori. • És un aspecte molt positiu el fet de plantejar-se la necessitat de crear un servei d'informació i atenció a les dones i a les diversitats, perquè és clau per impulsar les polítiques de gènere i perquè l'atenció a la ciutadania sigui efectiva. • Les memòries de Benestar Social s'elaboren, majoritàriament, amb les dades desagregades en funció del sexe, fet que permet fer una anàlisi sobre l'impacte de les accions i de l'ús que fan dels serveis públics les dones i els homes. • L'Ajuntament disposa del Pla d'igualtat intern (2016-2019) que pretén assolir la igualtat entre dones i homes dins el consistori.
<p>ASPECTES PER IMPULSAR</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cal fer difusió de totes les accions i els projectes que es duguin a terme sobre igualtat de gènere. • Incloure una regidoria d'igualtat i d'una tècnica d'igualtat que vetlli per l'aplicació de la transversalitat de gènere. • Evitar que s'identifiquin les actuacions per a la igualtat de gènere únicament amb accions adreçades a un perfil poblacional de dones. • Dur a terme l'actualització i la implementació del Pla d'igualtat intern. • Promoure que totes les memòries i estudis de

	<p>l’Ajuntament s’elaborin amb les dades desagregades per sexe.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Seguir vetllant per una feina coordinada entre les diferents àrees per fer efectiu un treball transversal amb tots els departaments i fer més visible la tasca que es desenvolupa en aquest àmbit. ● Seguir fent formació per a la inclusió de la perspectiva de gènere i la inclusió del llenguatge no sexista. ● Crear una comissió de seguiment i avaluació del Pla d’igualtat que pugui ser interdepartamental i que inclogui representants de totes les àrees de l’Ajuntament. Les funcions principals haurien de ser la d’incorporar la visió de gènere en totes les polítiques de l’Ajuntament i vetllar pel compliment de les accions del Pla d’igualtat. <i>(Previsió el 2023-2024.)</i>
<p>ACCIONS DUTES A TERME EL 2019-2021</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● S’han consolidat i ampliat els espais de treball següents: la Comissió d’Igualtat, on les entitats i la ciutadania tenen un paper clau i on es treballa per transversalitzar les polítiques d’igualtat amb les diferents unitats implicades, i la Comissió Tecnicopolítica, on es fa seguiment de la implementació del Pla. ● S’han fet dues formacions a l’Àrea d’Atenció a les Persones (Dinamització Comunitària, Benestar Social, Infància, Esports i Joventut) sobre interseccionalitat, interculturalitat i igualtat. ● La valoració de la creació d’un punt d’igualtat i atenció a les diversitats que aglutini i visibilitzi les accions i polítiques que es duen a terme en matèria d’igualtat, col·lectiu LGBTIAQ+ i acollida i convivència.

3.2. REFORÇAR I GENERAR NOUS MECANISMES I ACCIONS PER PREVENIR I ERRADICAR LES VIOLÈNCIES MASCLISTES I LGBTIFÒBIQUES

L'objectiu és erradicar totes les formes de violència que atemptin contra les dones, els i les adolescents i els infants, el col·lectiu LGBTIAQ+, així com en tots els àmbits on es manifestin.

Àmbits d'actuació:

- Garantir que totes les formes de violència masclista i LGBTifòbica s'abordin de manera integral des dels diferents equipaments i òrgans municipals.
- Combatre la violència masclista i LGBTifòbica des de l'espai públic mitjançant el conjunt d'una societat sensibilitzada i amatent en la seva prevenció, detecció, atenció, recuperació, reparació i eliminació.
- Millorar l'accés als recursos d'habitatge a les dones en situació de violència masclista i exclusió social.

Objectius estratègics:

1. Fomentar la incorporació d'estratègies de prevenció des dels recursos de la xarxa i des del treball dels circuits.
2. Millorar la detecció i la identificació de situacions de risc i d'existència de violències masclistes i LGBTifòbiques.
3. Desplegar, ampliar i millorar la Xarxa d'Atenció i Recuperació Integral per a totes les dones que pateixen o han patit violència masclista i les seves filles i fills dependents.
4. Desplegar i ampliar la Xarxa de Servei d'Atenció Integral LGBTI per a totes aquelles persones que hagin patit o estiguin en risc de patir discriminació o violència per l'orientació sexual o la identitat o expressió de gènere.
5. Millorar l'atenció de les víctimes en situació de violència masclista o LGBTifòbica en el moment de les denúncies i al llarg de tot el procés judicial.
6. Promoure la capacitat dels equips professionals, la creació d'eines de suport i la recerca en violències masclistes i LGBTifòbiques.

LÍNIA 2. REFORÇAR I GENERAR NOUS MECANISMES I ACCIONS PER PREVENIR I ERRADICAR LES VIOLÈNCIES MASCLISTES I LGBTIFÒBIQUES	
POTENCIALITATS	<ul style="list-style-type: none"> ● Elaborar un pla d'igualtat de ciutadania que contempli la idea de crear un punt d'atenció a les dones i a les diversitats per a la ciutadania. ● Disposar d'un equip de professionals amb ganes de seguir formant-se per millorar la qualitat del serveis socioeducatius. ● Comptar amb un equip de professionals que treballi el reforç del vincle amb la ciutadania i que l'acompanyi en el seu procés de creixement personal, fugint de l'assistencialisme i potenciant l'empoderament i la confiança. ● Disposar d'un espai terapèutic on es pugui treballar i reparar el dany ocasionat per la violència masclista abordant el trauma, el patiment i la dificultat, alhora que també es treballi per a la capacitació i l'empoderament de la dona, a fi de visibilitzar aquest tipus de violència i totes les violències.
ASPECTES PER IMPULSAR	<ul style="list-style-type: none"> ● Reforçar la formació en violència masclista i LGBTifòbica del personal de l'Ajuntament per tal de millorar-ne la detecció. ● Prestar atenció també al col·lectiu LGTBIAQ+, molt vulnerable a les discriminacions per qüestions de gènere. ● Treballar i reforçar les campanyes i les accions de sensibilització i informació adreçades a les empreses per actuar davant de l'assetjament sexual i/o per raó de gènere a la feina.
ACCIONS DUTES A	<ul style="list-style-type: none"> ● Incorporar la mirada LGTBIAQ+ des d'una perspectiva interseccional, per abastar un concepte ampli de

TERME EL 2019-2021

violència masclista, especialment a la Comissió d'Igualtat.

- Implementar el **Projecte Espai LGBTIAQ+** amb un tècnic especialitzat per poder abordar i acompanyar les necessitats que sorgeixin en el col·lectiu.
- Consolidar accions de prevenció en l'oci nocturn, com el **Punt Lila**, en les festes majors i el Carnaval.
- **L'Àrea Bàsica de Salut** ha dut a terme una investigació per conèixer la prevalença de la violència masclista al municipi.

3.3. COEDUCACIÓ I MODELS IGUALITARIS PER A LA MILLORA DE LA QUALITAT DE VIDA

Cal educar el conjunt de la societat, de totes les edats, per assolir la igualtat efectiva de dones i homes: educar des de totes les institucions, no només l'escolar, per a la igualtat real de drets i d'oportunitats, posant en valor indistintament l'experiència, les aptituds i l'aportació social i cultural de dones i homes.

