

Pla Local d'Igualtat de Calafell

2015-2019

Coordinació per l'elaboració del pla:

Àrea d'Igualtat
Regidoria de Qualitat de Vida
Ajuntament de Calafell

Disseny i desenvolupament metodològic per l'elaboració del pla:

Spora Sinergies



Aquest pla ha estat elaborat gràcies a la col·laboració dels membres de la Comissió d'Igualtat:

Sílvia Pedret – Tècnica d'Igualtat i coordinadora del SIAD

Júlia Dalmau – Treballadora social dels Serveis Socials municipals

Marta Romera – Coordinadora dels Serveis Socials municipals

Isabel Osorio – Tècnica d'Immigració

Ibán Alcaraz – Tècnic de Joventut

Rafael Andreu – Tècnic de Joventut

Olga Fornàs – Tècnica de Salut Pública

Lluïsa Rodríguez – Tècnica d'Ensenyament

Anna Juncosa – Tècnica d'Ocupació

Magda Juncosa – Tècnica de Cultura

Sussi Vergé – Tècnica de Turisme

Alicia Osorio – Tècnica de Via Pública

Xavi Canyellas – Tècnic d'Urbanisme

Jordi Gil – Tècnic de seguretat i Policia Local

Nuria Pitarch – Treballadora social del CAR Calafell

Teresa Parri – Llevadora del CAR Calafell

Mònica Oviedo – Metgessa de família del CAR Calafell

Nereida Martí – Treballadora social del consultori mèdic Segur de Calafell

Cristina Torres – Treballadora i integradora social de l'IES Camí de Mar

Anna Brull – Coordinadora pedagògica de l'IES La Talaia

Lluïsa Sánchez – Escola Castell de Calafell

Maria Martínez – Escola Sta. Creu de Calafell

Yolanda López – Escola Mn Jacint Verdaguer

Lurdes Juncosa – Coordinadora del Centre Cívic Cinema Iris

Rosa Farré – Associació de Dones A-Dona't

Sílvia López – Associació de Dones A-Dona't

Ajuntament de Calafell
Novembre, 2015

Glossari d'Acrònims

ABS: Àrea Bàsica de Salut

AFA: Associació de Famílies d'Alumnes

AMPA: Associació de Mares i Pares d'Alumnes

CAR: Centre d'Alta Resolució

CEIP: Centre d'Educació Infantil i Primària

IES: Institut d'Ensenyament Secundari

SIAD: Servei d'Informació i Atenció a Dones

Sumari

Pròleg.....	5
1. Situació actual al municipi de Calafell	6
2. Marc conceptual i legal	9
2.1. Conceptes Clau.....	9
2.2. Introducció a les Polítiques d'Igualtat	10
2.3. Marc legal.....	11
3. Procés d'elaboració del Pla	14
4. Principis rectors	15
5. Objectius.....	16
6. Pla de Treball Anual (2016)	17
L1. Educació i Formació	18
L2. Treball i Ocupació.....	20
L3. Salut i Qualitat de vida.....	22
L4. Benestar social	24
L5. Relacions lliures de violència	25
L6. Cultura, associacionisme, lleure i esports	28
L7. Urbanisme, mobilitat i seguretat	30
L8. Transversalització.....	32
7. Resum de les accions del Pla Anual de Treball (2016)	35
8. Organigrama per a la implementació, seguiment i avaluació del Pla	40
Annex 1. Recull d'accions per al desenvolupament del Pla a mig termini	43
Annex 2. Recursos d'interès per a la implementació del Pla.....	48
Annex 3. Diagnosi qualitativa de la situació actual.....	52

Pròleg



98. Els números per si sols no diuen res. Si afegim noms llavors tenen sentit. 98 dones ateses al SIAD de Calafell de gener a octubre de 2015. 90 dones víctimes de violència masclista del nostre municipi. 7 dones víctimes mortals a Catalunya, 52 dones assassinades a Espanya.

Des de l'Ajuntament de Calafell sabem que aquestes dades no venen soles. Hi ha un motiu darrera d'aquets números que ens explica que la desigualtat de gènere, l'opressió i la discriminació en totes les seves expressions les pateixen les dones pel fet de ser dones. Això succeeix a tot el món i també a Calafell. Respon a la societat patriarcal que ens ha tocat viure, val a dir molt millor que la que van viure les nostres mares o àvies, on tot allò femení té menys importància i valor i on es legitima l'ús de la violència.

