

III Pla d'Igualtat de gènere de Sant Vicenç dels Horts (2023-2027)

Ajuntament de Sant Vicenç dels Horts

Desembre, 2022



Coordinació del treball:

Ajuntament de Sant Vicenç dels Horts

Autores:

Mar Beneit – Marsol

Mireia Cots Melero (coord.)

Amb el suport de:

Surt. Fundació de Dones

SURT

ÍNDEX

1. PRESENTACIÓ	4
2. INTRODUCCIÓ	5
3. MARC CONCEPTUAL, LEGAL I NORMATIU DE LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE	6
4. PROCÉS D'ELABORACIÓ DEL II PLA D'IGUALTAT DE GÈNERE	8
4.1 Objectius	8
4.2 Metodologia i fases del procés	8
5. DIAGNOSI DE GÈNERE	11
5.1 Context demogràfic	11
5.2 Compromís amb la igualtat de gènere	12
5.3. Acció contra les violències masclistes	15
5.4 Coeducació i transmissió d'una cultura igualitària	19
5.5. Drets i qualitat de vida: salut i esports	22
5.6 Reformulació dels treballs i dels temps	27
5.7 Reconeixement del lideratge i la participació de les dones	29
5.8. Urbanisme amb perspectiva de gènere	30
6. PLA D'ACCIÓ	32
6.1. LÍNIES ESTRATÈGIQUES I OBJECTIUS	33
6.1.1. Compromís amb la igualtat de gènere	33
6.1.2. Abordatge de les violències masclistes	34
6.1.3. Coeducació i transmissió d'una cultura igualitària	35
6.1.4. Qualitat de vida: salut i esports	35
6.1.5. Reformulació dels treballs i dels temps	37
6.1.6. Reconeixement del lideratge i la participació de les dones	38
6.1.7. Urbanisme amb perspectiva de gènere	38
6.2. Accions	40
7. ESTRATÈGIA D'IMPLEMENTACIÓ	73

1. PRESENTACIÓ

El paper del món local és primordial per promoure societats més respectuoses i justes i, per la seva proximitat amb la ciutadania, els ajuntaments se situen en un lloc privilegiat en la promoció de la igualtat. El present document es presenta 14 anys després del 1r Pla d'Igualtat local, en un context també de crisi. En l'actual situació postpandèmica, és més important que mai que les administracions locals promoguin els drets de les dones i les persones LGTBI. S'ha avançat molt en les últimes dècades però sabem que encara queda molt per fer i que cap dret conquerit està garantit per sempre. Malauradament, quanta raó tenia l'escriptora, filòsofa i feminista Simone de Beauvoir: "No oblideu mai que n'hi haurà prou amb una crisi política, econòmica o religiosa perquè els drets de les dones tornin a ser qüestionats. Aquests drets mai no es donen per adquirits, heu de romandre vigilants tota la vida".

Aquest Pla d'Igualtat de Gènere és contemporani i beu de les fites conquerides pel moviment feminista a nivell global, com ara la massiva vaga feminista amb epicentre a l'estat espanyol l'any 2018, les mobilitzacions de diversos sectors a Polònia en contra de les propostes legislatives contra l'avortament, el "Ni una menos" i La Marea Verde a Argentina, el "Me too" als EE.UU o la mobilització de les dones iranianes que planten cara a la por i a la repressió patriarcal al crit de "dona, vida, llibertat".

Tot plegat s'intenta traslladar a la realitat vicentina partint d'un feminisme transversal en la mirada i en la metodologia, que impliqui tots els agents socials i municipals en la promoció de la igualtat i que, per tant, tenyeixi de perspectiva de gènere tota l'acció política local. El 3r PLIGM planteja treballar en els diferents àmbits de la vida de les dones i les persones LGTBI, des del reconeixement de drets a la redistribució de recursos públics per consolidar-los. S'aborda l'anàlisi de la feina municipal realitzada i els reptes a assolir en àmbits com la violència masclista, la coeducació i la transmissió d'una cultura igualitària, la salut i la qualitat de vida, l'urbanisme o la participació i el lideratge de les dones, entre d'altres. I també des d'un feminisme interseccional, perquè les desigualtats de gènere s'entrecreuen amb altres discriminacions: procedència ètnica o nacional, classe social, edat o altres eixos de desigualtat.

Amb tot, el document ha de ser una eina útil i viva que ens permeti avançar cap a la igualtat efectiva, esdevenint una guia oberta que convoqui Ajuntament, ciutadania i teixit associatiu per caminar de la mà cap a un municipi igualitari i normalitzat pel que fa a drets i oportunitats, partint de la diversitat i les potencialitats de Sant Vicenç dels Horts en matèria feminista.

Patricia Higuera Ovejero
Regidora de Feminisme i LGTBI

2. INTRODUCCIÓ

Les **polítiques públiques d'igualtat** han de posar de manifest les diferències de gènere i les seves conseqüències en tots els àmbits de la vida de les persones, establint mecanismes per erradicar-les i assegurar **la igualtat efectiva entre homes i dones**.

Per a treballar per a la igualtat de gènere en les polítiques municipals és necessari **incorporar la perspectiva de gènere de forma transversal**, la qual cosa suposa l'anàlisi sistemàtica de les estructures i mecanismes que contribueixen a perpetuar les relacions desiguals, així com la incorporació de canvis en l'àmbit estratègic i operatiu que permetin al conjunt del municipi avançar cap a una situació de major equitat i justícia.

Perquè aquesta mirada transversal sigui realment explicativa de la complexitat de la realitat i identifiqui estratègies eficaces, és necessari que la perspectiva de gènere s'encreui també amb la perspectiva interseccional. Aquesta mirada permet estudiar, entendre i respondre a les discriminacions que pateixen les dones, no només pel fet de ser dones, sinó també com a conseqüència de **la seva ètnia, procedència, classe social, edat, diversitat funcional**, i/o de tenir una **sexualitat, una identitat i expressió de gènere no normativa**.

La mirada transversal pressuposa també mecanismes específics de promoció de la igualtat. Per una banda, és fonamental **promoure l'estratègia d'apoderament** com a eina vital perquè les dones puguin guanyar poder –individual i col·lectiu– i capacitat per prendre decisions en totes les esferes que afecten la seva pròpia vida: econòmica, política, social i personal.

El **III Pla d'Igualtat de Gènere de Sant Vicenç dels Horts** presenta, doncs, una estratègia local orientada a la **consecució d'una igualtat de gènere real i efectiva**.

El document que es presenta a continuació es divideix en tres parts principals. Una primera part de **diagnosi de gènere** que permet conèixer l'**estat de la qüestió** pel que fa a les polítiques municipals de gènere en relació a diversos àmbits i que s'estructura entorn de set eixos:

1. Compromís amb la igualtat de gènere
2. Acció contra les violències masclistes
3. Drets i qualitat de vida
4. Coeducació i transmissió d'una cultura igualitària
5. Reformulació dels treballs i dels temps
6. Reconeixement del lideratge i la participació de les dones
7. Urbanisme amb perspectiva de gènere

Cal mencionar que els eixos que es contemplen al Pla no corresponen necessàriament als departaments o àrees de treball de l'Ajuntament, sinó que responen a una ordenació de continguts per blocs temàtics que s'han construït a partir de la informació recollida.

A partir d'aquesta avaluació i diagnosi de gènere, es presenta la segona part del document, que consisteix en un **Pla d'Acció** en què **s'estableixen uns objectius i línies d'actuació que hauran de guiar l'acció municipal**. Per facilitar la seva implementació, les línies d'actuació es concreten en indicadors i un calendari orientatiu, a més a més d'identificar els departaments responsables de la seva implementació.

Per últim, la tercera part del document consta d'una **estratègia d'implementació** per al període de vigència del Pla, on s'establiran, a més, els espais de coordinació i seguiment del Pla.

L'elaboració d'aquest document ha estat possible gràcies a la participació del personal tècnic i polític de l'Ajuntament de Sant Vicenç dels Horts, així com de totes les persones que, directa o indirectament, hi ha estat col·laborant. Dirigim un especial agraïment a les impulsores i coordinadores del procés.

3. MARC CONCEPTUAL, LEGAL I NORMATIU DE LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE

Les administracions locals tenen un rol central en la promoció i implementació de les polítiques d'igualtat de gènere. El paper del món local és primordial per a promoure societats més igualitàries i respectuoses i, per la seva proximitat amb la ciutadania, **els ens locals se situen en un lloc privilegiat en la promoció de la igualtat de gènere.**

El **marc polític i normatiu avala, promou i orienta aquestes polítiques d'igualtat de gènere**, que tenen un llarg recorregut, i s'han desenvolupat a diversos nivells gràcies a la incidència constant dels moviments de dones i feministes.

A l'àmbit internacional, l'ONU ha tingut un rol central a través de la celebració de les Conferències de la Dona (la primera, el 1975) i el desenvolupament d'instruments cabdals com la Convenció sobre l'Eliminació de totes les Formes de Discriminació contra la Dona (CEDAW) del 1979. Un punt de màxima inflexió de les polítiques d'igualtat de gènere a nivell internacional va ser la IV Conferència Mundial de la Dona celebrada a Beijing l'any 1995, en què es va aprovar de forma unànime la Plataforma d'Acció i es va incorporar el *gender mainstreaming* (transversalització de gènere) com a mecanisme d'actuació, cosa que va suposar un gran canvi en el desenvolupament de les polítiques d'igualtat. Des del nivell internacional, passant pel desenvolupament de la normativa europea i estatal, s'arriba al context català, el qual també compta amb un marc sòlid de polítiques d'igualtat de gènere.

La Llei Orgànica 6/2006, del 19 de juliol, de Reforma de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya, reconeix la competència exclusiva en matèria de polítiques de gènere a la Generalitat de Catalunya. Un pas central va ser l'aprovació de la Llei 5/2008 del dret de les dones per a l'erradicació de la violència masclista, situant aquesta qüestió com a prioritària a l'agenda política i introduint importants novetats a nivell conceptual. Així, la Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, introdueix i modifica aspectes com el tractament de la violència contra les dones en la vida política, la regulació de la violència institucional com a àmbit, la regulació de les violències digitals, la inclusió d'una definició de consentiment sexual, i les modificacions en el sentit d'ampliar els tipus de violència en l'àmbit social i comunitari, les formes de violència masclista i la necessitat de la formació de professionals.

Per finalitzar, l'aprovació de la Llei 17/2015, d'igualtat efectiva entre dones i homes facilita un marc normatiu global de les polítiques d'igualtat de gènere a Catalunya, fixant **l'obligatorietat dels poders públics d'eliminar qualsevol forma de discriminació i de vetllar per a una igualtat real.**

4. PROCÉS D'ELABORACIÓ DEL III PLA D'IGUALTAT DE GÈNERE

4.1 Objectius

L'objectiu principal del III Pla Local d'Igualtat de gènere de Sant Vicenç dels Horts és **definir un conjunt integrat i sistemàtic de polítiques i mesures que possibilitin que tota la població de Sant Vicenç dels Horts pugui assolir el seu màxim potencial i participar en tant que ciutadanes i ciutadans sense que es doni cap discriminació per raó de gènere.**

A partir d'aquest objectiu, es defineixen quatre objectius específics:

- Objectiu específic 1. Elaborar un diagnòstic de la situació de les polítiques municipals des de la perspectiva de gènere.
- Objectiu específic 2. Aprofundir en el compromís polític per impulsar polítiques d'igualtat de gènere des de l'Ajuntament.
- Objectiu específic 3. Promoure la transversalització de les polítiques de gènere.
- Objectiu específic 4. Plantejar una proposta integrada i sistemàtica de polítiques i actuacions municipals orientades a l'assoliment de la igualtat de gènere i l'apoderament de les dones.

4.2 Metodologia i fases del procés

L'elaboració del Pla Local d'Igualtat de Gènere de Sant Vicenç dels Horts s'ha realitzat en **cinc fases**:

1. Fase de tast
2. Fase de diagnosi
3. Fase del pla d'acció
4. Fase d'estratègia d'implementació, seguiment i avaluació
5. Fase d'aprovació de l'estratègia d'implementació
6. Fase transversal de compromís institucional i lideratge

Per a l'elaboració del Pla, s'han combinat **diverses tècniques de treball i estratègies metodològiques** amb l'objectiu de fer una anàlisi detallada basada en processos participatius. Aquestes ha estat les següents:

- **Anàlisi documental** de memòries, estadístiques, informes, materials de difusió i altra informació.
- **Entrevistes en profunditat** a tres persones amb coneixement de l'evolució de les polítiques d'equitat de gènere desenvolupades al municipi.
- **Grups de participació** amb el personal tècnic de l'Ajuntament, les i els membres de la Taula d'Igualtat i amb entitats municipals. Aquests grups s'han realitzat a la fase de diagnosi.
- **Lliurament de fitxes** per tal de recollir propostes pel pla d'acció.

4.2.1 Fase de diagnosi

L'objectiu principal de la diagnosi és el de conèixer la situació en què es troba la igualtat entre homes i dones al municipi i, d'aquesta manera, veure quines són les **necessitats específiques a tractar**.

Aquesta informació s'ha obtingut tant mitjançant una anàlisi documental de material relatiu a la igualtat de gènere facilitat tant l'Ajuntament de Sant Vicenç dels Horts, com a través de la realització de les entrevistes en profunditat i dels dos grups de participació.

Als grups de participació de la fase de diagnosi hi van participar un total de 19 persones (9 al grup tècnic -7 dones i 2 homes concretament- i 10 al grup de ciutadania, -7 dones i 3 homes-).

4.2.2 Fase del pla d'acció

La finalitat de la fase de pla d'acció és definir un conjunt de **mesures adreçades a la promoció i garantia de l'equitat de gènere**, integrades, sistematitzades i adaptades a la realitat i possibilitats del municipi de Sant Vicenç dels Horts. Per tal de realitzar el pla d'acció, s'han tingut presents els resultats de la diagnosi, la normativa aplicable a cadascun dels àmbits treballats i les aportacions del personal tècnic i polític de l'Ajuntament.