Àmbits d'actuació:

- Contribuir a la generació de programes i actuacions orientats a millorar la qualitat de vida de col·lectius de dones i persones que pateixen desigualtats i discriminacions per raó de gènere o diversitat afectiva i sexual i que incideixen en la seva qualitat de vida.
- Incorporar la perspectiva de gènere en les actuacions i els programes d'educació, salut, esport i disseny de la ciutat que es desenvolupen en l'àmbit local.
- Eliminar, mitjançant l'educació, els estereotips culturals de gènere que comporten valoracions desiguals dels rols que tenen homes i dones en tots els àmbits de la seva vida.
- Educar en l'ús d'un llenguatge no sexista, respectuós i inclusiu.
- Contemplar l'educació afectivosexual com a part fonamental per a la igualtat efectiva entre dones i homes.
- Establir la coeducació com a forma de prevenció efectiva per a l'erradicació de les violències masclistes.

Objectius estratègics:

1. Fomentar l'equitat de gènere en l'àmbit socioeducatiu.
2. Educar en l'equitat de gènere en altres àmbits estratègics de la societat.
3. Oferir a les escoles i a l'institut la possibilitat d'introduir el treball de la coeducació al Projecte Educatiu de Centre.
4. Fomentar a les escoles i a l'institut la inclusió de la coeducació com a eix bàsic i essencial per al desenvolupament integral i respectuós de les persones.
5. Garantir que les actuacions relatives a la salut de la població del municipi responguin a les diferències socials i biològiques de la salut d'homes i dones.
6. Assegurar que les polítiques públiques del municipi pensin tant en la salut dels homes, de les dones i del col·lectiu LGBTIAQ+.
7. Establir mecanismes de funcionament que garanteixin l'accés a la pràctica esportiva de tota la ciutadania.
8. Garantir un nivell d'oferta esportiva que respongui a les necessitats i demandes del teixit social.
9. Fomentar que tots els projectes urbanístics municipals prevegin espais que potenciïn la coeducació veïnal.
10. Evidenciar que les polítiques de mobilitat siguin coneixedores de les diferències de gènere en l'ús del transport públic i en les pautes de mobilitat, fomentant un menor ús del vehicle privat i una major socialització en el mateix municipi.

3.3.1. Coeducació i promoció de models igualitaris

LÍNIA 3. COEDUCACIÓ I MODELS IGUALITARIS PER A LA MILLORA DE LA QUALITAT DE VIDA	
POTENCIALITATS	<ul style="list-style-type: none"> ● La prevenció de les violències masclistes s'impulsa des de l'Àrea de Joventut i també des de Benestar Social i s'ofereix a les escoles i instituts, al CAP, a Esports i Infància. ● Protocol municipal contra l'assetjament escolar impulsat des del consistori. A més a més, s'han fet formacions a nivell de professorat, personal de

	<p>l'Ajuntament i alumnat per implementar el protocol contra l'assetjament escolar i tallers d'educació emocional.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● AFA molt proactives i participatives en el Consell Escolar. ● Programa d'Excel·lència Educativa amb grans resultats i d'elevat reconeixement.
<p>ASPECTES PER IMPULSAR</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Caldria que els projectes educatius de centre comptessin amb estratègies específiques per incloure la coeducació. ● Es proposa aportar un reconeixement a les escoles que desenvolupin projectes coeducatius, promoure manifestos a favor de la igualtat i la diversitat afectivosexual i de gènere per part de l'alumnat i dur a terme accions que donin visibilitat a referents femenins, així com potenciar els estudis de gènere des dels instituts o les escoles. ● Caldria fer formació al professorat en coeducació i igualtat de gènere, per part de l'organisme competent, per tal que adquireixi eines i les pugui incorporar en el dia a dia a l'aula. ● Falta la designació i la formació de la persona referent de coeducació dins el Consell Escolar de tots els centres educatius.
<p>ACCIONS DUTES A TERME EL 2019-2021</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Implementar tallers i xerrades a l'IES Ridaura de forma coordinada amb les àrees d'Igualtat i Joventut dels ajuntaments de Santa Cristina d'Aro i Castell d'Aro, Platja d'Aro i S'Agaró en matèria de coeducació i educació afectivosexual. ● Incorporar un servei d'assessorament a l'IES en matèria LGBTIAQ+ a través de l'Espai LGBTIAQ+. ● Incorporar la Unitat d'Esports i la infermera

	<p>comunitària de l'Àrea d'Atenció Bàsica de Salut a la Comissió d'Igualtat Municipal.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Des de la Comissió d'Infància i Adolescència, treballar per implementar una acció integral en matèria d'educació afectivosexual, des d'infantil fins a secundària.
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

3.3.2. Promoció de la salut

LÍNIA 3. COEDUCACIÓ EN LA PROMOCIÓ DE LA SALUT	
POTENCIALITATS	<ul style="list-style-type: none"> • Atenció psicològica a les dones a través de Benestar Social: un dels serveis més demanats i de referència per a la ciutadania. • Realització de formació a les diferents àrees i serveis del municipi sobre educació emocional, especialment per prevenir l'assetjament escolar. • Voluntat per part del consistori de millorar la inclusió de la perspectiva de gènere a l'àrea de la salut. • Elevat nombre d'itineraris lúdics o saludables als voltants de Castell d'Aro, Platja d'Aro i S'Agaró, que permetin l'exercici físic a tots els col·lectius, especialment de dones. • Seguir promovent un espai jove que sigui de referència per als i les adolescents i joves, on es puguin celebrar sessions formatives al voltant de la salut psicoafectivosexual i de prevenció i sensibilització sobre el consum de substàncies tòxiques.
ASPECTES PER IMPULSAR	<ul style="list-style-type: none"> • Fer formació/sensibilització als professionals de l'àrea sanitària (professionals de la medicina, la infermeria, la psicologia i el treball social) sobre la identificació, la

	<p>comprensió i l'abordatge de la violència masclista.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Promoure les accions transversals i interdepartamentals per a la promoció de la salut de les dones i arribar a tots els col·lectius. ● Impulsar accions formatives sobre salut amb perspectiva de gènere.
<p>ACCIONS DUTES A TERME EL 2019-2021</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Coordinació i incorporació a la Comissió d'Igualtat de la infermera comunitària de l'Àrea Bàsica de Salut per iniciar un treball conjunt i transversal i incorporar la perspectiva de gènere en la salut i la perspectiva de la salut en les accions d'igualtat.

3.3.3. Pràctica esportiva

LÍNIA 3. COEDUCACIÓ EN LA PRÀCTICA ESPORTIVA	
<p>POTENCIALITATS</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Elevat nombre d'itineraris lúdics o saludables als voltants de Castell d'Aro, Platja d'Aro i S'Agaró que permeten l'exercici físic a tots els col·lectius, especialment de dones. ● Gran ventall d'opcions esportives al municipi, especialment per a infants i joves, els quals de forma majoritària practiquen algun esport. ● Des del consistori es vetlla per no promocionar activitats esportives segregades per sexe en el ventall de les activitats que s'ofereixen en el municipi. ● Equipaments esportius oberts a l'aire lliure que faciliten la pràctica esportiva de forma gratuïta a determinats segments de la població. ● Es recullen les dades desagregades per sexe dels i les participants a les activitats esportives de les diverses instal·lacions municipals. ● Municipi referent i pioner de l'esport corfbol, pràctica

	<p>esportiva que potencia la igualtat de gènere i el treball en equip.</p>
ASPECTES PER IMPULSAR	<ul style="list-style-type: none"> • Els pavellons municipals tenen dificultats per assumir el gran volum d'activitats que s'hi practiquen. Això fa que en alguns moments hi hagi saturació, poca flexibilitat horària i dificultats per incloure noves activitats. • Caldria treballar perquè també hi haguessin equips femenins als esports més majoritaris. • L'àmbit esportiu és un espai ideal per fer campanyes per trencar estereotips de gènere i LGBTIAQ+, aspecte que s'hauria de potenciar des del consistori. • Manca una formació per a entrenadors i entrenadores i personal que planifiqui activitats esportives amb perspectiva de gènere.
ACCIONS DUTES A TERME EL 2019-2021	<ul style="list-style-type: none"> • Incorporar la Unitat d'Esports a la Comissió d'Igualtat. • Reformular l'Àrea d'Esports, establint un projecte de foment de l'esport municipal. • Aquest any han començat diversos equips femenins al Club de Futbol de l'Aro.