Però les desigualtats de gènere no només afecten les dones, no som les úniques perjudicades. Aquest sistema de poder desigual implica que els homes senten més pressió al creure que són ells els que han de portar el sou a casa, se senten ultratjats quan una dona sap o guanya més que ells, creuen que han de tenir el control de la seva vida familiar perquè són els caps de família o simplement discuteixen amb la parella per a fer les tasques domèstiques, no podem participar amb la mateixa implicació en la criança dels seus fills perquè fan jornades esgotadores, està mal vist que ells agafin la baixa maternal o la reducció de jornada... O no se sentin lliures per expressar els seus sentiments. També perden coses. I la societat perd la capacitat laboral creativa femenina, el talent femení que no es pot mostrar perquè hi ha un sostre de vidre on les dones no podem arribar, es perd l'enriquiment que et proporciona l'altra "dona" perquè està a casa cuidant els fills i filles, ha de fer reduccions de jornada perquè les llars d'infants són cares o amb horaris inadequats o la carrera professional de la seva parella és més important. Tots i totes perdem quan no hi ha igualtat de gènere. I també es perden, en el pitjor dels casos, vides humanes.

L'Ajuntament de Calafell i el SIAD són conscients d'aquesta realitat però també pensem que es poden fer coses i treballar, per transformar mica a mica, aquesta situació.

El Pla local d'Igualtat 2015-2019 neix amb la voluntat d'implicar totes les àrees de l'Ajuntament per tal de engegar actuacions per eliminar les desigualtats de gènere o almenys reduir-les. Aquest document conté doncs les línies estratègiques d'intervenció en polítiques de gènere perquè potser un dia el número sigui 0.

Helena Rubio

Regidora de Qualitat de Vida

Ajuntament de Calafell

1. Situació actual al municipi de Calafell

Des de l'any 2001, l'Ajuntament de Calafell realitza polítiques d'igualtat d'oportunitats a través de diferents actuacions i programes. Des del 2005 existeix la Regidoria d'igualtat que s'encarrega de la gestió de les polítiques de gènere.

Calafell va aprovar el seu primer Pla Local de Polítiques de Dones el 2009 i la seva vigència ha estat del 2009 al 2014. Aquest 2015 s'ha realitzat aquesta nova diagnosi i la redacció participativa del nou Pla local d'igualtat 2015-2019.

El 2009 es va crear el Servei d'Informació i Atenció a les dones (SIAD) des d'on s'ha atès a les dones majors d'edat empadronades a Calafell per a qualsevol consulta i especialment pel que fa a violència masclista.

La creació d'aquest servei va provocar la consolidació de les polítiques d'igualtat a l'Ajuntament, encara que amb limitacions. Fins l'actualitat s'ha avançat molt en la qualitat i diversitat de l'oferta del SIAD per tal d'aconseguir ser el referent clar de les polítiques de gènere a l'ajuntament i per a la població i serveis externs en temes de violència masclista.

El present projecte té dues dimensions fonamentals: d'una banda, fer una anàlisi i diagnosi participativa de la realitat de les dones de Calafell en relació a diferents aspectes sociodemogràfics i estructurals, laborals, educatius, necessitats principals i demandes d'intervenció a nivell municipal, i de l'altra, i com a conseqüència d'aquesta diagnosi, redactar les línies marc i d'actuació del Pla local d'igualtat, que abasti de forma transversal tots els àmbits i àrees d'intervenció municipal.

En aquesta línia, cal destacar les noves propostes de polítiques, tant a nivell d'administracions generals com locals i comarcals, que cerquen el reconeixement de les aportacions de les dones, dels sabers i coneixements específics que han desenvolupat al llarg de la història, i que es proposen donar valor a la seva participació en la construcció de la societat, com a element imprescindible per a avançar cap a una societat autènticament democràtica i socialment justa. L'objectiu ha de ser avançar vers un nou concepte de ciutadania que permeti articular la complexitat de les diferents identitats i integrar les diverses formes de participació, totes elles necessàries per a la creació del teixit social i el desenvolupament d'uns valors democràtics.