4.2.3 Fase d'implementació

Aquesta fase té com a prioritat **reforçar el compromís amb la igualtat de gènere**, de forma que quedi palès i es visibilitzi en la implicació de les persones que participen en el procés

d'elaboració del III Pla Local d'Igualtat de Gènere de Sant Vicenç dels Horts, així com en el seu desplegament.

5. DIAGNOSI DE GÈNERE

A partir de la informació recollida durant la fase de diagnosi, es presenta aquest apartat en què **es duu a terme una anàlisi que permet veure les necessitats i/o prioritats** de cada àmbit, de manera que puguin treballar-se al Pla d'Acció del Pla Local d'Igualtat de Gènere de Sant Vicenç dels Horts (2023-2027).

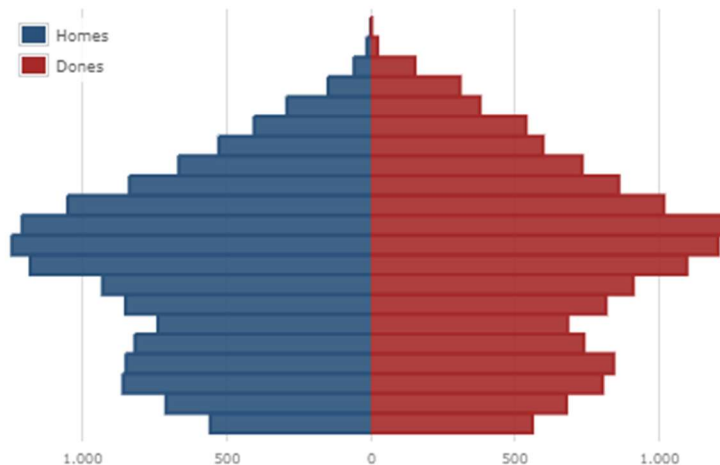
5.1 Context demogràfic

El municipi de Sant Vicenç dels Horts és una ciutat que forma part de la comarca del **Baix Llobregat**. Geogràficament, es pot trobar a 16,9 km de Barcelona i és limítrof amb els municipis de Santa Coloma de Cervelló, Pallejà, Sant Feliu de Llobregat, Molins de Rei, Torrelles de Llobregat i Cervelló; constituint un dels municipis de l'àrea **metropolitana de Barcelona**.

Pel que fa a l'estructura demogràfica del territori, la població empadronada al municipi ha passat de 24.438 habitants l'any 2000, a 28.024 habitants l'any 2010, fins a **28.656 habitants** l'any 2021 (29 de març de **2022**). D'aquesta població, 14.207 són homes i 14.449 són dones.

Respecte a la **distribució de la població per grups d'edat**, podem veure com la base de la piràmide poblacional és més estreta que el cos central seguint així el patró de les societats occidentals contemporànies, tot i que és una dimensió prou important. També podem comprovar com en els grups d'edat més avançada la proporció de població femenina és major contràriament als grups d'edat adulta jove en què la proporció s'inclina més cap a la població masculina.

Població a 1 de gener. Per sexe i edat quinquenal. Sant Vicenç dels Horts. 2021



Font: Idescat, a partir del Padró continu de l'INE.

Del cens total d'habitants, 2.778 són persones amb nacionalitat no espanyola, representant aquest fet un **9,7%** de la població, principalment amb nacionalitat de **Marroc**, però també provinents de països com **Ecuador** o **Colòmbia**.

5.2 Compromís amb la igualtat de gènere

L'Ajuntament de Sant Vicenç dels Horts ha anat desenvolupant en els darrers anys, accions relacionades amb la **promoció i sensibilització vers l'equitat de gènere i per l'erradicació de les desigualtats i violències masclistes** i de gènere al municipi. Així, l'Ajuntament té l'objectiu de situar la igualtat entre dones i homes com a dret fonamental de totes les persones i com a valor central de la seva acció, polítiques i competències.

Una de les fites més importants a remarcar i que denoten la voluntat real de l'Ajuntament de seguir avançant en aquesta direcció és el seguit de **Plans estratègics** que, des de l'ens local, s'han elaborat. Es poden observar els següents:

- I Pla d'Igualtat Municipal (2010 - 2013)
- II Pla d'Igualtat Municipal (2016 – 2019)
- I Pla Intern d'Igualtat de l'Ajuntament (2013 - 2015)

De la mateixa manera, l'organigrama històric de feminisme a l'Ajuntament de Sant Vicenç dels Horts, mostra que la voluntat d'impulsar polítiques d'igualtat de gènere al municipi compta ja amb una llarga trajectòria:

Entre els anys vuitanta i noranta es creà el **Consell de la Dona** i la regidoria amb el mateix nom. Anys més tard va passar a anomenar-se **Regidoria d'Igualtat**, per tal de fer visible que la desigualtat entre els ciutadans i ciutadanes no era només cosa de dones, sinó que representava un fet estructural, més enllà de les individualitats. Durant aquesta època (al voltant del 2011), també existia, de forma paral·lela, el **Grup d'Homes Igualitaris del PSC**, grup que treballava en relació al paper dels homes en les polítiques d'igualtat. A dia d'avui, per tal d'aportar una visió més enllà de les polítiques i atorgar un tret més reivindicatiu, apostat per un canvi de nomenclatura cap a **Regidoria de Feminisme i LGTBI**.

La finalitat de l'Ajuntament de Sant Vicenç dels Horts és **generar espais d'igualtat d'oportunitats entre la ciutadania**, amb la finalitat que tothom tingui un punt de partida igualitari i que ningú es quedi enrere, sense poder desenvolupar qualsevol projecte de vida pel

fet de tenir un punt d'inici diferent o amb menys possibilitats que la resta. Aquest fet fa referència a persones que tenen més dificultats econòmiques, o que tenen una posició de sortida diferent, siguin homes o dones, també, diferents col·lectius determinats com, per exemple, les persones LGTBI, on interseccionen altres opressions ¹.

RECURSOS

Des de la Regidoria de Feminisme i la Regidoria LGTBI, s'ha creat una **convocatòria** amb l'objectiu de contribuir amb el finançament de l'organització i participació en activitats vinculades al foment, difusió i impuls de la igualtat d'oportunitats i la sensibilització de la ciutadania en coeducació, violència masclista, LGTBI, realitzades en el municipi Sant Vicenç dels Horts realitzades durant l'any en curs en què s'aprova la convocatòria². Tot i això, per contra, existeixen plecs, subvencions i concursos que no respecten al 100% les directrius de gènere explicitades en aquests.

En relació a l'organització municipal, aquesta comprèn la importància de la incorporació de la perspectiva de gènere de forma **transversal** a la totalitat de l'organització, així, es procura que les polítiques feministes transcendeixin a la totalitat dels departaments i àrees (Educació, Joventut, Urbanisme...). Cal observar, per exemple, l'existència d'una **cap d'àrea** que coordina les diferents persones de l'àrea de Serveis a les Persones; així, d'aquesta manera, davant qualsevol incidència, la resposta coordinada és possible.

Tot i això, a través de la informació proporcionada per les entrevistes, es denota que l'Ajuntament de Sant Vicenç dels Horts treballa en dues línies principals:

- **Acompanyament i recuperació** de les dones que es troben en situació de vulnerabilitat

¹ A través de l'entrevista realitzada a l'Alcalde de Sant Vicenç dels Horts

² Exemple d'activitats: Activitats adreçades a la promoció de la Igualtat d'Oportunitats, Festivals, concursos, mostres i trobades d'Igualtat i LGTBI, Cicle de cinema, conferències que es facin en el municipi, Sortides, viatges o intercanvis vinculats a l'objecte de la convocatòria, Restauració o creació d'elements d'imatgeria d'Igualtat, compra de samarretes o indumentària que promouen les activitats objecte de la convocatòria..., Commemoració d'aniversaris de personalitats, fets i/o entitats adreçades a la conversa i difusió d'Igualtat d'oportunitats, Producció de nous espectacles d'Igualtat d'oportunitats, Organització d'exposicions relacionades amb la Igualtat d'Oportunitats., Tallers i/o activitats formatives, Edicions de publicacions o material de suport electrònic., Creacions o manteniment de pàgines web i xarxes socials, Programes de recerca i estudi, Despeses de gestió de les activitats i despeses corrents dels locals on es realitzen les activitats, Despeses de funcionament: subministres, IBI (si s'escau), lloguers, manteniment d'instal·lacions i edificis, assegurances, telèfon., Despeses per activitats ordinàries: (tallers, cursos, assemblees de veïns/es, festes majors de barri, activitats de lleure, actes reivindicatius, xerrades...), Despeses extraordinàries (aniversaris, commemoracions...), Despeses derivades de la reestructuració de recursos i mitjans per a adaptació de projectes provocat per la crisi de la pandèmia del COVID-19 necessàries per a dur a terme les activitats de foment i difusió de la Igualtat amb seguretat i seguint les exigències de la normativa estatal o autonòmica imposada per a la contenció de la pandèmia.

- Accions a favor de la promoció de la dona en **dies concrets i programes**. Aquestes accions es realitzen de forma coordinada amb la resta de departaments de l'Ajuntament i entitats municipals:

Així, tot i que la incorporació de la perspectiva de gènere d'una forma transversal a les dinàmiques municipals es força visible, a efectes pràctics, l'Ajuntament es troba lluny de sistematitzar les polítiques d'equitat en el sí de l'entitat. A través de les entrevistes, els grups de treball i l'anàlisi documental, s'observa com els pressupostos municipals en matèria d'Igualtat han disminuït en el present any, suposant aquests una *part residual*³ dels pressupostos totals.

ACTIVITATS

A través de la **Taula d'Igualtat**, l'Ajuntament de Sant Vicenç dels Horts pot tenir en compte la participació ciutadana. Aquesta Taula es convoca, aproximadament, cada dos mesos i està formada per diferents entitats feministes i socioeducatives del municipi, juntament amb membres dels partits polítics amb representació al Ple municipal. D'aquesta manera, es mostra com un espai de **participació transversal i participatiu** en la configuració de les polítiques d'igualtat municipals. La Taula d'Igualtat, entre d'altres, esdevé una eina de **coordinació i gestió d'accions** i activitats durant les efemèrides feministes: el dia 8 de març, el 25 de novembre, el 28 de juny, etc. Específicament, per exemple, es la impulsora de la **concentració mensual**, cada dimecres de més, realitzada per tal de condemnar els femicidis succeïts. Tot i que la voluntat política darrere d'aquesta activitat és interessant, les entrevistes expliciten la **polarització** existent entre les diferents persones integrants, la manca de sororitat i el paper líder de l'Ajuntament.

En relació a la **comunicació**, s'utilitza una perspectiva de gènere i feminista, ja que s'ha estat treballant, durant els darrers anys, en la promoció del llenguatge inclusiu. Així, concretament, s'ha treballat la comunicació correcta dels femicidis, posant èmfasi en el llenguatge i les imatges utilitzades. Existeix una comunicació constant i fluida entre el departament de Comunicació i la Regidoria de Feminisme i LGTBI, realitzant un treball conjunt i coordinat on les notícies que es redacten en relació a la temàtica feminista passen una supervisió per part del SIAD. D'altra banda, tot i existir una **guia** de bones pràctiques en relació al llenguatge

³ Cita textual dels grups de treball

inclusiu i no sexista, la voluntat del diferent personal tècnic que configura l'Ajuntament a l'hora de redactar els propis informes és allò que determina la tipologia de llenguatge utilitzat.

A tall d'exemple, el departament de Comunicació, ha refet els formularis d'inscripció i preinscripció de la matrícula de les escoles bressol municipals, observant que les opcions que aquest incloïa ("nom del pare" i "nom de la mare"), havien de ser substituïdes per altre més inclusives que s'adaptessin als nous models de família, com "tutor/a 1" i "tutor/a 2". Per contra, els grups de treball realitzats expliciten que la revista bimestral de l'Ajuntament no incorpora la perspectiva de gènere d'una forma transversal, sinó que, esporàdicament, durant les efemèrides, es dediquen articles específics a la temàtica.

En relació a les **xarxes socials**, aquestes són coordinades i dinamitzades per una empresa externa. No com una conseqüència directa d'aquest fet, s'observa que, tot i que l'Ajuntament realitza activitats de temàtica feminista o LGTBI durant l'any, existeix molt **poca visibilitat** d'aquestes en la majoria dels canals els quals el municipi disposa.

Per finalitzar, cal matisar que la gran càrrega de normativa, paperassa i exigència amb la qual treballa l'Ajuntament impedeix, en molts casos, l'eficiència, la fluïdesa i la rapidesa. En conseqüència, les situacions sobrevingudes que necessiten actuació amb urgència són vistes com un gran obstacle. Tot i això, el fet de començar a treballar per tal de situar les persones al centre de les polítiques és el desencadenant que manifesta aquesta manca de recursos.

5.3. Acció contra les violències masclistes

Actualment, existeix un **Protocol i Circuit d'Atenció contra la violència masclista** a la ciutat de Sant Vicenç dels Horts. Aquest circuit està format per personal de la regidoria de Feminisme, la Cap d'Àrea de Serveis a les Persones, personal d'ASSIR (El Serral), CAP SVH (Vila Vella), centre de salut mental, CAS, CSMIJ, Hospital de Sant Boi, SIE Baix Llobregat, SIE Sant Boi, EAP Sant Vicenç dels Horts, Mossos d'esquadra, policia local i la regidoria d'educació.