3.3.4. Urbanisme, mobilitat i seguretat

LÍNIA 3. COEDUCACIÓ EN URBANISME, MOBILITAT I SEGURETAT	
POTENCIALITATS	<ul style="list-style-type: none"> • Des del consistori s'ha dissenyat el programa «Camins escolars segurs», que facilita l'accessibilitat als centres educatius dels infants i les seves famílies. • S'ha millorat la il·luminació d'algunes zones considerades fosques. • Hi ha la voluntat des de l'Àrea d'Urbanisme d'incorporar la perspectiva de gènere en el nou POUM i de millorar l'accessibilitat i el disseny d'espais públics

	<p>com places, parcs, etc.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Hi ha un augment de la sensació de seguretat per la major presència de policia al municipi.
<p>ASPECTES PER IMPULSAR</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● A les properes revisions del POUM, incorporar la perspectiva de gènere. Cal millorar la formació en perspectiva de gènere a l'Àrea d'Urbanisme per introduir-la en el disseny del territori. ● Reforçar la il·luminació d'algunes zones del municipi a fi d'incrementar la sensació de seguretat de les dones. ● Enfocar el Pla d'accessibilitat des d'una perspectiva de gènere, per millorar la xarxa quotidiana de les dones, incloent-hi no només la via pública, sinó també el transport públic. ● Reformular un model de transport públic que connecti els nòduls de gestió de la vida quotidiana: centres de salut, escoles, administracions, etc. ● Treballar perquè el disseny de l'espai públic tingui en compte la sensació d'inseguretat des de la perspectiva de gènere. ● Reforçar la prevenció de les agressions sexistes a l'espai públic, a través del Protocol d'actuació enfront les agressions sexistes a l'espai públic i l'oci nocturn.
<p>ACCIONS DUTES A TERME EL 2019-2021</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● S'ha fet un estudi sobre les zones no il·luminades i percebudes com a no segures juntament amb la coordinació de la Policia Local i el Servei de Mediadors Nocturns. ● Durant els mesos d'estiu es va dur a terme la contractació del Servei de Mediadors Nocturns, que en l'àmbit urbanístic ajuda a detectar zones poc il·luminades i percebudes com a no segures.

3.4. PROMOCIÓ DE LA IGUALTAT DE GÈNERE EN L'ÀMBIT DEL TREBALL I LA CORRESPONSABILITAT EN ELS USOS DEL TEMPS

Té la finalitat de promoure l'equitat de gènere en la distribució de tasques domèstiques i de cura de les persones i la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes en l'àmbit laboral.

Àmbits d'actuació:

- Reivindicar i abordar totes les discriminacions i les desigualtats quotidianes que posen les dones en situació de desavantatge en relació amb les seves possibilitats reals de desenvolupar-se en el camp professional i personal.
- Assolir una organització social corresponsable entre dones i homes que reparteixi de manera igualitària les responsabilitats en tots els àmbits i situacions vitals (embaràs, maternitat, treball de la llar, cura de les persones).

Objectius estratègics:

1. Sensibilitzar cap a un canvi de valors envers la igualtat de dones i homes a la feina: agrupar les actuacions destinades a promocionar i sensibilitzar sobre la igualtat de gènere en el mercat de treball, així com la formació dels agents implicats.
2. Assolir l'equitat de gènere en l'accés i en totes les condicions de treball de les dones desenvolupant iniciatives per assegurar i millorar l'ocupabilitat i l'ocupació de les dones pel que fa a l'accés, la presència, la permanència i les condicions de treball, promovent que el teixit empresarial conegui adequadament la normativa per tal d'aplicar-la.
3. Fomentar la qualitat dels plans i els programes d'igualtat entre dones i homes a les empreses del territori: establir mesures per donar suport a les empreses per tal d'elaborar i aplicar mesures i plans d'igualtat.
4. Fomentar la corresponsabilitat plena en la distribució del treball domèstic i de cura de les persones: desenvolupament d'actuacions per sensibilitzar sobre un nou equilibri en la distribució dels temps de treball i un repartiment equitatiu i corresponsable entre dones i homes dels treballs de mercat i domèstics i de cura de les persones, així com per reconèixer la vàlua del treball domèstic i de les cures.

5. Vetllar perquè els sectors feminitzats siguin revaloritzats socialment i tinguin el mateix reconeixement i les mateixes condicions laborals que els altres: mesures adreçades a aconseguir el reconeixement de les diferents característiques de les dones en el mercat de treball.

LÍNIA 4. PROMOCIÓ DE LA IGUALTAT DE GÈNERE EN L'ÀMBIT DEL TREBALL I LA CORRESPONSABILITAT EN ELS USOS DEL TEMPS	
POTENCIALITATS	<ul style="list-style-type: none">• Mantenir la col·laboració amb el Consell Comarcal del Baix Empordà i dotar de continuïtat projectes com el Club de la Feina, que busca afavorir la inserció laboral de les persones aturades, la població en general i sobretot la dels col·lectius amb especials dificultats.• Des d'Aro Impulsa i el Club de la Feina, incorporar la perspectiva de gènere en l'elaboració dels seus informes: dades desagregades per sexe, indicadors de gènere, avaluació, etc.• Donar continuïtat al programa Platja d'Aro Professionals, que té com a objectiu orientar, formar i inserir laboralment persones treballadores en situació d'atur del municipi en l'àmbit de les superfícies comercials i del comerç de proximitat. L'Ajuntament subvenciona fins a un màxim de sis mesos la contractació.• Reforçar el programa Aro Impulsa, que pot adquirir molta rellevància per aportar una mirada de gènere en les polítiques econòmiques i laborals del municipi. Aro Impulsa té una funció molt important en l'orientació, l'acompanyament i la formació per a persones en situació d'atur. Alhora, intenta vetllar per la transversalitat de la perspectiva de gènere en el disseny de les seves accions.• Mantenir l'estreta col·laboració d'Aro Impulsa amb l'Associació d'Empresaris per facilitar la inserció laboral, millorar la formació de tots els i les

	<p>professionals que vulguin ampliar els seus coneixements i establir una feina coordinada i estable entre l'empresariat i el consistori.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Seguir col·laborant amb La Casa Lila, com a servei socioeducatiu de qualitat que facilita la conciliació de moltes famílies, alhora que realitza una tasca educativa imprescindible al llarg de l'any: servei diari entre setmana, casal de Nadal i casal d'estiu.
<p>ASPECTES PER IMPULSAR</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Vetllar perquè en les campanyes publicitàries de les empreses d'oci nocturn o en actes de promoció del comerç del municipi no es reproduïxin estereotips de gènere. ● Elaborar un protocol per evitar l'assetjament sexual i per raó de sexe dins les empreses del municipi. ● Treballar les campanyes i les accions de sensibilització i informació adreçades a les empreses per actuar davant de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe a la feina. ● Fer accions formatives i de sensibilització a l'empresariat en igualtat de gènere i conciliació laboral, familiar i personal.
<p>ACCIONS DUTES A TERME EL 2019-2021</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Inici el març del 2021 d'una línia de treball amb el col·lectiu de persones que fan treball de cures i neteja de la llar per tal de dignificar el treball reproductiu, així com visibilitzar l'externalització de persones migrades en aquest sector. ● Incorporar l'ADEM (Associació d'Empresaris de Castell d'Aro, Platja d'Aro i S'Agaró) en la Comissió d'Igualtat. ● Elaborar un vídeo de sensibilització per al 25N, Dia Internacional per a l'Eliminació de la Violència envers les Dones, amb dones empresàries referents del municipi compartint la seva vivència en el món empresarial.

3.5. LIDERATGE, PARTICIPACIÓ I RECONeixEMENT DE LES DONES

L'objectiu és enfortir l'autonomia, la llibertat personal i l'exercici efectiu de la plena ciutadania en una democràcia paritària:

Àmbits d'actuació:

- Enfortir l'empoderament personal i col·lectiu en tots els àmbits —econòmic, social i cultural— per assolir la igualtat efectiva de dones i homes tant en l'accés com en el control i l'ús dels recursos i els beneficis dels sistemes socials.
- Fomentar el talent i l'emprenedoria de les dones en tots els àmbits, especialment en aquells sectors, professions i ocupacions en les quals són poc presents.
- Promocionar la participació activa i sociopolítica de les dones del municipi.
- Donar suport al teixit associatiu del municipi que treballa i fomenta la igualtat.
- Reconèixer i visibilitzar les aportacions de les dones en diferents àmbits professionals, socials i culturals.

Objectius estratègics:

1. Vetllar per l'acompliment de la paritat en els òrgans de participació política i social: impuls de la participació equilibrada de dones i homes en els llocs de direcció i presa de decisió a totes les institucions públiques i privades.
2. Promoure l'empoderament de les dones en tots els aspectes de la vida en l'àmbit personal, familiar, laboral, social, cultural i polític de les dones, en tots els camps: polítics, econòmics, socials i culturals.
3. Enfortir la presència de les dones en àmbits especialment masculinitzats: actuacions que fomentin la presència de les dones en sectors, ocupacions o professions masculinitzades com a conseqüència d'estereotips sexuals.

LÍNIA 5. PARTICIPACIÓ POLÍTICA I SOCIAL I EMPODERAMENT PERSONAL I COMUNITARI DE LES DONES	
POTENCIALITATS	<ul style="list-style-type: none">● Castell d'Aro, Platja d'Aro i S'Agaró disposa d'un teixit associatiu força extens que abasta entitats i associacions molt diverses i de tots els àmbits.

	<ul style="list-style-type: none"> ● El centre cívic com a agent referent, dinamitzador i de suport al moviment associatiu del municipi. ● El centre cívic com a promotor d'un elevat volum d'activitats. ● Presència de l'Associació de Dones de la Vall d'Aro amb una llarga trajectòria i una gran activitat i incidència en el territori. És un element enormement positiu, ja que és una gran vàlua que cal tenir en compte a l'hora de dissenyar i impulsar les diverses accions planificades en aquest pla. ● Voluntat de les associacions de dones o d'àmbit social d'iniciar una coordinació o cooperació en aquells projectes o activitats en què es comparteixen objectius. ● Voluntat del consistori de visibilitzar la producció cultural femenina.
<p>ASPECTES PER IMPULSAR</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Tot i l'elevat ventall d'associacions diverses que hi ha al municipi, la participació més nombrosa i també masculinitzada és en els clubs esportius. Les dones, per la seva banda, són majoria en associacions educatives, de benestar social i de solidaritat i en les activitats a casals de gent gran. Per tant, encara perviu un món associatiu molt segregat per sexe. ● Recuperar i impulsar el projecte d'una taula d'entitats i associacions per promoure una major coordinació entre elles. ● Activitats culturals que no s'han avaluat en clau de gènere: durant el procés de disseny, execució i impacte social obtingut.
<p>ACCIONS DUTES A TERME EL 2019-2021</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Creació de dues noves entitats al municipi per al foment de la igualtat i la diversitat: Associació Empoderats LGBTI i Associació Voluntariat en Acció Social. ● Des de la Comissió d'Igualtat, juntament amb l'estreta

coordinació de Comunicació, la creació del projecte **Dones il·lustres · Dones il·lustradores**, que té com a finalitat visibilitzar dones que han estat i són referents per les seves aportacions en coneixement, reivindicacions o lluites socials i que, malgrat els intents d'invisibilització, han estat pioneres en els seus camps.

- **Contractació** de propostes culturals feministes.

4. PLA D'ACCIÓ

4.1. LÍNIES ESTRATÈGIQUES I OBJECTIUS

La part operativa del Pla es recull en el Pla d'acció del Pla d'igualtat. Les accions que es proposen s'han dissenyat a partir dels resultats obtinguts a la diagnosi. En aquest punt, s'estableix quin és el full de ruta per tal d'implementar les actuacions que s'aniran duent a terme en el marc de les polítiques d'igualtat de gènere de Castell d'Aro, Platja d'Aro i S'Agaró durant el període establert.

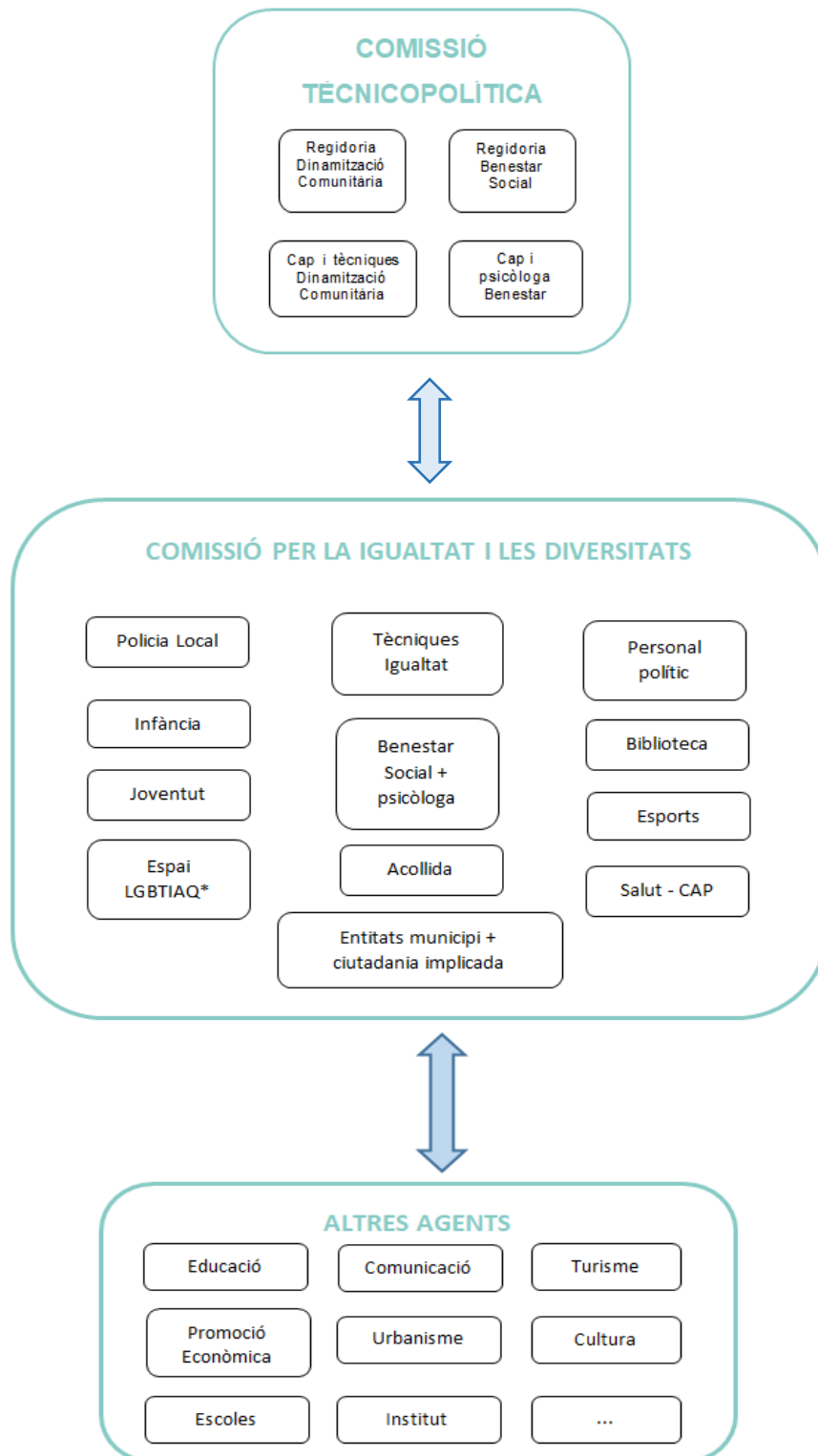
Per tal de fer operatiu el Pla, proposem una primera part amb un organigrama amb possibles òrgans que participarien en la seva execució, les funcions que haurien de dur a terme cadascun d'ells i alguns suggeriments de com es pot materialitzar la implementació, el seguiment, l'avaluació i l'aprovació dels plans que s'aniran establint cada any. A la segona part es detallen les accions que es proposen per a cada **línia d'actuació**.