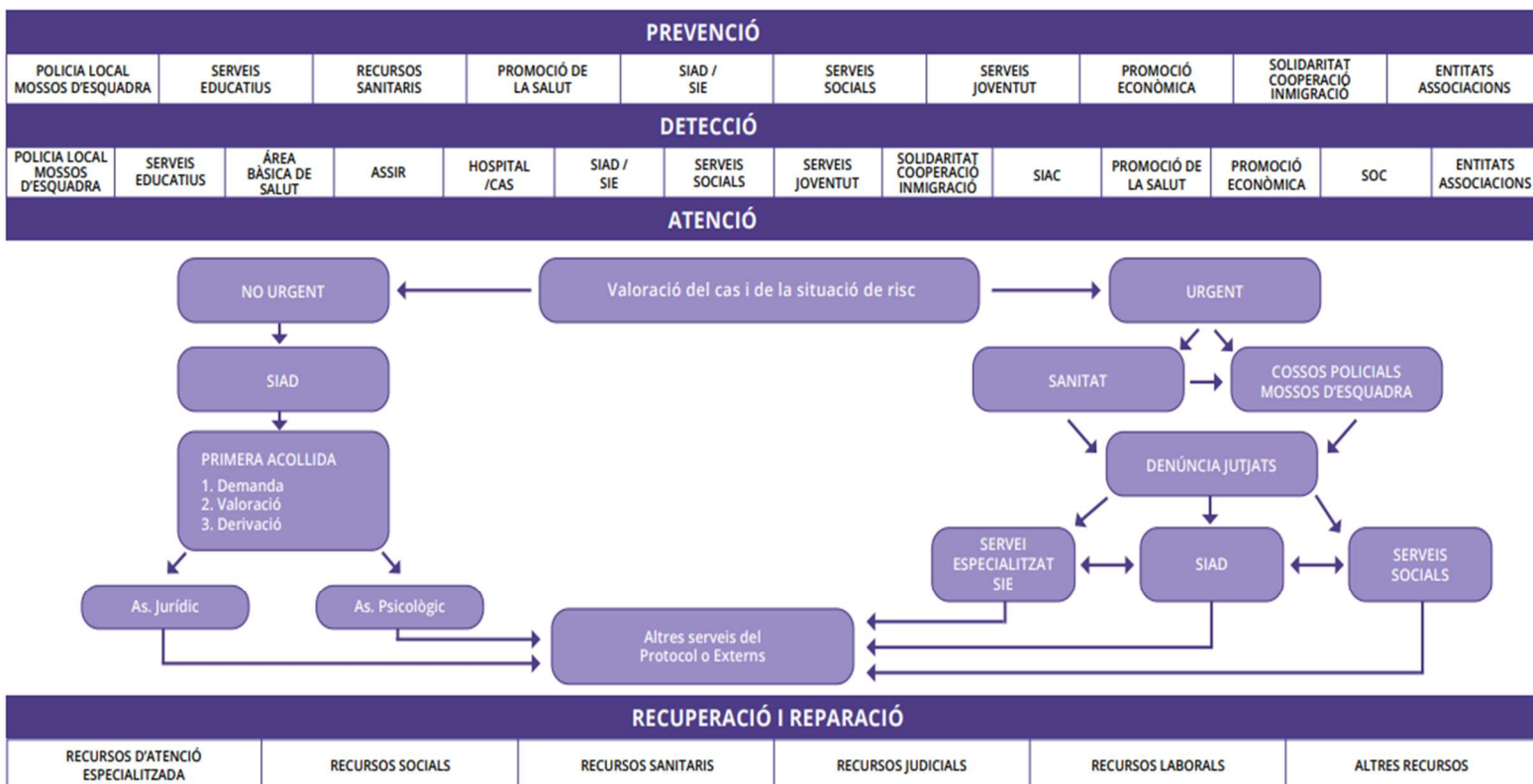
El protocol pretén ser una **eina útil** i actualitzada per donar resposta a les necessitats de les dones que pateixen violència masclista; així, té la finalitat d'esdevenir un document de referència per al conjunt de professionals, orientada a donar una resposta ràpida i eficaç en l'atenció, acompanyament, recuperació i protecció de les dones que pateixin violència masclista a Sant Vicenç dels Horts i, per tant, que contribueixi a garantir-ne els drets fonamentals.

Planteja un abordatge **integral** de la violència masclista, amb un seguit d'actuacions i intervencions, des del punt de vista de la prevenció i l'atenció adreçades a la població en general i a les dones en situació de violència masclista, específicament, que porten a terme els diferents agents implicats en el Protocol d'Atenció contra la Violència Masclista. Es concreten bàsicament en:

- La prevenció, amb la difusió de programes educatius i de sensibilització a la població.
- La detecció, amb l'ús d'instruments teòrics i tècnics que permetin identificar i fer visible la problemàtica de la violència masclista.
- L'atenció, amb la intervenció directa adreçada a les víctimes de violència masclista.
- La recuperació, amb el restabliment dels àmbits danyats en el terreny personal.
- La reparació, amb el restabliment dels àmbits danyats en el terreny institucional i social.

Així, el circuit integral del Protocol d'Atenció contra les violències masclistes és el següent:

CIRCUIT D'ACTUACIÓ EN SITUACIONS DE VIOLÈNCIES MASCLISTES



Actualment, a la ciutat de Sant Vicenç dels Horts, existeixen dos serveis principals en temes d'abordatge de les violències masclistes: el **SIAD** i el **SAI**.

El **SIAD** (Servei d'Informació i Atenció a la Dona) és un servei d'informació i atenció adreçat a les dones. Està format per un equip de professionals que faciliten a les dones informació, i duen a terme accions de sensibilització, assessorament i acompanyament per garantir els seus drets civils i personals, així com assegurar la igualtat d'oportunitats entre els homes i les dones. Aquest servei ofereix:

- **Assessorament jurídic:** separacions, divorcis, impagament de pensions d'aliments, guarda i custòdia de filles i fills, règim de visites, denúncies penals...
- **Assessorament psicològic:** presta atenció psicològica individualitzada i adreçada a dones que ho requereixin i atenció psicològica a la Infància que s'adreça a fills/es, d'entre 6 i 14 anys, de dones ateses al servei i que presenten conflictes, abusos o malestar generat per l'entorn familiar.

A través de les entrevistes realitzades, s'afirma que, des de 2012, han **augmentat** les hores de servei de psicologia per a dones i fills i filles víctimes de violència. Així, el SIAD s'ha anat adaptant a les circumstàncies de les usuàries, ampliant i afegint horaris. La transversalitat s'observa en l'existència d'una comissió, dins el Departament d'**Habitatge i Serveis Socials**, que treballa de manera coordinada amb casos de dones que podrien necessitar aquesta tipologia de servei.

Pel que fa a la coordinació per part del SIAD, aquest utilitza diversos mitjans i canals de comunicació per coordinar-se amb els diferents agents implicats al circuit, com Serveis Socials, Mossos d'Esquadra o Policia. Tot i que els mecanismes de coordinació s'han anat perfeccionant en els darrers anys, els recursos humans continuen **escassos** en comparació al volum de demanda, ja que el servei transcendeix a les víctimes de violència de gènere, atenent també a dones que es troben en diferents circumstàncies vitals.

A la taula que es mostra a continuació, s'hi pot observar l'evolució d'atencions realitzades pel SIAD, en els darrers 10 anys.

	TOTAL 2012	TOTAL 2013	TOTAL 2014	TOTAL 2015	TOTAL 2016	TOTAL 2017	TOTAL 2018	TOTAL 2019	TOTAL 2020	TOTAL 2021
Nº DE DONES ATESES	175	220	280	272	283	277	246	246	221	280
Nº D'ATENCIIONS REALITZADES	483	593	774	701	813	834	717	594	683	876
Nº DONES ATESES PEL SERVEI D'ASSESSORAMENT PSICOLÒGIC*	82	109	131	123	139	129	101	106	111	137
Nº D'ATENCIIONS REALITZADES PEL SERVEI D'ASSESSORAMENT PSICOLÒGIC	208	233	249	253	323	346	333	248	387	375
Nº DONES ATESES PEL SERVEI D'ASSESSORAMENT JURÍDIC*	93	115	126	132	103	110	107	124	136	162
Nº D'ATENCIIONS REALITZADES PEL SERVEI D'ASSESSORAMENT JURÍDIC	126	150	158	150	135	146	130	149	211	303
Nº DE DONES USUÀRIES EN SITUACIÓ DE VIOLÈNCIA MASCLISTA*	40	44	63	49	79	69	55	50	54	50
Nº DE DONES EN SITUACIÓ DE VIOLÈNCIA MASCLISTA MENORS DE 30 ANYS	6	11	11	09	10	11	12	9	11	14
Nº DE DONES EN SITUACIÓ DE VIOLÈNCIA MASCLISTA MAJORS DE 65 ANYS	1	3	3	2	3	5	1	3	4	2

L'augment, en nombres absoluts, en l'àmplia majoria d'ítems que es contemplen pot obtenir diverses lectures. En primer lloc, que la violència envers les dones segueix sent un aspecte que mereix **atenció**. En segon lloc, que les ciutadanes de Sant Vicenç dels Horts estan tenint facilitats en **denunciar** i adreçar-se al servei i, en tercer lloc, que la tasca que realitza el SIAD és coneguda a tot el territori municipal i, en conseqüència, les dones són **conexedores** del circuit a seguir en cas de necessitar informació específica.

L'afluència de dones que acudeixen a denunciar situacions de violència ha anat en **augment**. El confinament ha provocat que la situació es trobés continguda durant un període determinat de temps i, en conseqüència, en el darrer any, les denúncies han anat sortint a la llum.

A nivell de ciutadania, existeix un **desconeixement** important en relació als recursos, protocols i eines que aquests, de forma individual, o a nivell associatiu, tenen al seu abast per fer front a les discriminacions de gènere i abordar les violències masclistes. Tot i això, la feina que realitza el SIAD a nivell municipal és coneguda d'una forma generalitzada.

Finalment, des de mitjans de 2020, existeix a la ciutat de Sant Vicenç dels Horts el **Servei d'Atenció Integral LGTBI L'Afirmativa (SAI)**. Aquest té la finalitat d'apropar la realitat del les persones LGTBI i familiars a la població vicentina. Els serveis que proporciona el SAI són els següents:

- Informació sobre temàtica LGTBI

- Acompanyament personal en la gestió de tràmits relacionats amb la seva orientació sexual i/o identitat de gènere
- Atenció i suport psicològic a les persones que hagin estat víctimes d'una situació discriminatòria i/o una agressió
- Tallers i formacions a entitats i persones interessades
- Derivació a altres entitats, serveis o professionals que us puguin ajudar a cobrir les necessitats generades per l'orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere.

En relació als serveis oferts pel SAI, durant el darrer any s'han realitzat 32 atencions, la majoria d'elles en termes d'acompanyament en relació a l'adquisició de documentació, acompanyament durant el trànsit, transit – legal, trànsit – família, acompanyament de gènere, acompanyament social i, gestió emocional.

5.4 Coeducació i transmissió d'una cultura igualitària

Podem entendre la **coeducació**, com l'acció educadora que promou el desenvolupament de les persones en la igualtat real d'oportunitats, sense que es vegi limitat pels estereotips de gènere, ni per les actituds discriminatòries per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere. En aquest sentit, coeducar implica incidir en una **revisió des de la perspectiva feminista interseccional**, tant del contingut curricular explícit i formal, com del currículum ocult o informal, per superar l'androcentrisme i sexisme que encara s'hi troba, evitant la reproducció d'estereotips de gènere i reconeixent el paper i les realitats de les dones i persones LGTBI en la història, en tots els àmbits i temes d'estudi⁴.

Concretament, el currículum explícit i formal, fa referència a les nocions culturals acceptades i establertes pel sistema educatiu, aquelles que la institució educativa es proposa transmetre i avaluar, amb uns o altres mecanismes. És a dir, inclou tant la normativa explícita en l'ordenament de la institució, com els continguts didàctics (coneixements, habilitats, destreses i actituds que els alumnes han d'adquirir durant el procés d'ensenyament i aprenentatge). Per això, caldrà tenir en compte:

- **QUÈ S'ESTUDIA:** Visibilització de referents de dones i persones LGTBI i les seves aportacions; Quins fets històrics-socials es destaquen i per què i quins no; S'introdueixen sessions i activitats que permetin treballar temes específics de gènere i diversitat afectivo-

⁴ És necessari remarcar que el govern municipal no té competències directes en l'educació formal dels infants.

sexual? (p. ex.: detecció de desigualtats i violències masclistes i LGBTIfòbiques; superació dels estereotips i rols de gènere; amor romàntic *vs* relacions sexo-afectives sanes i diverses; crítica dels cànons de bellesa hegemònics i redefinició de bellesa; coneixements sobre la salut de les dones i les persones LGTBI, sobre salut sexual i reproductiva o altres; “noves” masculinitats, etc.).

- **COM S'ESTUDIA:** Es contemplen les trajectòries vitals i la vessant emocional, cognitiva i conductual de l'alumnat per decidir els mètodes i tècniques que s'utilitzaran, i, d'aquesta manera, assolir un major grau de satisfacció i èxit de l'alumnat (p. ex.: fomentar la companyia i la sororitat entre l'alumnat; el professorat posa en pràctica l'escolta activa i l'empatia i ofereix espais de cura i seguretat a l'alumnat, etc.).

En canvi, el currículum ocult o informal, fa referència als elements presents però no explicitats en la producció d'un ordre pedagògic; és a dir, aquell altre conjunt de normes, valors i creences que configuren pautes de comportament i relació –no sempre conscients– entre professorat / agents socialitzadors i alumnat / persones usuàries. Els efectes del currículum ocult poden arribar a estructurar un aprenentatge paral·lel i són molt importants en la socialització de l'alumnat / persones usuàries. Per això, caldrà tenir en compte, per exemple:

- Els comportaments verbals de l'alumnat / persones usuàries: El context o la dinàmica comunicativa en què es donen; els tipus de missatges i continguts que s'expressen...

- Els comportaments no verbals de l'alumnat / persones usuàries: Distribució en l'espai; existència o no d'espais atribuïts; existència o no d'activitats desagregades per gènere, ètnia, edat, etc.; tipologia i freqüència de moviments; tipologia de vestimenta...

- Relacions verbals i no verbals establertes per les docents amb l'alumnat / persones usuàries: Tipologia de paraules dites específicament (adjectius, verbs); nombre d'interpel·lacions; tipologia d'interpel·lacions: frases gratificants, frases interrogatives, frases correctives, frases imperatives...

En la línia de la coeducació, l'Ajuntament de Sant Vicenç dels Horts ha portat a terme diverses **accions enfocades a la prevenció de les violències masclistes**, especialment entre els i les joves del municipi. El Govern local **no té competències** dins les escoles però treballa en programes que permeten incidir i treballar de forma transversal, tant des de la perspectiva feminista com LGTBI, dins els centres educatius, des de l'escola bressol fins a l'institut.

Tot i això, existeixen diversos **programes** que, de forma més transversal o més específica, treballen per la promoció de la igualtat de gènere en contextos educatius. Així, la prevenció de les violències masclistes o LGTBI es treballa des de dos grans àmbits: l'educació formal

(compresa com aquelles activitats o programes que es desenvolupen en horari lectiu), i en l'educació no formal, compresa com les activitats que es desenvolupen fora de l'horari escolar. D'aquesta manera, es poden observar els tres grans programes en funcionament a la ciutat de Sant Vicenç dels Horts:

- **Passaport Edunauta** (horari no lectiu): és un projecte de creació d'oportunitats educatives i d'acreditació i reconeixement social d'aprenentatges fets fora de l'escola per a infants de 4t i 5è de primària. El passaport és una eina a mode de diari d'experiències en el que tots els infants van acumulant aprenentatges a través de la seva participació en activitats educatives locals. El passaport connecta aprenentatges dins i fora de l'escola, i defineix i fa visible el que estan aprenent els infants participant de les activitats que proposen els diferents agents presents al territori.

- **Eduquem en família** (horari no lectiu): és un programa d'acció comunitària que inclou activitats obertes adreçades a tothom, així com a les AFAS, amb l'objectiu de donar suport a les famílies en la tasca d'educar. El programa pretén oferir activitats (xerrades, tallers i activitats lúdiques) que permetin avançar en el coneixement i la reflexió de temes com les relacions familiars, la convivència, l'orientació acadèmica i professional, la salut o el vincle escola-família.

Aquest programa es coordina amb les diverses entitats socioeducatives del municipi, buscant sinergies entre el teixit associatiu i les famílies. A dia d'avui, cal destacar, que es posa el focus del treball en famílies vulnerables, intentant disminuir els estralls que la pandèmia provocà en termes d'esclatxa digital en les activitats que es van realitzar en format virtual.

- **Catàleg d'accions de dinàmica educativa** (horari lectiu): les activitats de dinàmica educativa són un conjunt d'activitats que s'ofereixen des de l'Ajuntament de Sant Vicenç dels Horts als centres educatius en col·laboració amb el Servei Educatiu Baix Llobregat. Aquestes accions provenen de diversos departaments, però que són liderades des d'Educació i conjuntament amb el Departament de Feminisme. Així, per exemple, un dels àmbits els quals treballa el present catàleg és la cultura de la no discriminació.

D'altra banda, els **tallers** que s'han realitzat a les escoles i instituts de Sant Vicenç dels Horts són les següents:

- Abraça't a la diversitat
- Educació no sexista
- Prevenció de relacions abusives en joves
- Repensant els gèneres

- Prevenió d'abús sexual infantil
- Diversitat Familiar

En relació al **professorat** de la Generalitat de Catalunya dels centres educatius existeix una formació permanent, anomenada “**Pla de formació de zona**”, la qual procura incorporar el tema de la igualtat de gènere. Aquestes formacions, però, són de caràcter **voluntari** i, en conseqüència, només interpel·len aquell professorat que ja està sensibilitzat amb la causa. Així, a partir de les entrevistes realitzades, es detecta una **manca de treball i de recursos** per tal d'introduir, dins de l'educació reglada, la perspectiva de gènere i la mirada interseccional. De la mateixa manera, es detecta una manca de coneixement i voluntat, per part de les famílies, a introduir els valors de la igualtat en el seu model educacional.

En relació al **llenguatge** utilitzat, s'ha incorporat el llenguatge inclusiu de forma transversal a la gran majoria d'elements que configuren l'entramat educatiu del municipi. D'altra banda, s'han realitzat formacions a monitors i monitores dels espais escolars, per tal que incorporin la perspectiva de gènere d'una forma holística, amb formacions, per exemple, sobre patis oberts.

En relació als **protocols per temes d'assetjament**, als centres educatius s'utilitzen els propis de la Generalitat. Tot i això, des de la comissió d'igualtat s'han estat treballant, de forma coordinada, les situacions d'assetjament i violència. Així, s'ha treballat amb circuit coordinats entre mossos, centres mèdics, centres educatius...

Finalment, a tall de síntesi, el Departament d'Educació de l'Ajuntament es podria definir com un departament “**trampolí**”. Així, una de les seves funcions és exercir com a agent de difusió de les diverses activitats que es realitzen a la localitat i, en conseqüència, que aquestes arribin al major nombre de famílies. Per tant, a través de les entrevistes, es visibilitza d'una forma clara, com Educació i Feminisme i LGTB treballen molt de la mà en la creació, difusió i expansió de les diferents accions de temàtica feminista municipal.

5.5. Drets i qualitat de vida

Respecte a la promoció d'**una bona qualitat de vida** de la ciutadania de Sant Vicenç dels Horts cal posar especial èmfasi en dos aspectes. D'una banda, la promoció de la salut, entesa com un conjunt complex i holístic i, d'altra banda, la promoció de la pràctica d'esport.

En relació al primer àmbit, la Regidoria de Salut està treballant en l'elaboració d'un **Pla de Salut transversal**, el qual està pendent de ser aprovat. Actualment, però, les entrevistes manifesten la manca de serveis especialitzats en salut femenina al CAP municipal: s'explicita una manca de professionals al servei de ginecologia llevadora i pediatria, fet que condiciona directament la detecció precoç de víctimes de violència de gènere i repercuteix amb els serveis de planificació familiar.

D'altra banda, a partir dels grups d'opinió, es percep una manca d'educació sexual, per part dels i les professionals de la salut per tal d'entendre i acompanyar a les persones de manera conscient i segura i tenint en compte la diversitat sexual, la identitat i orientació de gènere i sexual. D'altra banda, es manifesta molta mobilitat professional i dels referents de salut, fet que implica que els circuits d'actuació per a dones víctimes de violència sigui variant i canviant.

Tot i això, tal i com s'ha comentat anteriorment, existeix un **circuit i protocol** contra la violència masclista, que està funcionant tot i la problemàtica de la mobilitat professional.

En relació als temes esportius, a la ciutat de Sant Vicenç dels Horts es repeteix una dinàmica semblant a la majoria de localitats del territori. Així, no es realitza gairebé promoció d'aquells esports principalment femenins, és a dir, que existeix una **manca d'impuls a l'esport femení**. En conseqüència, aquelles activitats esportives o clubs esportius on hi participen, en la seva majoria, dones o persones LGTBI, no tenen espais o recursos suficients (com vestuaris, instal·lacions esportives en condicions, etc.) i tenen una falta de visibilització, com és el cas de la gimnàstica esportiva.

En una línia semblant, les dades mostren com gairebé no es poden trobar dones als **càrrecs de responsabilitat** dels clubs esportius, ni a les juntes. Així, empíricament, només s'observen dones als càrrecs de responsabilitat d'entitats com, per una banda, Bàsquet o el Club Excursionista i, per altra banda, *Vigym* o *GoDance*, les quals representen esports amb un alt grau de feminització.

La següent taula mostra el nombre de nois i noies que practiquen cadascun dels esports⁵, a les diverses entitats, que s'ofereixen a la ciutat de Sant Vicenç dels Horts. D'una manera molt clara, es pot observar la segregació existent a nivell esportiu:

⁵ Es necessari observar com les dades es recullen d'una forma binària, només classificant a les persones que practiquen els diferents esports com a homes o dones, obviant realitats diverses, com les persones no binàries.

ENTITAT	ESPORT	MASCULÍ	FEMENÍ
Go Dance	aerobic	0	24
Club Esportiu i d'Arts Marcials EUI-AM	arts marciais	34	18
Basquet J.Sant Vicenç	bàsquet	32	13
C.Penya Ciclista Bons Amics	ciclisme	41	0
P.Barcelonista Sant Vicenç	futbol	145	46
AF Sant Vicenç 2014	futbol	258	10
Club Futbol Sala Jordi Torras	futbol sala	105	21
C. E VIGYM	gim. artística	3	69
C.Handbol Sant Vicenç Esportiu	handbol	145	164
CESV	muntanya	66	37
C. Petanca el Trevol	petanca	18	0

C. Petanca La Guàrdia	petanca	20	0
Club La Família BTT	BTT	37	0
Club Ciclista Santvi	BTT	50	12
C.Tennis Taula dels Horts 2000	tennis taula	27	0
Club Taekwondo Sant Josep	arts marciais	9	10
EB Juan Bocanegra	ball de saló	15	20
TOTAL		847	402

D'altra banda, la Regidoria de Feminisme de l'Ajuntament de Sant Vicenç dels Horts, organitza la **Cursa CaCo** (Caminar o Córrer) per a nenes, noies i dones amb motiu del Dia Internacional de la Salut de les Dones. L'objectiu d'aquesta activitat és, d'una banda, fomentar la pràctica de l'esport i un estil de vida saludable entre les dones i, per l'altra, visibilitzar-les a l'espai públic i que se'l facin seu, sense temors ni prejudicis⁶.

Finalment, en relació a la qualitat de vida, s'ha cregut necessari introduir l'accés a l'**habitatge**, com una competència necessàriament analitzable en termes d'igualtat de gènere.

A través de l'entrevista realitzada, s'ha pogut conèixer que, en les **subvencions** que s'atorguen per accedir a un habitatge digne, es té molt en

compte la perspectiva feminista, ja que situacions com la monomarentalitat o la violència de gènere són puntuables a l'hora d'accedir a aquesta tipologia d'ajudes. Així, també s'observa la **feminització de la pobresa**, provocada, en molts casos, pels rols de gènere: s'observen molts casos on dones separades (que s'han dedicat exclusivament a la cura) no poden accedir a cap tipologia de recurs. De la mateixa manera, des del departament, s'està treballant per destinar un contingent del 3% o el 5% dels habitatges de protecció oficial a dones, atenent que és un col·lectiu amb dificultats específiques per l'accés a l'habitatge.

L'Ajuntament de Sant Vicenç dels Horts, en aquesta línia, disposa de **pisos d'emergència** per a situacions extremes. Les persones que viuen en aquests pisos de l'Ajuntament estan subjectes a un pla de treball individual, independentment del seu gènere. Així, en el sí de les famílies nuclears, es treballa el trencament dels rols de gènere, per tal d'oferir recursos d'empoderament a aquelles dones que ho necessiten. L'Ajuntament paga el lloguer d'un dels mòduls que configurem l'edifici a la Fundació IRIS, amb la finalitat de posar en marxa un projecte d'urgència habitacional adreçat, de forma prioritària, a dones (dones que viuen soles, mares que tenen alguna criatura, famílies monomarentals, etc.)

D'altra banda, existeix un **projecte d'assessorament jurídic** amb dones que han perdut l'habitatge o que es troben en processos de desnonament, amb coordinació amb el



⁶ Explicació realitzada per la Regidora de Feminisme, Patricia Higuera.

departament de Feminismes, per tal de donar sortides a aquestes dones, abans que acabin en els habitatges de patrimoni de l'Ajuntament, esmentats anteriorment. Així, s'ha incorporat, recentment, una nova figura que procura ajuda, o orientació concreta a dones amb dificultat en l'habitatge.

5.6 Reformulació dels treballs i dels temps

Les dones continuen assumint majoritàriament (no sempre de manera lliurement escollida ni sostenible), les **tasques domèstiques i de cures** –treball reproductiu–. Un fet que afecta la forma i les condicions en que elles accedeixen al mercat laboral –treball productiu–; així, hi ha moltes dones que fan de mestresses de casa o que tenen contractació a temps parcial per la impossibilitat de poder compaginar vida laboral i familiar. Una realitat que sovint suposa la **dependència econòmica** d'algunes dones vers les seves parelles homes o que dificulta situacions vitals com, per exemple, la monomarentalitat, alhora que es mantenen fenòmens com la bretxa salarial i, en última instància, la **feminització de la pobresa**. Quelcom, però, no ha de fer-nos pensar el treball domèstic i de cures com a llosa, sinó que fa inajornable sumar-se a la tasca que s'ha vingut desenvolupant des de l'economia feminista, d'assenyalar el valor (simbòlic, material i econòmic) del treball reproductiu, com a indispensable per al sosteniment de la vida de les persones i com a principal possibilitador del treball productiu. Havent-se d'impulsar, per tant, polítiques feministes de corresponsabilitat i per a les cures.

La manca de conciliació que s'ofereix a les dones, des de les empreses, provoca que la taxa d'atur femenina sigui més elevada que la masculina, provocant aquest fet una feminització de la pobresa. Aquesta informació porta a pensar, com ja s'ha comentat, que hi ha una **dependència econòmica** de moltes dones vers les seves parelles de manera que es perpetua aquesta feminització de la pobresa ja comentada.

A ulls de les entitats participants als grups de treball realitzats, la **conciliació** és compresa com una mesura superficial i provisional a un problema estructural que, tot i això, segueix sent necessària a primera instància. Per tant, s'ha de posar el focus en la **corresponsabilitat**, anant més enllà de la conciliació. L'Ajuntament de Sant Vicenç dels Horts està treballant en el programa “**Temps per conciliar**”⁷, promocionat per l'àrea de Feminisme, es realitza una diagnosi sobre aspectes concrets al voltant de les cures al municipi i treballar en la reorganització dels temps en el si de les famílies. A més del **Servei d'Acollida i Canguratge**, projecte que pilot, dirigit a infants de 3 a 14 anys, que s'organitza activitats dinamitzades al Centre Cívic de La Guàrdia i a l'antiga escola Sant Josep i en les activitats puntuals culturals.