Per tal que es dugui a terme el Pla d'acció, es proposa la creació d'una estructura formada per:

- **Comissió Tecnicopolítica:** aquesta comissió està composta per personal polític i tècniques referents en el Programa d'igualtat i les diversitats de l'Ajuntament de Castell d'Aro, Platja d'Aro i S'Agaró amb l'objectiu de fer efectiu el compromís per tal que s'implementi el Pla, seguint les línies estratègiques i aprovant un pla de treball anual. Aquesta comissió té com a encàrrec dissenyar, analitzar, coordinar, fer el seguiment i l'avaluació del Pla d'igualtat i assumir el compromís de dotar el Pla dels recursos tècnics i econòmics per a la seva execució.
- **Comissió per la Igualtat i les Diversitats:** aquestes taules de treball formades per personal tècnic i polític municipal i altres agents del territori, com les entitats i la

ciutadania implicada, tindran la responsabilitat d'anar vetllant per la implementació de cada acció del Pla.

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



Es proposa que l'execució del Pla d'igualtat tingui una durada de cinc anys (2020-2024). Amb la finalitat de fer-ne senzilla la implementació en funció de les necessitats de cada moment, plantegem el pla de treball següent:

Pla de treball anual:³ es tracta del conjunt d'accions que s'haurien de dur a terme en un any, tot i que segueixin tenint continuïtat en els següents. La decisió de les accions que es puguin anar implementant pot resultar del procés participatiu entre el personal tècnic municipal i les entitats.

Accions: són les diferents accions que componen en Pla d'igualtat i que requereixen d'una implicació de totes les àrees municipals a més d'altres agents del territori. En aquest sentit, distingim entre dos tipus d'accions:

- **Concretas:** ens referim a les accions que s'han dissenyat per a un àmbit concret. Són la major part de les accions que es concreten en les sis línies estratègiques d'intervenció i pretenen donar resposta a uns objectius específics que s'han fixat prèviament per a cada línia. Cadascuna d'aquestes accions és responsabilitat d'una taula de treball formada pels agents implicats. Es proposa establir un pla de treball propi, detallar les tasques per dur a terme l'acció, establir un calendari i intentar garantir-ne el compliment. Cada acció disposarà d'una fitxa per tal de dur a terme la seva avaluació.
- **Transversals:** les accions transversals són aquelles que impliquen totes les àrees del consistori i la resta de serveis municipals que pretenen incloure la perspectiva de gènere de forma progressiva a tots els nivells: serveis, accions i polítiques municipals.

Ambdós tipus d'accions són complementàries, ja que les accions concretes impliquen de forma pràctica una mirada de gènere dins les diferents seccions/unitats/serveis, al mateix temps que les accions transversals contribueixen a dur a terme les accions específiques de cada secció/unitat.

4.2. LA TRANSVERSALITAT PAS A PAS

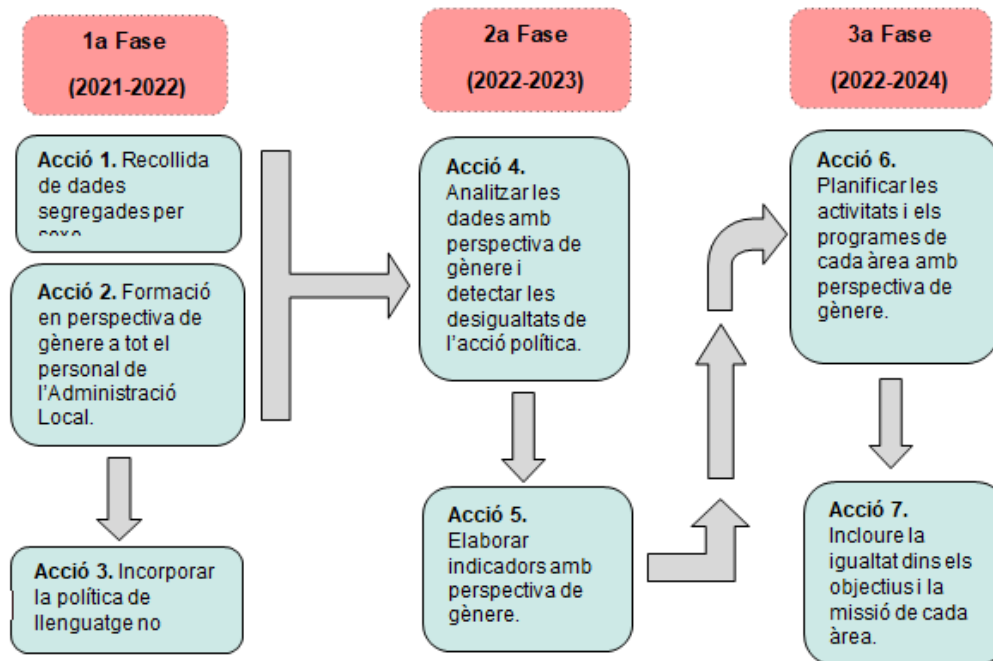
Per què el fet de dissenyar una política adreçada a tota la ciutadania pot implicar consolidar desigualtats de gènere o fins i tot crear discriminacions de gènere?

Perquè hi ha desigualtats estructurals de gènere que no situen totes les persones en igualtat de condicions i perquè les polítiques s'han dissenyat sense tenir present que, quan es van

³ En els annexos s'adjunta un cronograma de les accions planificades.

concebre, no es va tenir en compte la importància del món de les cures (fonament patriarcal i capitalista).

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



Per poder dissenyar polítiques transversals de gènere, és a dir, incloure la perspectiva de gènere en qualsevol política o actuació, el primer pas és saber identificar les diferències, les desigualtats i les discriminacions de gènere que influeixen en l'àmbit polític en què es vol intervenir (diagnosi de gènere).

4.2. LES ACCIONS

LÍNIA 1. TRANSVERSALITZACIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LES POLÍTIQUES PÚBLIQUES			
FINALITAT	Situat la igualtat efectiva de dones i homes en la centralitat de les polítiques de progrés i benestar cap a la construcció d'una societat avançada quant als valors cívics.		
OBJECTIU 1	Impulsar el compromís polític per part de l'Ajuntament per promoure les polítiques d'igualtat i incorporar la transversalitat de gènere en totes les àrees, polítiques i actuacions.		
ACTUACIONS	INDICADORS	CALENDARI	ÀMBIT RESPONSABLE
POSAR EN MARXA EL PLA D'IGUALTAT 2020-2024	<ul style="list-style-type: none"> • Aprovació del Pla d'igualtat de gènere 2020-2024. 	2022	Comissió Tecnicopolítica
INCORPORAR LA REGIDORIA D'IGUALTAT I DIVERSITATS	<ul style="list-style-type: none"> • Incorporació de la Regidoria d'Igualtat i Diversitats dins l'Àrea d'Atenció a les Persones. • Regidor/a que assumiria la responsabilitat. 	2022-2023	Equip de govern
CREACIÓ D'UNA COMISSIÓ TECNICOPOLÍTICA PER POSAR EN MARXA EL 1R PLA D'IGUALTAT 2020-2024	<ul style="list-style-type: none"> • Creació de la Comissió. • Persones i àrees que en formen part. • Nombre de reunions i calendari anual de les accions del pla. 	2020	Unitats de Benestar Social i Dinamització Comunitària

<p>ELABORACIÓ D'UN PRESSUPOST AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Augment percentual de la partida pressupostària anual destinada a les polítiques d'igualtat de gènere. • Augment percentual progressiu del pressupost de les polítiques d'igualtat de gènere. • Pressupost per àrees per aplicar la perspectiva de gènere. 	<p>2020-2024</p>	<p>Unitat de Dinamització Comunitària</p>
<p>REVISIÓ DELS SISTEMES D'INFORMACIÓ, LES ACCIONS I ELS PROJECTES, LES NORMATIVES DE L'ENS AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE, INCLOSES LES DADES SEGREGADES PER SEXE I ELS INDICADORS SENSIBLES AL GÈNERE</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'àrees que han revisat la recollida de dades per tal d'incloure la perspectiva de gènere. • Nombre d'informes interns i externs que contempen les dades desagregades per sexes. • Nombre de projectes, programes i actuacions que tenen en compte el gènere en l'elaboració, la implementació i l'avaluació. • Realització d'informes d'impacte de gènere. 	<p>2024</p>	<p>Consistori</p>

OBJECTIU 2	Incorporar el principi d'igualtat de forma transversal a través d'instruments de treball i de col·laboració entre les diferents àrees i agents socials i les entitats locals.		
ACTUACIONS	INDICADORS	CALENDARI	ÀMBIT RESPONSABLE
CREACIÓ D'UN PLA DE TREBALL ANUAL PER A LA IMPLEMENTACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT	<ul style="list-style-type: none"> • Redacció del Pla anual. • Agents implicats en la programació del Pla anual. 	2020-2024	Comissió Tecnicopolítica
CONTINUÏTAT DE LA COMISSIÓ D'IGUALTAT	<ul style="list-style-type: none"> • Comissió d'Igualtat activa. • Membres de la Comissió. • Nombre d'àrees i departaments que en formen part. • Nombre de reunions i nombre d'assistents. 	2020-2024	Comissió d'Igualtat
OBJECTIU 3	Vetllar per fer efectiva la incorporació de la perspectiva de gènere en el si de les àrees, els serveis, els programes i les polítiques que es dissenyen des del consistori.		
ACTUACIONS	INDICADORS	CALENDARI	ÀMBIT RESPONSABLE
ELABORACIÓ D'UN PLA D'ASSESSORAMENT I FORMATIU QUE PERMETI COMPARTIR LA CONCEPTUALITZACIÓ I DOTAR D'EINES PER	<ul style="list-style-type: none"> • Existència d'un pla formatiu de la perspectiva de gènere en totes les àrees. • Formacions dutes a terme cada any. 	2021-2024	Comissió Tecnicopolítica i Recursos Humans

INCORPORAR EN TOTES LES ÀREES DEL MUNICIPI LA PERSPECTIVA DE GÈNERE	<ul style="list-style-type: none"> • Àrees que fan la formació. • Personal tècnic i polític que duu a terme la formació. 		
OBJECTIU 4	Vetllar per una política comunicativa per a la igualtat de gènere.		
ACTUACIONS	INDICADORS	CALENDARI	ÀMBIT RESPONSABLE
INCORPORAR UN PLA DE COMUNICACIÓ PER A LA IGUALTAT DE GÈNERE: <ul style="list-style-type: none"> - FORMACIÓ EN COMUNICACIÓ INCLUSIVA, NO SEXISTA NI ANDROCÈNTRICA - REVISIÓ DELS DOCUMENTS I LES ACCIONS COMUNICATIVES 	<ul style="list-style-type: none"> • Realització i abast de la formació específica per àrees de l'ús del llenguatge i comunicació no sexista ni androcèntrica. • Revisió i adaptació dels documents. • Nombre d'àrees que incorporen la comunicació inclusiva, no sexista ni androcèntrica. • Difusió i fàcil accés als materials. 	2023-2024	Comissió Tecnicopolítica i Unitat de Comunicació
REALITZACIÓ DE LA PRESENTACIÓ SOBRE EL PLA D'IGUALTAT I EL SIGNIFICAT DE LA IGUALTAT DE GÈNERE	<ul style="list-style-type: none"> • Realització de la presentació. • Nombre de persones implicades en l'organització. • Nombre de persones assistents (personal tècnic i polític, entitats i ciutadania). • Satisfacció de les persones assistents. 	2022	Comissió Tecnicopolítica i Comissió d'Igualtat

FACILITAR L'ACCÉS A UNA GUIA BÀSICA PER A UN ÚS NO SEXISTA DEL LENGUATGE	<ul style="list-style-type: none"> Ús de la guia de part de les àrees. 	2023	Comissió Tecnicopolítica, Recursos Humans i Comunicació
--------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------	------	---------------------------------------------------------

LÍNIA 2. REFORÇAR I GENERAR NOUS MECANISMES I ACCIONS PER PREVENIR I ERRADICAR LES VIOLÈNCIES MASCLISTES I LGBTIFÒBIQUES			
FINALITAT	Erradicar totes les formes de violència contra les dones, els i les adolescents i els infants, el col·lectiu LGBTIAQ+ i en tots els àmbits on es manifestin.		
OBJECTIU 1	Refermar el compromís polític i social en el treball per erradicar les violències masclistes i LGBTIfòbiques.		
ACTUACIONS	INDICADORS	CALENDARI	ÀMBIT RESPONSABLE
MANTENIR I POTENCIAR LES ACTIVITATS DE SENSIBILITZACIÓ A L'ENTORN DE LA VIOLÈNCIA DE GÈNERE I LGBTIFÒBICA EN EL MARC DELS DIES INTERNACIONALS CONTRA LA VIOLÈNCIA MASCLISTA I LGBTIFÒBICA	<ul style="list-style-type: none"> Nombre i tipus d'activitats organitzades. Satisfacció de les persones assistents. 	2020-2024	Comissió Tecnicopolítica i Comissió d'Igualtat
RESTABLIR LA COMISSIÓ DE TREBALL PER ABORDAR LES VIOLÈNCIES MASCLISTES I LGBTIFÒBIQUES	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de reunions. Àrees i serveis implicats. 	2022	Benestar Social i Policia Local
ELABORAR UN PROTOCOL PER ABORDAR LES AGRESSIONS SEXUALS EN EL MARC DEL CONJUNT	<ul style="list-style-type: none"> Elaboració del protocol. 	2023-2024	Benestar Social, Joventut i Policia Local