⁷ En el moment de realització de la diagnosi (desembre, 2022), el projecte *Temps per Conciliar*, es troba en procés de repensament i reformulació; mostrant-se amb intenció d'evolucionar cap a quelcom més tangible en la quotidianitat de la ciutadania de Sant Vicenç dels Horts.

5.7 Reconeixement del lideratge i la participació de les dones

La ciutat de Sant Vicenç dels Horts compta amb una xarxa associativa important. Tot i l'existència de grups i entitats culturals que aporten vida al municipi, les entrevistes i grups de treball realitzats expliciten la **manca de participació en assumptes de temàtica feminista** o a favor de la igualtat de gènere. Així, s'observa la necessitat d'incorporar la perspectiva de gènere en el sí de les associacions ja existents i, per altra banda, la necessitat de creació d'entitats que incorporin una mirada **interseccional** en la seva quotidianitat.

La **Taula d'igualtat** representa un element clau de participació en la configuració de les polítiques de gènere del municipi, fet que mostra una voluntat per part de l'Ajuntament de fer transversal i participatiu els processos de governança. Tot i això, s'afirma que la participació en aquesta taula és principalment de ciutadanes vinculades partits polítics.

A nivells participatius, les dades mostren que la implicació de les dones és major, encara que la percepció és de menys valor als espais on es participen; fet que provoca que la **percepció de menys participació femenina en l'associacionisme**. Aportant una mirada interseccional a aquesta participació, la intersecció entre edat i gènere mostra que les dones joves són un col·lectiu amb poc interès en el món associatiu, provocada per la manca d'espais d'interès per aquestes i, al mateix temps per la manca de facilitats per a la conciliació que disposen. A l'altra banda de l'espectre, però, cal observar com les dones grans tenen una participació activa a la vida associativa de la ciutat, amb la recent creació de **l'Agrupació Dones Sàvies de Sant Vicenç dels Horts**. Aquesta entitat, integrada per un grup de dones més grans de 65 anys o pensionistes amb malaltia reconeguda té la finalitat de fer valer objectius quotidians com són la visibilització, l'empoderament, l'activisme, la participació, la convivència i el feminisme.

Per finalitzar, s'observa que els consells directors de les associacions estan formats principalment per homes; de la mateixa manera que es detecta una manca de persones migrants i LGTBI com a representants d'aquestes entitats.

5.8. Urbanisme amb perspectiva de gènere

L'urbanisme no és neutral i impacta de manera diferent a persones i col·lectius. És per això que homes, dones i persones LGTBI experimenten i viuen l'espai públic de maneres molt diferents. En aquest sentit, l'**urbanisme amb perspectiva feminista** es presenta amb l'objectiu de **posar la vida de les persones al centre**, tenint en compte el conjunt de necessitats de tots aquests col·lectius de persones. L'urbanisme feminista vol entendre la diversitat de necessitats i les múltiples activitats que coexisteixen en el desenvolupament de les nostres vides i, en especial, posant de relleu la importància de la vida reproductiva, personal i comunitària, col·locant al centre el sosteniment de la vida, més enllà de la vida productiva vinculada al treball remunerat que és el que, tradicionalment, ha articulat la organització dels espais.

Així, l'urbanisme feminista ha estat present en l'organització municipal dels darrers anys, tot i que el camí per construir, en aquest sentit, es troba en un punt molt inicial. S'han realitzat **jornades amb entitats i associacions d'arquitectes** per tal que aquests puguin incorporar la perspectiva de gènere (i la mirada de la diversitat funcional) en la seva tasca professional. De la mateixa manera, els projectes relacionats amb la transformació urbanística de la ciutat i el disseny de l'espai públic han estat valorats per la Regidoria de Feminisme; com a conseqüència, s'ha treballat per generar espais més "amables", menys insegurs.

A tall d'exemple, a partir d'una petició ciutadana, s'ha prohibit el trànsit a una zona concreta del municipi. La idea inicial de l'Ajuntament, però, era tallar el trànsit definitivament en tot l'horari, però, a l'incorporar la perspectiva de gènere en aquesta decisió inicial es realitza la consideració que, moltes dones, al tornar de nit cap a casa, s'acompanyen les unes a les altres en cotxe, o prefereixen tornar acompanyades en taxi. Com a conseqüència, com a acció de dinamització comercial de la ciutat, el transit es talla durant el dia, però, durant la nit, la circulació és permesa. Així, en aquest sentit, una política de mobilitat i de dinamització comercial, ha incorporat la visió de gènere en relació als horaris de tancament de trànsit en una zona del municipi.

En aquesta mateixa línia, l'Ajuntament ha treballat en la incorporació de la perspectiva feminista en l'entramat urbanístic de la ciutat, promovent accions **com il·luminar correctament les sortides i túnels de les estacions de FCG**, per tal d'incrementar la percepció de seguretat de totes les persones que transiten aquests espais.

D'altra banda, es detecta una **manca de distribució equitativa d'equipaments de proximitat als diferents barris**, sobretot els de la perifèria. Existeix una manca d'oferta

inclusiva d'activitats perquè cada centre té una oferta pròpia i *potser algú de la Guàrdia no li va bé anar a Sant Josep i algú de Sant Josep no li va bé anar a la Guàrdia*⁸.

Es detecta també una percepció, per part de la ciutadania que participa als Grups de Treball, de **manca de mobilitat segura entre els barris**. S'exposa, per exemple, que hi ha una xarxa insuficient d'autobusos o de transport públic que connecti tota la geografia del municipi de Sant Vicenç dels Horts. Això provoca, d'una banda que aquelles persones sense vehicle propi o carnet de conduir, que en la seva majoria són dones, tinguin un desplaçament limitat i, al mateix temps, que s'hagi d'anar caminant, en situacions de foscor d'una zona a l'altra, fet que afecta, directament, a les dones. Aquest problema en la xarxa de transport públic també afecta directament a la població de gent gran que viu als barris perifèrics o més residencials; així, afecta a aquelles persones dependents, que es troben en situació de viudetat o que han perdut el contacte social o familiar amb l'entorn.

⁸ cita textual del Grup de Treball

6. PLA D'ACCIÓ

En aquest apartat es presenten les **línies estratègiques, objectius i accions a complir en el període de vigència del III Pla d'Igualtat de Gènere (2023-2027)**, formulades d'acord amb les propostes del personal de l'Ajuntament i les diverses entitats i associacions de Sant Vicenç dels Horts.

El Pla d'Acció, així, **dona resposta a les necessitats i aprofita les fortaleeses detectades a la fase de la diagnosi**, alhora que fa possible un **marc i estratègia d'actuació comuna per a la creació i desenvolupament de polítiques i accions d'igualtat de gènere al municipi**.

Com es veurà tot seguit, per a cada una de les sis línies estratègiques es fixen uns objectius específics i s'estableixen les accions a implementar, acompanyades d'una bateria d'indicadors d'avaluació que permetin mesurar si s'ha complert l'acció i de quina manera⁹, així com d'un calendari orientatiu que indica en quin període hauria d'iniciar-se l'acció.

Així, el desplegament d'aquest requereix la implicació i el compromís de les diverses àrees i departaments del Consistori, de manera que cada àrea o departament serà responsable d'alguna de les accions –disseny tècnic i operatiu + seguiment i avaluació–, com també quedarà indicat.

Alhora, degut a la tipologia de Pla i de les accions que conté, el **conjunt d'agents del municipi** hi quedarà implicat (entitats, col·lectius, empreses, centres educatius i ciutadania en general).

⁹ Els indicadors que s'utilitzen són *Indicadors d'actuació*, els quals mesuren els *outputs* de l'organització, és a dir, el volum de productes i/o serveis oferts; i *Indicadors de Recurs*, els quals mesuren els *inputs* de l'organització, és a dir, els recursos esmerçats per a la realització d'actuacions.

6.1. LÍNIES ESTRATÈGIQUES I OBJECTIUS

6.1.1. Compromís amb la igualtat de gènere

La primera línia estratègica contempla, principalment, la necessitat d'impulsar i consolidar la tasca d'**incorporar la perspectiva de gènere de forma transversal a totes les àrees i departaments de l'Ajuntament**. Alhora, presta atenció a l'àmbit de la **Comunicació**, al ser un reflex clar de la cultura que promou l'Ajuntament i que transmet a tota la ciutadania.

Recordem les fortaleeses i necessitats detectades a la Diagnosi:

- Fortaleeses:
 - Existeix un compromís amb la igualtat de gènere per part de l'Ajuntament de Sant Vicenç dels Horts.
 - Existeix una regidoria específica de Feminisme i LGTB, amb dues competències diferenciades.
 - Es treballa per incorporar una comunicació no- sexista i inclusiva
 - Es realitzen accions per a la incorporació i la sensibilització de l'equitat de gènere i per l'erradicació de les desigualtats i violències masclistes i de gènere al municipi, sobretot durant les efemèrides.
 - La Regidoria de Feminismes treballa conjuntament amb la resta de regidories.
- Punts de millora:
 - Els pressupostos destinats a la promoció de la Igualtat de Gènere són insuficients.
 - Els recursos tècnics dels quals disposa l'Ajuntament són limitats
 - És necessari integrar la perspectiva de gènere de forma transversal a l'Ajuntament
 - La utilització de llenguatge no-sexista no està reglamentada ni supervisada.

D'aquesta manera, els **objectius** que es fixen són:

Objectiu 1. Sistematitzar la transversalitat de gènere al conjunt de l'Ajuntament

Objectiu 2. Garantir una comunicació amb perspectiva de gènere a escala interna i externa de l'Ajuntament

6.1.2. Abordatge de les violències masclistes

Pel que fa a la segona línia estratègica, basada en l'acció contra les violències masclistes, per una banda, se centra en **garantir que les violències masclistes i de gènere que es donin a Sant Vicenç dels Horts es puguin detectar i atendre de forma òptima**, per l'altra, s'orienten a **mantenir i ampliar les accions** que ja es realitzen al municipi en relació amb l'eliminació de les violències masclistes i de gènere.

Recordem les forteses i necessitats detectades a la Diagnosi:

- Fortaleses:
 - Existeix un servei coordinat per fer front als casos de violència masclista.
 - Existeixen els serveis SIAD i SAI locals
 - El SIAD atén més enllà de les violències de gènere, incorporant elements com la inserció laboral o l'habitatge.

- Punts de millora:
 - Hi ha un desconeixement per part de la població de Sant Vicenç dels Horts en relació als recursos i serveis disponibles al municipi.
 - Els recursos destinats a la prevenció i l'abordatge de la violència de gènere són insuficients

D'aquesta manera, els **objectius** que es fixen són:

Objectiu 1. Difondre el Protocol i Circuit local d'actuació contra les violències masclistes i de gènere per a reforçar i ampliar l'abordatge integral i coordinat d'aquestes.

Objectiu 2. Donar continuïtat i reforçar les accions de promoció de la igualtat de gènere i de sensibilització per a la prevenció i erradicació de les desigualtats i violències masclistes i de gènere.

Objectiu 3. Contractació d'una psicòloga especialista en LGTBI a temps complet, és a dir, que passi de cap 2 a cap 1

6.1.3. Coeducació i transmissió d'una cultura igualitària

A Sant Vicenç dels Horts la coeducació s'ha treballat força al llarg dels anys, de manera que la tercera línia estratègica vol no únicament mantenir el que ja es fa, sinó **afegir noves línies de treball** que possibilitin **que tots els continguts i praxis educatives del municipi incorporin la perspectiva de gènere i feminista**.

Recordem les forteses i necessitats detectades a la Diagnosi:

- Fortaleses:
 - Es treballa l'educació per la igualtat en l'educació formal i l'educació no formal
 - Es realitzen tallers i formacions amb perspectiva de gènere a escoles i instituts
 - S'incorpora el llenguatge inclusiu als materials elaborats en matèria educativa
 - La Regidoria d'Educació treballa de manera coordinada amb la Regidoria de Feminisme.
 - Es compta amb circuits per tractar casos d'assetjament als centres escolars.
- Punts de millora:
 - Cal poder consolidar la coeducació i la transversalitat de la perspectiva de gènere en l'educació.
 - S'ha de treballar per ampliar el nombre de formacions (i de temàtiques diverses) en clau de gènere dirigides a les famílies de l'alumnat.

D'aquesta manera, els **objectius** que es fixen són:

Objectiu 1. Consolidar la implantació d'un model coeducatiu a l'ensenyament, implicant al conjunt d'agents educatius formals i informals: professionals, famílies, entitats, etc..

Objectiu 2. Assegurar la introducció de la perspectiva de gènere i feminista en la programació cultural del municipi..

6.1.4. Qualitat de vida

La quarta línia estratègica busca, sobretot, la promoció de la salut i l'esport com a forma impulsora de vides dignes i sostenibles. Per això, busca la realització d'accions destinades tant a la ciutadania com al personal mèdic, que se centrin a visibilitzar la importància que **tot el relatiu a la salut física i psicològica de les persones s'ha de treballar tenint en compte la perspectiva de gènere**. Així mateix, quant a l'esport, voldrà generar estratègies

per al **desenvolupament de l'esport femení lliure d'estereotips sexistes i en igualtat de condicions amb l'esport masculí.**

Recordem les forteses i necessitats detectades a la Diagnosi:

- Fortaleses:
 - S'ha treballat de manera eficient en la promoció del dret a l'habitatge, una problemàtica molt feminitzada.
 - Es realitza, anualment, la Cursa CaCo (Caminar o Correr), per a nenes, noies i dones amb motiu del Dia Internacional de la Salut de les Dones
- Punts de millora:
 - Cal incorporar la perspectiva de gènere en totes les accions de l'àrea de salut.
 - És necessari augmentar les accions enfocades a conèixer i tractar la salut específicament de les dones.
 - Existeix una manca de serveis que atenguin a la salut sexual i reproductiva de les dones
 - Es produeix una segregació sexual en els esports.
 - Es denota una tendència a la perpetuació dels estereotips de gènere que envolten els esports
 - Cal treballar per l'equitat en els càrrecs de responsabilitat a les entitats esportives

D'aquesta manera, els **objectius** que es fixen són:

Objectiu 1. Vetllar per la incorporació de la perspectiva de gènere als serveis d'atenció a la salut.

Objectiu 2. Consolidar la inclusió de la perspectiva de gènere i feminista en les accions de promoció de la salut.

Objectiu 3. Reforçar la introducció de la perspectiva de gènere a les entitats esportives del municipi.

Objectiu 4. Fomentar la visibilització de l'esport femení lliure d'estereotips sexistes i de referents femenins de l'esport.

6.1.5. Reformulació dels treballs i dels temps

La cinquena línia estratègica se situa dins els marcs de l'economia feminista, que ha permès ampliar la conceptualització del treball, apuntant a la necessitat de **reconèixer la centralitat i caràcter essencial del treball de cura i de la llar, també en l'estructura econòmica, un treball realitzat principalment per les dones**. Per això, en aquest apartat s'hi inclouen les qüestions relacionades amb l'ús del temps, el mercat de treball i el treball reproductiu, escenaris on, encara avui, trobem grans desigualtats de gènere.

Recordem les forteses i necessitats detectades a la Diagnosi:

- Fortaleses:
 - S'està treballant en el programa pilot de “Temps de Cures”
 - Els cursos de formació econòmica que es realitzen tenen lloc en horari conciliador.
 - Sant Vicenç dels Horts es postula com una ciutat signatària de la reforma horària.
 - Hi ha una existència de programes ocupacionals específics adreçats a dones.
 - Es realitzen tallers i xerrades dirigides a famílies amb serveis de monitoratge per als infants.
 - Es treballa amb les empreses de la ciutat per tal que realitzin els seus propis Plans Interns d'Igualtat de gènere.

- Punts de millora:
 - Igual que en la majoria de municipis de l'estat, és necessari disminuir la taxa d'atur de les dones de Sant Vicenç dels Horts.
 - Es necessari treballar per la disminució de la feminització de la pobresa.

D'aquesta manera, els **objectius** que es fixen són:

Objectiu 1. Fomentar la corresponsabilitat i el repartiment equitatiu dels treballs i els usos del temps

Objectiu 2. Incorporar la perspectiva de gènere a l'ocupació, tenint en compte la millora del dret a la conciliació de la vida professional i personal i de la qualitat de vida de les persones cuidadores.

Objectiu 3. Treballar cap a l'empoderament econòmic de les dones des de la perspectiva feminista

6.1.6. Reconeixement del lideratge i la participació de les dones

La sisena línia d'actuació estratègica busca satisfer la **voluntat de continuar generant fórmules perquè es doni la col·laboració entre Ajuntament i ciutadania** per al desenvolupament de les polítiques i accions d'igualtat i equitat de gènere al municipi. Igualment, busca que **la incorporació de la perspectiva de gènere sigui quelcom transversal en el conjunt d'entitats i col·lectius del municipi**, perquè puguin sorgir **més referents al teixit associatiu** en aquesta matèria i **actuar de forma conjunta**.

Recordem les fortaleces i necessitats detectades a la Diagnosi:

- Fortaleses:
 - Existència de la Taula d'Igualtat, per tal d'implicar la ciutadania en l'elaboració de polítiques feministes.
 - Nova creació de l'Agrupació de les Dones sàvies
- Punts de millora:
 - La ciutadania no es mostra implicada en el teixit associatiu
 - Es percep com a important poder generar mecanismes per poder establir xarxa entre els diferents perfils de dones del municipi.

D'aquesta manera, els **objectius** que es fixen són:

Objectiu 1. Ampliar els canals i espais de comunicació, participació i treball, entre Ajuntament i entitats/col·lectius/ciutadania i entre les pròpies entitats/col·lectius

Objectiu 2. Reforçar la perspectiva de gènere a les / des de les entitats del municipi.

Objectiu 3. Introduir la vessant de la memòria històrica amb perspectiva de gènere

6.1.7. Urbanisme amb perspectiva de gènere

Recordem les fortaleces i necessitats detectades a la Diagnosi:

- Fortaleses:

- S'està treballant per incorporar la perspectiva de gènere als dissenys arquitectònics, a través de formacions.
- Existeix una sinèrgia entre la Regidoria de Feminismes i Urbanisme.
- Punts de millora:
- Queda palès que, tot i que l'Ajuntament no té competències, la xarxa de transport públic és insuficient, fet que provoca l'aïllament de certs col·lectius de persones.
- Treballar en la il·luminació dels túnels de sortida dels FCG

D'aquesta manera, els **objectius** que es fixen són:

Objectiu 1. Seguir treballant en la construcció de l'espai públic des de la perspectiva feminista.

Objectiu 2. Treballar en la promoció d'una ciutat accessible per a totes les persones i ben comunicada.

6.2. Accions

Compromís amb la igualtat de gènere

Objectiu 1. Sistematitzar la transversalitat de gènere al conjunt de l'Ajuntament.				
Codi	Accions	Proposta d'indicadors	Calendari	Responsables
LE1: 1.1	Desenvolupar el sistema de seguiment i avaluació del present Pla d'Igualtat, de forma conjunta amb totes les àrees/departaments, per a atribuir responsabilitats i sistematitzar el desplegament i l'avaluació de les accions que constitueixen el Pla d'Acció.	<ul style="list-style-type: none">- Existència d'una Comissió de Seguiment del Pla, en la que també hi hagi representants de la ciutadania.- Existència d'un document de caràcter operatiu que reculli les responsabilitats específiques de cada àrea/departament en relació a la implementació i avaluació de cada una de les accions.- Existència d'informes d'avaluació anuals.	2023	Feminisme i LGTBI, Cultura, Seguretat, Joventut i infància, Participació, Educació, Esports, Serveis Socials, Recursos Humans, etc.
LE1: 1.2	Augmentar i reforçar els recursos tècnics i econòmics d'Igualtat com a mecanisme per a afavorir la transversalitat de gènere i la coordinació entre àrees/departaments.	<ul style="list-style-type: none">- Incorporació de més personalo tècnic de Feminsime i LGTBI de referència, especialistes en polítiques d'igualtat de gènere.- Augment del pressupost destinat a les polítiques d'igualtat.- Nomenament de les persones de referència de Feminisme de cada àrea/departament de l'Ajuntament (caps d'àrea).	2023	Feminisme i LGTBI

<p>LE1: 1.3</p>	<p>Realitzar formacions en igualtat de gènere a tota la plantilla de l'Ajuntament i de caràcter obligatori, per assegurar la introducció de la perspectiva de gènere a les diferents àrees/departaments.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre i durada de formacions en equitat de gènere, al conjunt de la plantilla de l'Ajuntament, de caràcter bàsic i general. - Nombre i durada de formacions en equitat de gènere, a les persones de referència de la Regidoria de Feminisme de cada àrea/departament, específiques per a la realització de les funcions i tasques desenvolupades a cada àrea. - Valoració de les persones assistents (p.ex.: a través d'un qüestionari). 	<p>2023-2024</p>	<p>Feminisme i LGTBI, Recursos Humans</p>
------------------------	--	---	------------------	---

<p>LE1: 1.4</p>	<p>Elaborar autodiagnosi per saber quin és l'estat de la qüestió respecte la igualtat de gènere de cada àrea/departament de l'Ajuntament i de les diferents entitats/col·lectius i institucions, detectant fortaleeses i aspectes que cal millorar.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Existència d'un document que doni pautes per poder realitzar una autodiagnosi - Existència de documents que donin compte dels resultats de les autodiagnosis. - Nombre d'autodiagnosis realitzades. - Àrees/departaments o entitats/col·lectius que han realitzat l'autodiagnosi. - Reconeixement de bones pràctiques a les entitats/col·lectius i institucions que l'hagin realitzat. 	<p>2023</p>	<p>Feminisme i LGTBI, totes les àrees/departaments de l'Ajuntament, entitats interessades</p>
<p>LE1: 1.5</p>	<p>Elaborar i treballar per un Pla Local LGTBI</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de reunions transversals realitzades per a l'elaboració del Pla Local LGTBI. - Existència del Pla Local LGTBI. 	<p>2023 - 2027</p>	<p>Feminisme i LGTBI</p>

Objectiu 2. Garantir una comunicació amb perspectiva de gènere a escala interna i externa de l'Ajuntament.

Codi	Accions	Proposta d'indicadors	Calendari	Responsables
LE1: 2.1	Comunicar i difondre les accions que es portin a terme per la igualtat de gènere, des de l'Ajuntament de Sant Vicenç dels Horts o en col·laboració amb aquest, i, per tant, comunicar i difondre, també, el Pla d'Igualtat de Gènere, tant al personal de l'Ajuntament com a la ciutadania.	<ul style="list-style-type: none"> - Existència d'una enquesta que mesuri el nombre de persones que coneixen el Pla Local d'Igualtat de Gènere de Sant Vicenç dels Horts. - Nombre de notícies d'igualtat de gènere penjades al web i a les xarxes socials de l'Ajuntament. - Impacte de les notícies d'igualtat de gènere a les xarxes socials (nombre de vegades compartides o retuitejades, nombre de <i>likes</i>...). 	2023-2027	Feminisme i LGTBI, Comunicació, Participació, Educació

<p>LE1: 2.2</p>	<p>Assegurar l'ús del llenguatge i comunicació no sexista i inclusiva de forma transversal a l'Ajuntament.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Existència d'una guia pròpia o de referència actualitzada¹⁰, per a l'ús del llenguatge inclusiu i no sexista. - Nombre i durada de formacions sobre ús de llenguatge inclusiu i no sexista i sobre comunicació amb perspectiva de gènere realitzades. - Nombre de persones que han rebut la formació, desglossat per sexe/gènere i àrea/departament. - Existència de controls anuals de revisió de les comunicacions i documents de caràcter intern i extern. 	<p>2023-2024</p>	<p>Feminisme i LGTBI, Comunicació,</p>
------------------------	--	---	------------------	--

¹⁰ Institut Català de les Dones:

- **Guia per a la introducció de la perspectiva de gènere a la comunicació de les administracions públiques:** <https://dones.gencat.cat/ca/ambits/mitjans-comunicacio/guia-per-a-la-introduccio-de-la-perspectiva-de-genere-a-la-comunicacio-de-les-administracions-publicues/>
- **Ajuntament de Barcelona:**
 - **10 punts per visibilitzar les dones en el llenguatge:** <https://ajuntament.barcelona.cat/bcnantimasclista/ca/prevenir-i-actuar/guia-de-llenguatge-no-sexista>
 - **Guia de comunicació inclusiva:** <https://ajuntament.barcelona.cat/guia-comunicacio-inclusiva/pdf/guiaInclusiva-ca.pdf>

LE2: 2.3	Incentivar i facilitar a les entitats/col·lectius i institucions del municipi que facin ús del llenguatge i la comunicació no sexista i inclusiva.	<ul style="list-style-type: none"> - Material didàctic públic de l'Ajuntament de Sant Vicenç dels Horts que permeti aplicar el llenguatge i la comunicació no sexista i inclusiva. - Nombre d'entitats/col·lectius i institucions que afirmen conèixer i fer ús del material didàctic. -Reconeixement de bones pràctiques a les entitats/col·lectius i institucions que ho hagin afirmat i demostrin. 	2023-2027	Feminisme i LGTBI, Comunicació, Participació, Educació, etc.
-----------------	--	--	-----------	--

Abordatge de les violències masclistes

Objectiu 1. Difondre el Protocol i Circuit local d'actuació contra les violències masclistes i de gènere per a reforçar i ampliar l'abordatge integral i coordinat d'aquestes.				
Codi	Accions	Proposta d'indicadors	Calendari	Responsables

<p>LE2: 1.1</p>	<p>Donar a conèixer (i actualitzar amb la nova normativa 17/2008) el protocol i circuit oficials d'actuació contra les violències masclistes i de gènere a Sant Vicenç dels Horts.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Avaluació general del funcionament i l'operativitat del protocol i circuit existents, per detectar fortaleces i aspectes a millorar. - Concreció i avaluació dels canals de comunicació interns existents i de quan/com utilitzar-los. - Nombre de comunicacions a la ciutadania que informin sobre l'existència del Protocol i el funcionament del Circuit, i dels serveis i recursos d'abordatge de les violències masclistes i de gènere disponibles al municipi. 	<p>2023 - 2024</p>	<p>Feminisme i LGTBI, Seguretat, Serveis Socials</p>
<p>LE2: 1.2</p>	<p>Seguir establint i reforçar el Punt Lila en totes les festivitats del municipi.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de vegades i localització on se situa el Punt Lila al municipi i nombre i tipologia d'atencions realitzades. - Existència de material (díptics informatius, xapes, gots, etc.) que 	<p>2023 - 2027</p>	<p>Feminisme i LGTBI, entitats</p>

		acompanyi la campanya de comunicació i difusió del Punt Lila. - Realització de formacions a la Policia Local i al personal dels centres de Salut, per tal de poder augmentar l'eficiència en la detecció de violència masclista.		
LE2: 1.3.	Treballar per la creació d'un espai de sensibilització diürn en termes de prevenció i detecció de la violència de gènere.	- Creació de l'espai físic	2023 - 2027	Feminisme i LGTBI, SAI, SIAD
Objectiu 2. Donar continuïtat i reforçar les accions de promoció de la igualtat de gènere i de sensibilització per a la prevenció i erradicació de les desigualtats i violències masclistes i de gènere.				
Codi	Accions	Proposta d'indicadors	Calendari	Responsables