D'ACTES I EN ESPAIS D'OCI DEL MUNICIPI DE CASTELL D'ARO, PLATJA D'ARO I S'AGARÓ	<ul style="list-style-type: none"> • Canals de difusió del protocol. • Nombre d'agents implicats. • Actes en què es desplega el protocol. • Nombre de casos atesos. 		
OBJECTIU 2	Incidir en la prevenció de les violències masclistes i LGBTifòbiques, fent sensibilització a la ciutadania sobre les formes més normalitzades de violència de gènere.		
ACTUACIONS	INDICADORS	CALENDARI	ÀMBIT RESPONSABLE
FER FORMACIÓ SOBRE VIOLÈNCIES MASCLISTES I LGBTIFÒBIQUES A PROFESSIONALS DELS SERVEIS QUE ATENEN LA CIUTADANIA	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de formacions dutes a terme. • Nombre de participants a les formacions. • Coneixements assolits per part de les persones participants. • Valoració de les persones participants. 	2020-2024	Comissió Tecnicopolítica i Recursos Humans
AMPLIAR L'ABAST DE LES ACCIONS DE PREVENCIÓ DE LA VIOLÈNCIA MASCLISTA I LGBTIFÒBICA EN L'ÀMBIT EDUCATIU	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'accions de sensibilització i formació fetes als centres educatius. • Nombre de participants amb les dades desagregades per sexe. • Temes tractats. • Grau de satisfacció de les persones assistents. 	2020-2024	Comissió d'Infància i Adolescència

ESTABLIR ACORDS AMB ELS MITJANS DE COMUNICACIÓ MUNICIPALS SOBRE EL TRACTAMENT DE LA INFORMACIÓ SOBRE VIOLÈNCIA DE GÈNERE I LGBTIFÒBICA	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboració de l'acord o el protocol. • Mitjans de comunicació implicats. 	2023-2024	Benestar Social i Comunicació
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------	-------------------------------

LÍNIA 3. COEDUCACIÓ I MODELS IGUALITARIS PER A LA MILLORA DE LA QUALITAT DE VIDA			
FINALITAT	Educar el conjunt de la societat, de totes les edats, per assolir la igualtat efectiva de dones i homes: educar des de totes les institucions socials, esportives, educatives, comunitàries, de salut, de mobilitat i d'urbanisme, per a la igualtat real de drets i d'oportunitats, posant en valor indistintament l'experiència, les aptituds i l'aportació social i cultural de dones i homes.		
OBJECTIU 1	Vetllar perquè Castell d'Aro, Platja d'Aro i S'Agaró sigui un municipi inclusiu on es fomenti la incorporació de la coeducació i la perspectiva de gènere en totes les esferes socials, educatives i culturals.		
ACTUACIONS	INDICADORS	CALENDARI	ÀMBIT RESPONSABLE
FOMENTAR QUE ES POTENCIÏ EL TREBALL DE COEDUCACIÓ DINS EL PROGRAMA DE CIUTAT EDUCADORA EXISTENT	<ul style="list-style-type: none"> • Incloure la perspectiva de gènere. • Nombre de formacions dutes a terme. • Nombre de persones assistents amb segregació de sexes i per lloc de treball. • Grau de satisfacció de les formacions. • Grau d'aplicabilitat de les formacions. 	2023-2024	Comissió de Formació i Comissió d'Infància i Adolescència

<p>CREAR UNA ACCIÓ INTEGRAL SOBRE EDUCACIÓ AFECTIVOSEXUAL DESTINADA A PROFESSIONALS I FAMÍLIES QUE INCLOGUI LA PERSPECTIVA DE GÈNERE I LGBTIAQ+</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Accions que es duen a terme. • Assistència. • Grau de satisfacció de les accions. 	<p>2022</p>	<p>Comissió d'Infància i Adolescència</p>
<p>OBJECTIU 2</p>	<p>Promoure accions que fomentin la salut de les persones tenint en compte com afecta la diferent socialització de gènere i treballin per fomentar estils de vida saludables.</p>		
<p>ACTUACIÓ</p>	<p>INDICADORS</p>	<p>CALENDARI</p>	<p>ÀMBIT RESPONSABLE</p>
<p>PROGRAMACIÓ D'ACCIONS DIVULGATIVES I DE SENSIBILITZACIÓ ADREÇADES A LA CIUTADANIA SOBRE LA SALUT AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre i tipologia d'accions dutes a terme. • Nombre de persones assistents amb dades desagregades per sexes. 	<p>2020-2024</p>	<p>Comissió d'Igualtat i Esports</p>
<p>FORMACIÓ I SENSIBILITZACIÓ EN SALUT I GÈNERE A PERSONAL PROFESSIONAL TANT EN L'ÀMBIT ASSISTENCIAL COM PREVENTIU</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de formacions. • Nombre de persones assistents amb segregació de sexes. • Grau de satisfacció de les persones assistents. 	<p>2020-2024</p>	<p>Comissió Tecnicopolítica i Salut</p>
<p>OBJECTIU 3</p>	<p>Fomentar l'esport lliure d'estereotips, que tingui en compte les conseqüències de la socialització desigual i potencii l'esport femení com a element de promoció de la salut de les nenes, adolescents i dones.</p>		

ACTUACIONS		INDICADORS	CALENDARI	ÀMBIT RESPONSABLE
FER UNA DIAGNOSI AMB DADES DESAGREGADES PER SEXE SOBRE LA PRÀCTICA ESPORTIVA AL MUNICIPI		<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'indicadors sobre la pràctica esportiva desagregats per sexe. 	2022-2024	Comissió Tecnicopolítica i Esports
INCLOURE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE A L'ÀREA D'ESPORTS PER INCORPORAR VALORS COEDUCATIUS I INCLUSIUS AMB LA DIVERSITAT D'IDENTITAT		<ul style="list-style-type: none"> • Nom de la campanya o acció. • Clubs i equips que s'adhereixen a l'acció. 	2022-2024	Comissió Tecnicopolítica i Esports
PROMOCIONAR ELS EQUIPS ESPORTIUS FEMENINS I MIXTES		<ul style="list-style-type: none"> • Augment del nombre de nenes, noies i dones que fan esport. • Nombre d'activitats de visibilització dels equips femenins i dones esportistes. 	2022-2024	Comissió Tecnicopolítica i Esports
OBJECTIU 4	Enfocar el model urbanístic de municipi en el benestar de les persones que tingui en compte la perspectiva de gènere en el seu disseny.			
ACTUACIONS		INDICADORS	CALENDARI	ÀMBIT RESPONSABLE
FORMACIÓ AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE DIRIGIDA AL PERSONAL RESPONSABLE DE LA PLANIFICACIÓ URBANÍSTICA I LA PLANIFICACIÓ DELS ELEMENTS DE MOBILIARI URBÀ		<ul style="list-style-type: none"> • Curs de formació. • Nombre de persones que ha assistit amb les dades desagregades per sexe. • Grau de satisfacció de les persones assistents. 	2024	Comissió Tecnicopolítica, Urbanisme i Recursos Humans