<p>LE2: 2.1</p>	<p>Mantenir i ampliar les accions de promoció de la igualtat de gènere i de sensibilització per a la prevenció i erradicació de les desigualtats i violències masclistes i de gènere.</p> <p>Més enllà de la commemoració de les diades internacionals de l'àmbit de la igualtat i LGTBI, i de forma coordinada amb totes les àrees/departaments i amb les entitats/col·lectius.</p> <p>Algunes propostes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Realització d'un mural feminista. - Pintar de lila un banc del municipi per recordar totes les dones assassinades per violència masclista. 	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'accions realitzades. - Nombre de noves accions realitzades. - Nombre de diades commemorades. - Tipologia de les programacions. - Àrea/departament organitzador de les accions. - Entitats col·laboradores. - Entitats i persones participants segregades per sexe/gènere. 	<p>2023 - 2027</p>	<p>Feminisme i LGTBI, Recursos Humans.</p>
------------------------	--	--	--------------------	--

<p>LE2: 2.2</p>	<p>Continuar amb les formacions sobre els diferents àmbits i tipus de violències masclistes, per al conjunt de la ciutadania, treballant amb escoles i entitats del municipi.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de formacions realitzades. - Materials elaborats. - Lloc on s'han realitzat les formacions. - Nombre de persones assistents a les formacions, desglossat per sexe/gènere, edat i origen. - Valoració de les persones assistents (p.ex.: a través d'un qüestionari). 	<p>2023 - 2027</p>	<p>Feminisme i LGTBI, Educació, Participació, Joventut, Comerç...</p>
<p>LE2: 2.3.</p>	<p>Incorporar la perspectiva interseccional en les formacions sobre la violència de gènere. Així, es proposa la introducció de talles, xerrades, formacions... on es tracti la problemàtica que pateixen les dones trans*, migrades, amb diversitat funcional...</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de formacions realitzades. - Materials elaborats. - Lloc on s'han realitzat les formacions. - Nombre de persones assistents a les formacions, desglossat per sexe/gènere, edat i origen. - Valoració de les persones assistents (p.ex.: a través d'un qüestionari). 	<p>2023 - 2027</p>	<p>Feminisme i LGTBI, Educació, Participació, Joventut...</p>

Coeducació i transmissió d'una cultura igualitària

Objectiu 1. Consolidar la implantació d'un model coeducatiu a l'ensenyament, implicant al conjunt d'agents educatius formals i informals: professionals, famílies, entitats, etc.				
Codi	Accions	Proposta d'indicadors	Calendari	Responsables
LE3: 1.1	Reforçar l'oferta formativa en matèria de coeducació als i les professionals de l'educació formal i no formal, alhora que crear i facilitar recursos.	<p>Nombre de formacions realitzades per temàtica.</p> <p>Nombre d'assistents a les formacions, segregat per sexe/ gènere.</p> <p>Recursos creats i facilitats.</p> <p>Valoració de les persones assistents (p.ex.: a través d'un qüestionari).</p>	2023 - 2027	Feminisme i LGTBI, Joventut...

<p>LE3: 1.2</p>	<p>Donar continuïtat a l'oferta de formacions, tallers i xerrades en clau d'igualtat de gènere realitzades a les escoles i instituts, ampliant els continguts i procurant la participació tant de l'alumnat com dels seus progenitors, a través del Pla Educatiu d'Entorn i el projecte Eduquem en família.</p>	<p>Nombre de formacions, tallers i xerrades que s'han realitzat.</p> <p>Nombre de centres participants.</p> <p>Cursos participants.</p> <p>Nombre i tipologia de persones participants.</p> <p>Tipologia de continguts.</p> <p>Valoració de les persones assistents (p.ex.: a través d'un qüestionari).</p>	<p>2023 - 2027</p>	<p>Feminisme i LGTBI, Educació</p>
------------------------	---	---	--------------------	------------------------------------

<p>LE3: 1.3</p>	<p>Donar continuïtat a l'oferta de formacions, tallers i xerrades en clau d'igualtat de gènere realitzades en altres espais educatius i de lleure i oci del municipi, ampliant els continguts i procurant la participació del conjunt de perfils de persones del municipi.</p>	<p>Nombre de formacions, tallers i xerrades que s'han realitzat.</p> <p>Nombre i tipologia de persones participants.</p> <p>Tipologia de continguts.</p> <p>Valoració de les persones assistents (p.ex.: a través d'un qüestionari).</p>	<p>2023 - 2027</p>	<p>Feminisme i LGTBI, Joventut, Participació</p>
------------------------	--	--	--------------------	--

Objectiu 2. Assegurar la introducció de la perspectiva de gènere i feminista en la programació cultural del municipi.

Codi	Accions	Proposta d'indicadors	Calendari	Responsables
-------------	----------------	------------------------------	------------------	---------------------

<p>LE3: 2.1</p>	<p>Revisar la programació artística i cultural de Sant Vicenç dels Horts des de la perspectiva de gènere i feminista.</p>	<p>Nombre d'accions artístiques i culturals realitzades que incorporen la perspectiva de gènere.</p> <p>El 50% dels i les artistes contractades són dones.</p> <p>Existència del mateix nombre de grups musicals formats únicament per homes i formats únicament per dones.</p> <p>No hi ha artistes contractats o convidats que hagin expressat públicament la seva disconformitat amb els feminismes o que tinguin denúncies pendents de resolució per agressions masclistes.</p> <p>El 70% de les pel·lícules i obres de teatre aproven el Test de Bechdel.</p> <p>El 50% de les pel·lícules i obres de teatre han estat dirigides per dones.</p> <p>Establiment de clàusules als contractes artístics realitzats per l'Ajuntament, on</p>	<p>2023 - 2027</p>	<p>Feminisme i LGTBI, Cultura</p>
------------------------	---	---	--------------------	---------------------------------------

		s'especifiqui que el contingut produït no serà masclista ni LGTBIfòbic.		
--	--	---	--	--

<p>LE3: 2.2</p>	<p>Fomentar la creació artística i cultural de la ciutadania de Sant Vicenç dels Horts, a través de jornades o concursos, amb la finalitat que les creacions tractin temes vinculats amb la igualtat de gènere.</p>	<p>Nombre d'accions artístiques i culturals presentades.</p> <p>Nombre de persones participants.</p> <p>Tipologia de temàtiques tractades.</p>	<p>2023 - 2027</p>	<p>Feminisme i LGTBI, Joventut, Cultura</p>
------------------------	---	--	--------------------	---

Qualitat de vida

Objectiu 1. Vetllar per la incorporació de la perspectiva de gènere als serveis d'atenció a la salut.

Codi	Accions	Proposta d'indicadors	Calendari	Responsables
LE4: 1.1	Treballar amb el Centre d'Atenció Primària per aconseguir que l'atenció sanitària al municipi es faci amb perspectiva de gènere.	Nombre de reunions i/o trobades amb el CAP. Establiment dels objectius principals, accions a fer i resultats esperats.	2023 - 2027	Feminisme i LGTBI, Salut
LE4: 1.2	Impulsar formacions al personal mèdic sobre salut amb perspectiva de gènere, incorporant també les realitats del col·lectiu de persones trans*.	Nombre de formacions realitzades. Nombre de persones assistents a les formacions, desglossat per sexe/gènere. Valoració de les persones assistents (p.ex.: a través d'un qüestionari).	2023 - 2027	Feminisme i LGTBI, Salut
Objectiu 2. Consolidar la inclusió de la perspectiva de gènere i feminista en les accions de promoció de la salut.				
Codi	Accions	Proposta d'indicadors	Calendari	Responsables

LE4: 2.1	Realitzar accions de sensibilització sobre la importància d'incorporar la perspectiva de gènere en l'àmbit de la salut i sobre les diferents simptomatologies d'una mateixa malaltia en homes i dones aprofitant diades específiques com el Dia Internacional per la Salut de les Dones (28M), el Dia Mundial de la Salut (7A) o el Dia Mundial del Cor (29S).	Nombre i tipologia de les accions realitzades.	2023 - 2027	Feminisme i LGTBI, Salut, Joventut, Cultura, Esports
LE4: 2.2	Realitzar sessions d'informació no mixtes (per a dones) sobre la salut de les dones i les situacions o problemàtiques que més les afecten en aquest sentit, amb la finalitat que siguin espais d'apoderament per a elles, esdevenint subjectes actius respecte a la seva salut.	<p>Nombre de sessions realitzades.</p> <p>Nombre de dones assistents a les sessions, desglossat per edat i origen.</p> <p>Valoració de les persones assistents (p.ex.: a través d'un qüestionari).</p>	2023 - 2027	Feminisme i LGTBI, Salut, Joventut, Participació, Cultura
LE4: 2.3	Continuar treballant a favor de l'educació afectiva i sexual des d'una mirada feminista i respectuosa amb la diversitat i les persones LGTBI, i vetllar per a garantir els drets sexuals i reproductius de les dones i nenes	<p>Nombre d'accions realitzades amb aquesta finalitat.</p> <p>Materials elaborats.</p>	2023 - 2027	Feminisme i LGTBI, Salut, Joventut, Participació, Cultura

Objectiu 3. Reforçar la introducció de la perspectiva de gènere a les entitats esportives del municipi.

Codi	Accions	Proposta d'indicadors	Calendari	Responsables
LE4: 3.1	Vetllar amb les entitats, clubs i federacions esportives perquè es doni continuïtat als equips mixtes fins els 14 anys.	Nombre d'equips mixtes fins als 14 anys. Percentatge de nois i noies que en formen part, segons edat i esport.	2023 - 2027	Feminisme i LGTBI, Esports
LE4: 3.2	Promoure la creació d'equips femenins en esports masculinitzats, a través de Jornades com la ja existent <i>Jornada de promoció de l'esport femení</i> i, sobretot, a través de l'oferiment de facilitats als clubs per tal que puguin impulsar-los.	Nombre d'equips femenins creats, segons l'esport i la categoria.	2023 - 2027	Feminisme i LGTBI, Esports
LE4: 3.3	Bonificar mitjançant la inclusió d'una clàusula a les noves subvencions per als clubs i entitats esportives que incloguin una quota de dones entrenadores i de dones a les juntes.	Inclusió de la clàusula. Nombre de subvencions atorgades a entitats i clubs que compleixen amb aquests paràmetres.	2024	Feminisme i LGTBI, Esports

Objectiu 4. Fomentar la visibilitat de l'esport femení lliure d'estereotips sexistes i de referents femenins de l'esport.

Codi	Accions	Proposta d'indicadors	Calendari	Responsables
LE3: 4.1	Fomentar que els mitjans de comunicació de Sant Vicenç dels Horts donin la mateixa visibilitat i importància als esports femenins i masculins, en tant al contingut de les notícies i al temps que es dedica a unes i altres.	<p>Nombre de notícies sobre esport femení i masculí.</p> <p>Tipus de contingut inclòs a les notícies sobre esport femení i masculí.</p> <p>Temps total dedicat a l'esport femení i temps total dedicat a l'esport masculí.</p>	2023 - 2027	Feminisme i LGTBI, Esports
LE3: 4.2	Realitzar accions de sensibilització des dels clubs i entitats esportives per trencar amb els estereotips de gènere associats a l'esport i donar visibilitat a les esportistes de Sant Vicenç dels Horts, incentivant la participació de les dones als espais esportius.	<p>Nombre de clubs i entitats que hi participen.</p> <p>Nombre d'accions realitzades.</p> <p>Materials elaborats.</p>	2023 - 2027	Feminisme i LGTBI, Esports

Reformulació dels treballs i dels temps

Objectiu 1. Fomentar la corresponsabilitat i el repartiment equitatiu dels treballs i els usos del temps.

Codi	Accions	Proposta d'indicadors	Calendari	Responsables
LE5: 1.1	Realitzar accions de sensibilització per a promoure el reconeixement de la responsabilitat dels homes en la cura dels infants i la gent gran aprofitant el Dia del Pare (19 de març).	<p>Nombre d'accions de sensibilització realitzades.</p> <p>Materials elaborats.</p> <p>Nombre d'homes assistents, segons edat i origen.</p>	2023 - 2027	Feminisme i LGTBI Gent Gran
LE5: 1.2	Fomentar xarxes d'ajuda mútua i xarxes de suport entre dones cuidadores no professionals a través de l'organització de jornades sobre les cures	<p>Realització de les jornades.</p> <p>Nombre de dones assistents, segons edat i origen.</p>	2023 - 2027	Feminisme i LGTBI
LE5: 1.3.	Donar a conèixer el projecte <i>Temps per Conciliar</i> a la ciutadania de Sant Vicenç dels Horts.	Realització de xerrades informatives (en diferents franges horàries) per tal de fer difusió del projecte.	2023 - 2027	Feminisme i LGTBI

Objectiu 2. Incorporar la perspectiva de gènere a l'ocupació, tenint en compte la millora del dret a la conciliació de la vida professional i personal i de la qualitat de vida de les persones cuidadores.

Codi	Accions	Proposta d'indicadors	Calendari	Responsables
LE5: 2.1	<p>Impulsar formacions per al personal de l'àmbit d'ocupació, sobre com incorporar la perspectiva de gènere en el disseny i implementació dels programes ocupacionals, parant especial atenció als col·lectius de dones amb major risc de pobresa: dones majors de 55 anys, llars monomarentals, etc.; a les dones migrades; a les dones amb diversitat funcional, etc.</p> <p>Es proposa la realització d'una Jornada específica dedicada a la incorporació de la perspectiva de gènere al món del treball i l'empresa.</p>	<p>Formacions realitzades.</p> <p>Nombre de dones i homes assistents.</p> <p>Valoració de les persones assistents (p .ex.: a través d'un qüestionari).</p> <p>Nombre de jornades realitzades</p>	2023 - 2027	Feminisme i LGTBI, promoció econòmica

LE5: 2.2.	Treballar per tal que les empreses de la ciutat realitzin els seus propis Plans Interns d'Igualtat de gènere.	Evolució del nombre d'empreses de Sant Vicenç dels Horts que contenen amb Pla Intern d'Igualtat de Gènere	2023 – 2027	Feminisme i LGTBI i Promoció Econòmica
Objectiu 3. Treballar cap a l'empoderament econòmic de les dones des de la perspectiva feminista.				
Codi	Accions	Proposta d'indicadors	Calendari	Responsables
LE5: 3.1	Continuar i millorar l'oferta d'ajudes a dones que han estat un temps desvinculades del mercat laboral i es volen reincorporar.	Nombre i tipologia d'ajudes. Nombre, edat i origen de les dones que han sol·licitat l'ajuda.	2023 - 2027	Feminisme i LGTBI, Ocupació
LE5: 3.2	Incorporar el treball per competències als processos de selecció de personal del municipi, de forma que es posin en valor els coneixements de les persones que realitzen treball domèstic i de cures. Aquest fet s'ha d'introduir en la redacció del nou Pla Intern de l'Ajuntament de Sant Vicenç dels Horts.	Nombre de programes ocupacionals que incorporen l'orientació laboral per competències. Percentatge d'inserció laboral d'homes i dones, abans i després de l'adaptació al treball per competències.	2023 - 2027	Feminisme i LGTBI, Recursos Humans, Ocupació

LE5: 3.3	Realitzar cursos que permetin a les dones emprenedores activar el seu negoci. Per donar a conèixer els cursos es pot crear un reportatge o vídeo on es posi en valor i visibilitzi a totes les dones que dirigeixen negocis a Sant Vicenç dels Horts.	<p>Nombre de cursos realitzats.</p> <p>Nombre i edat de les dones que l'han realitzat.</p> <p>Existència del reportatge o vídeo.</p>	2023 - 2027	Feminisme i LGTBI promoció econòmica. Comerç. Entitats de comerç local
LE5: 3.4	Incentivar que empresaris/es ofereixin cursos específics destinats només a dones per a fomentar la seva entrada en sectors i càrrecs tradicionalment masculinitzats.	<p>Nombre i tipologia de cursos oferts des de les empreses.</p> <p>Nombre, edat i origen de les dones que han sol·licitat poder fer el curs.</p>	2023 - 2027	Feminisme i LGTBI, promoció econòmica, Comerç, Entitats de comerç local

Reconeixement del lideratge i la participació de les dones

Objectiu 1. Ampliar els canals i espais de comunicació, participació i treball, entre Ajuntament i entitats/col·lectius/ciudadania i entre les pròpies entitats/col·lectius.				
Codi	Accions	Proposta d'indicadors	Calendari	Responsables
LE6: 1.1	Campanya de comunicació que promogui la importància de la Taula d'Igualtat. Així, treballar perquè la Taula sigui un punt de trobada entre Ajuntament i ciudadania, per a pensar i generar línies estratègiques de treball i actuació feminista, i que tingui representació dels diferents perfils, col·lectius i entitats de dones del municipi.	Materials de difusió creats Nombre de persones assistents a la taula, segons edat, origen i entitat a la qual pertanyen (si es que pertanyen a alguna).	2023-2024	Feminisme i LGTBI, Participació, Comunicació

LE6: 1.2	<p>Crear un canal de comunicació oficial que permeti la comunicació directa entre persones representants d'igualtat de les diferents entitats i col·lectius i, també, entre Ajuntament i entitats i col·lectius.</p> <p>Exemple: grup de Whatsapp unidireccional.</p>	<p>Creació del canal.</p> <p>Nombre de persones representants d'igualtat de les diferents entitats i col·lectius.</p>	2023-2024	Feminisme i LGTBI, Comunicació
LE6: 1.3	<p>Aprofitar les tecnologies 2.0 per a fer un fòrum d'opinió obert a la ciutadania on es plantegin temes entorn l'equitat de gènere.</p>	<p>Obertura i difusió del fòrum.</p> <p>Nombre d'entrades mensuals.</p> <p>Nombre d'homes i dones participants.</p>	2023-2027	Feminisme i LGTBI, Participació
Objectiu 2. Reforçar la perspectiva de gènere a les / des de les entitats del municipi.				
Codi	Accions	Proposta d'indicadors	Calendari	Responsables

<p>LE6: 2.1</p>	<p>Formacions dirigides al teixit associatiu del territori en clau d'igualtat de gènere i feminismes, perquè puguin incorporar la perspectiva de gènere en el seu dia a dia i actuació.</p>	<p>Nombre de formacions realitzades.</p> <p>Nombre de persones assistents a les formacions, desglossat per sexe/gènere.</p> <p>Grau de satisfacció de les persones assistents.</p>	<p>2023-2024</p>	<p>Feminisme i LGTBI, Participació, Cultura, Comerç</p>
<p>LE6: 2.2</p>	<p>Realització de campanyes de promoció per al canvi de nom de les entitats de Sant Vicenç dels Horts, per tal que aquestes adquireixin un nom inclusiu.</p>	<p>Nombre de campanyes que s'han realitzat.</p> <p>Percentatge d'entitats amb nom no inclusiu que han realitzat el canvi.</p>	<p>2023 - 2025</p>	<p>Feminisme i LGTBI, Participació</p>
<p>LE6: 2.3</p>	<p>Promoure la transmissió de sabers en clau d'empoderament de les dones i de valoració de coneixements no formals, visibilitzant les aportacions de les dones al llarg de la història, a través de xarxes de suport intergeneracional, més enllà del projecte "Dones Sàvies".</p>	<p>Nombre d'accions realitzades.</p> <p>Nombre de col·laboracions entre entitats de dones grans i dones joves.</p>	<p>2023-2024</p>	<p>Feminisme i LGTBI, Cultura, Arxiu municipal</p>

LE6: 2.4	Incorporació de tallers d'habilitats comunicatives per a dones (autoestima i oratòria).	<p>Nombre de tallers d'habilitats comunicatives per a dones realitzats.</p> <p>Nombre de dones assistents als tallers.</p> <p>Valoració dels tallers per part de les dones assistents.</p>	2023-2024	Feminisme i LGTBI, Participació, Promoció econòmica, Projecte Valora't, etc.
LE6: 2.5	Realitzar accions de sensibilització sobre noves masculinitats, aportant referents masculins no estereotipats.	<p>Nombre d'accions realitzades.</p> <p>Nombre d'homes assistents a les accions de sensibilització.</p> <p>Valoració de les accions per part dels homes assistents.</p>	2023-2024	Feminisme i LGTBI

LE6: 2.6	<p>Treballar per la nova creació d'entitats i associacions de dones, amb component interseccional.</p> <p>Es proposa la realització de tallers, xerrades i activitats als diferents barris de la ciutat, per tal de crear sinèrgies i transmetre la importància de l'associacionisme i el treball en xarxa.</p>	<p>Nombre de xerrades, tallers o activitats realitzades.</p> <p>Nombre de noves entitats creades</p> <p>Composició de les noves entitats: sexe, edat, nacionalitat.</p>	2023-2024	Feminisme i LGTBI. Participació, Drets Civils...
-----------------	---	---	-----------	--

Urbanisme amb perspectiva de gènere

Objectiu 1. Seguir treballant en la construcció de l'espai públic des de la perspectiva feminista.				
Codi	Accions	Proposta d'indicadors	Calendari	Responsables
LE7: 1.1	Sotmetre a revisió el Pla Urbanístic Municipal i realitzar les Marxes Exploratòries des de la perspectiva de gènere	Nombre d'accions de canvi realitzades amb la incorporació a la perspectiva de gènere.	2023-2024	Feminisme i LGTBI, Urbanisme, Mobilitat

<p>LE7: 1.2</p>	<p>Considerar la perspectiva de gènere en les futures remodelacions urbanístiques del municipi.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Formació en perspectiva de gènere al personal tècnic. - Que sigui accessible - Que sigui segur. Ex: que estigui il·luminat. - Que es tingui en compte les formes en què les dones ocupen l'espai públic per crear condicions en funció d'aquest aspecte. 	<p>Accions de remodelació tenint en compte la perspectiva de gènere.</p> <p>Indicadors sobre el grau d'acceptació de les remodelacions per part de la ciutadania. Ex: Usos que es constaten a través de l'observació.</p>	<p>2023 - 2027</p>	<p>Feminisme i LGTBI, Urbanisme, Mobilitat</p>
<p>LE7: 1.3</p>	<p>Identificar les instal·lacions municipals a les quals cal donar prioritats per avaluar-les des de la perspectiva de gènere i proposar remodelacions. Com per exemple, la creació d'espais de lactància</p> <p>El criteri de prioritats pot estar basat en aquelles instal·lacions amb més afluència de públic</p>	<p>Relació d'instal·lacions prioritzades.</p> <p>Nombre de propostes de remodelacions.</p>	<p>2023 - 2027</p>	<p>Feminisme i LGTBI, Urbanisme</p>

LE7: 1.4	Recuperar els usos dels espais públics com a usos d'interacció i cura	Nombre d'espais recuperats: zones verdes, parcs, places, etc.	2023 - 2027	Feminisme i LGTBI, Urbanisme
Objectiu 2. Treballar en la promoció d'una ciutat accessible per a totes les persones i ben comunicada.				
Codi	Accions	Proposta d'indicadors	Calendari	Responsables
LE7: 2.1.	Treballar per millorar la xarxa de transport públic arreu del municipi	Anàlisi de la xarxa de transport públic actual Nombre de millores en transport públic realitzades	2023 - 2027	Feminisme i LGTBI, Urbanisme

<p>LE7: 2.2</p>	<p>Treballar per tal de crear 'una distribució equitativa d'equipaments als diferents barris. Així, realitzar un impuls del serveis bàsics a les zones no centrals de la ciutat</p>	<p>Realització d'un anàlisi de la distribució actual dels equipaments a la ciutat de Sant Vicenç</p> <p>Nombre de serveis i equipaments instal·lats a les zones perifèriques</p>	<p>2023 - 2027</p>	<p>Feminisme i LGTBI, Urbanisme</p>
------------------------	---	--	--------------------	---

● 7. ESTRATÈGIA D'IMPLEMENTACIÓ

A continuació es presenta una proposta de sistema de seguiment i avaluació de les actuacions i mesures que integren el Pla d'Igualtat de Sant Vicenç dels Horts. La finalitat és posar a disposició del Consistori una eina de caràcter sintètic que faciliti monitoritzar i valorar la consecució del Pla.

Concretament, l'eina consisteix en unes pautes que han de permetre que les persones responsables de la implementació del Pla (Regidoria de Feminisme i Regidoria LGTBI i Comissió de Seguiment) puguin disposar d'orientacions pràctiques relatives al seu seguiment i avaluació. Orientacions que, a la vegada, siguin coherents amb els principis operatius, la metodologia i els indicadors en els que s'ha basat el procés d'elaboració del Pla.

D'una banda, val a dir que l'objectiu general del sistema de seguiment i avaluació és:

Aportar informació qualitativa i quantitativa que permeti conèixer l'estat de desenvolupament del Pla Local d'Igualtat, els resultats i els impactes de les actuacions que l'integren, i establir eventuais mecanismes de millora o correcció per a garantir l'assoliment dels seus objectius.

A partir d'aquest objectiu general, es plantegen els següents objectius específics:

- Conèixer el grau d'execució de les actuacions previstes en el Pla (avaluació de l'execució).
- Generar informació qualitativa i quantitativa que permeti valorar i traslladar els resultats i els impactes de les actuacions en relació amb els objectius establerts (avaluació de resultats i avaluació d'impacte).
- Analitzar el procés i la gestió de la implementació del Pla (persones implicades, compliment de calendaris, adequació de recursos...) i establir, si s'escau, mesures de millora i/o correcció (avaluació del procés).
- Identificar noves necessitats en matèria de promoció i garantia de la igualtat de gènere al municipi i/o al Consistori (actualització del diagnòstic).

Dels objectius se'n desprèn que el procés de seguiment i avaluació possibilita que el Pla sigui un instrument cíclic de millora contínua. És a dir, la valoració final del Pla ha de traduir-se en poder establir nous punts de millora i dissenyar noves actuacions que empenyin al Consistori a continuar millorant en termes d'equitat de gènere. Perquè sigui possible, els progressos han de ser mesurables i, per això, s'ha incorporat un sistema d'indicadors d'avaluació associat a cada acció que puguin reflectir el grau d'execució de les actuacions, els resultats obtinguts o l'impacte produït.

D'altra banda, és evident que l'assignació de responsabilitats tant per a dur a terme les accions –indicat a les graelles d'acció–, com per fer el seguiment i avaluació del Pla, és clau per a assegurar-ne l'èxit i la continuïtat en el temps. Tot seguit es planteja quins haurien de ser els principals òrgans responsables d'assumir el monitoratge i la valoració del Pla, especificant els nivells d'intervenció:

- Nivell estratègic: Liderat per la Regidoria de Feminisme, la Regidoria LGTBI i la Comissió de Seguiment del Pla, que tindran la tasca de vetllar per l'assoliment dels objectius del Pla d'Igualtat. Mínim 1 reunió anual.
- Nivell operatiu: Liderat per la Regidoria de Feminisme i LGTBI i la Comissió de Seguiment del Pla, en coordinació amb persones treballadores designades de les diferents àrees o departaments. Tindran la tasca d'assegurar el desplegament del Pla d'Acció i de recopilar informació per fer-ne l'avaluació. Mínim 3 reunions anuals.

Amb tot, són la Regidoria de Feminisme, la Regidoria LGTBI i la Comissió de Seguiment del Pla els òrgans responsables de decidir sobre eventuais canvis en els objectius i les actuacions del Pla d'Igualtat de Gènere de Sant Vicenç dels Horts.