<p>ELABORACIÓ D'UN INFORME O INCLUSIÓ EN PLANS DE MOBILITAT DE LA IDENTIFICACIÓ DE ZONES INSEGURES, POSANT ÈMFASI EN ELS VESPRES/NITS A LA CIUTAT I LA PERCEPCIÓ D'INSEGURETAT DE LES DONES</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboració de l'informe. • Àrees implicades en l'informe. • Zones detectades com a insegures. 	<p>2020-2024</p>	<p>Comissió Tecnicopolítica, Urbanisme, Mobilitat i Policia Local</p>
<p>REVISAR ELS DIFERENTS ESPAIS EXTERIORS DE LLEURE PER INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LA MIRADA VERDA, INCLUSIVA, EXPERIMENTAL I VIVENCIAL</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre i tipologia de participants en el procés participatiu. • Recull de dades desagregades per sexe. • Nombre d'espais afectats per les propostes de disseny. • Planificació d'obres i acords d'inici de la remodelació. 	<p>2020-2024</p>	<p>Comissió d'Infància i Adolescència i Urbanisme</p>
<p>CAMINS ESCOLARS SEGURS</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de camins escolars segurs. • Satisfacció de les persones usuàries. 	<p>2020</p>	<p>Educació, AFA i Mobilitat</p>
<p>INCLOURE EN LES PROPERES MODIFICACIONS DEL PROJECTE POUM (PLA ORDENACIÓ URBANÍSTIC I MUNICIPAL) LA PERSPECTIVA DE GÈNERE I LGBTIAQ+</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tallers participatius en les modificacions del POUM. • Treball dut a terme per a la connexió entre els tres nuclis. • Transport públic. 	<p>2020-2024</p>	<p>Comissió Tecnicopolítica, Mobilitat i Urbanisme</p>

LÍNIA 4. PROMOCIÓ DE LA IGUALTAT DE GÈNERE EN L'ÀMBIT DEL TREBALL I LA CORRESPONSABILITAT EN ELS USOS DEL TEMPS

FINALITAT	Promoure l'equitat de gènere en la distribució de les tasques domèstiques i de la cura de les persones, i la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes en l'àmbit laboral.		
OBJECTIU 1	Fomentar una distribució més equitativa entre els treballs de les cures i l'atenció a les persones.		
ACTUACIONS	INDICADORS	CALENDARI	ÀMBIT RESPONSABLE
FER ACCIONS DE SENSIBILITZACIÓ DIRIGIDES A LA CIUTADANIA A L'ENTORN DE LA NECESSITAT DE FER UN REPARTIMENT CORRESPONSABLE DE LES TASQUES DOMÈSTIQUES I DE LES CURES I L'ATENCIÓ A LES PERSONES DEPENDENTS	<ul style="list-style-type: none"> • Accions que s'han fet. • Elaboració del material de difusió. • Llocs on es distribueixen els materials. 	2020-2024	Comissió d'Igualtat i Promoció Econòmica
OBJECTIU 2	Reduir les desigualtats que afecten les dones i el col·lectiu LGTBIAQ+ en el mercat de treball, millorant-ne l'accés a l'ocupació i les condicions de treball.		
ACTUACIONS	INDICADORS	CALENDARI	ÀMBIT RESPONSABLE
PROMOURE DES DE L'ADMINISTRACIÓ LOCAL LA IGUALTAT EN L'ÀMBIT DE TREBALL	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de mesures d'igualtat que inclou el Pla d'igualtat intern en l'àmbit local. • Nombre de mesures implementades. 	2020-2024	Comissió d'Igualtat, Recursos Humans i Promoció Econòmica

INCLOURE UN PLEC DE CLÀUSULES DE CONTRACTACIÓ QUE PRIORITZI LES EMPRESES QUE INCORPOREN EL PRINCIPÍ D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de clàusules redactades i aplicades. • Nombre de mesures implementades. 	2020-2024	Unitat de Compres i Contractació, Comissió Tecnicopolítica i totes les àrees implicades
INCORPORACIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LES FORMACIONS OCUPACIONALS I ELS PROJECTES D'INSERCIÓ SOCIOLABORAL	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de dones i homes que participen en els programes. • Augment d'homes i dones a les formacions tradicionalment feminitzades i masculinitzades. • Nombre de programes formatius que incorporen sessions de gènere. • Grau de satisfacció de les persones assistents. 	2020-2024	Comissió Tecnicopolítica i Promoció Econòmica
REALITZACIÓ D'ACCIONS DE SENSIBILITZACIÓ SOBRE IGUALTAT DE GÈNERE PER A LES EMPRESES DEL MUNICIPI, DESTACANT LA NECESSITAT D'UN ROL ACTIU DEL TEIXIT EMPRESARIAL EN LA PROMOCIÓ DE LA IGUALTAT	<ul style="list-style-type: none"> • Realització d'accions. • Empreses que s'hi han implicat. 	2020-2024	Comissió d'Igualtat i Promoció Econòmica

LÍNIA 5. PARTICIPACIÓ POLÍTICA I SOCIAL I EMPODERAMENT PERSONAL I COMUNITARI DE LES DONES

FINALITAT	Enfortir l'autonomia, la llibertat personal i l'exercici efectiu de la plena ciutadania en una democràcia paritària.
OBJECTIU 1	Reconèixer, visibilitzar i empoderar les dones en diferents àmbits professionals, socials i culturals.

ACTUACIONS	INDICADORS	CALENDARI	ÀMBIT RESPONSABLE
IDENTIFICAR, RECONÈIXER, FOMENTAR I VISIBILITZAR LES ENTITATS, ELS GRUPS I ELS COL·LECTIUS DE DONES I FEMINISTES O QUE TREBALLIN PER PROMOURE LA IGUALTAT DE GÈNERE	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de contactes amb les entitats de dones. • Actualització de les dades de les entitats. • Nombre d'entitats o associacions de nova creació. 	2020-2024	Comissió Tecnicopolítica i Comissió d'Igualtat
OFERIR FORMACIÓ EN PERSPECTIVA DE GÈNERE DESTINADA A LES ENTITATS, ELS GRUPS I ELS COL·LECTIUS DE DONES	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'espais formatius celebrats. • Nombre d'hores anuals de formació. • Nombre de persones participants amb dades desagregades per sexe. • Grau de satisfacció de les persones participants. 	2020-2024	Comissió Tecnicopolítica i Projecte de Suport a les Associacions
PROGRAMACIÓ D'ACTIVITATS QUE VISIBILITZIN LES DONES EN L'ÀMBIT POLÍTIC, SOCIAL I CULTURAL	<ul style="list-style-type: none"> • Activitats dutes a terme. • Nombre d'activitats que inclouen la paritat en la seva programació. • Nombre de participants desagregat per sexe. 	2020-2024	Comissió d'Igualtat i Cultura

<p>DONAR SUPORT A LES INICIATIVES ESPECÍFIQUES DE LES ASSOCIACIONS QUE INCLOGUIN LA PERSPECTIVA DE GÈNERE</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de propostes presentades. • Qualitat de les propostes i impacte en el municipi. • Valoració de les tècniques implicades en el procés. 	<p>2020-2024</p>	<p>Dinamització Comunitària</p>
<p>INCLOURE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE I DE RECUPERACIÓ DE LA MEMÒRIA HISTÒRICA DE LES DONES EN EL DISSENY D'ACCIONS CULTURALS I TURÍSTIQUES</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de projectes que incorporen la perspectiva de gènere. • Quantes i quines dones s'han recuperat en l'acció. • Nombre d'àrees implicades en el projecte. 	<p>2024</p>	<p>Comissió Tecnicopolítica, Comissió d'Igualtat, Cultura, Festes i Turisme</p>
<p>DEDICAR ESPAIS I BIBLIOGRAFIA ESPECÍFICA DE GÈNERE I LGBTIAQ+ A LA BIBLIOTECA I INCLOURE-LA EN ELS PUNTS DE LECTURA</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de llibres amb perspectiva de gènere i LGBTIAQ+. • Nombre de llibres en préstec anual. 	<p>2020-2024</p>	<p>Cultura i Biblioteca</p>