Cal, doncs, tendir cap a una nova ciutadania basada en la diversitat i en el pluralisme, que reconegui i doni valor a l'experiència femenina, sense oblidar que aquesta tampoc és única, ja que les dones també són diferents entre elles. Una nova concepció de la ciutadania que transcendeixi l'objectiu de la igualtat per reconèixer la llibertat individual i desenvolupar xarxes de relació basades en la diversitat d'aportacions que permetin l'exercici d'una democràcia veritable.

Al llarg d'aquest procés es contempla doncs la participació activa de les dones del municipi, així com de tots aquells agents socials que puguin tenir a veure amb les diverses realitats femenines, a través de les diferents eines metodològiques plantejades: entrevistes individuals als agents clau i grups focals amb la participació de les dones.

Els resultats obtinguts en la primera fase de Diagnosi han de servir de base per a desenvolupar un Pla local d'Igualtat que contempli els programes d'intervenció que incideixin en diverses línies i àmbits, que serveixin per millorar la situació de les dones a Calafell i que afavoreixin la implicació d'aquestes dones en les polítiques locals que les afecten.

Les dones han tingut, tenen i tindran sempre un paper fonamental en la societat, a través d'elles s'han desenvolupat uns sabers i valors específics que la societat ha necessitat per tenir-los com a referents. No obstant, tradicionalment han topat amb un marc social advers que els hi ha suposat una situació de desigualtat en relació als homes.

En aquest sentit, calen encara molts esforços per assolir un equilibri entre homes i dones en els diferents àmbits (social, laboral, polític, ...).

Calafell és un municipi de la comarca del Baix Penedès format per tres nuclis diferents: Calafell poble, la Platja de Calafell i Segur de Calafell. Els accessos principals al municipi són l'autopista Pau Casals i la C-246. També compta amb l'estació de tren, amb parada a la Platja de Calafell i a Segur de Calafell (línia Barcelona - Sant Vicenç de Calders), diverses línies d'autobús i bus urbà. Compta amb una parada de taxis al costat de l'estació de tren de Calafell i una altra al costat de l'estació de tren de Segur.

La seva situació estratègica, les bones comunicacions en tren i per carretera amb Barcelona i un preu de l'habitatge més baix que a la capital catalana i l'àrea metropolitana, han estat els principals factors que han propiciat un considerable increment de població en els darrers anys. Així doncs, l'any 2008 ja comptava amb una població de 22.939 habitants, segons les dades publicades a l'IDESCAT. La població a 31 d'octubre de 2015 és de 24.308 habitants. S'ha donat un

increment de 1.369 habitants en gairebé 6 anys, molt poc en comparació en els últims anys on havia crescut la població al voltant de 1.000 habitants per any.

D'aquests, 12.201 són homes i 12.107 són dones.

Les activitats econòmiques tradicionals de Calafell –l'agricultura i la pesca- han anat cedint espai al comerç i al sector serveis, molt afavorits pel turisme. I és que Calafell és un municipi de la Costa Daurada i, per tant, disposa d'un bon nombre d'hotels, pensions, un càmping, nombrosos restaurants, bars musicals i establiments comercials per satisfer una demanda turística estacional, de caps de setmana i d'estiu. D'altra banda, el sector de la construcció ha rebut en els darrers anys un fort impuls al municipi, tot i que la crisi actual l'ha frenat bruscament.

Finalment dir que des de gener a octubre de 2015 des del SIAD s'han atès:

Dades del SIAD (gener - octubre 2015)	
Núm. Dones Ateses	98
Núm. Atencions realitzades	647
Núm. Dones ateses assessorament jurídic	19
Núm. Atencions realitzades assessorament jurídic	25
Núm. Dones ateses assessorament psicològic	78
Núm. Atencions realitzades assessorament psicològic	134
Núm. Dones ateses per violència	90
Observacions: Dones del SIAD amb el servei d'Atempo	15

Val a dir que les dones ateses representen el 0,98% de la població de les dones de Calafell que poden venir al servei, que són 9.961 dones majors de 18 anys.

2. Marc conceptual i legal

Aquest capítol és una introducció al concepte i evolució de les polítiques d'igualtat, i al marc conceptual i legal en el que s'emmarquen els Plans Locals d'igualtat.

2.1. Conceptes Clau

A continuació s'exposa la definició d'un seguit de conceptes clau en matèria de polítiques de gènere i d'igualtat:

- **Igualtat entre dones i homes**

La condició d'esser iguals homes i dones en les possibilitats de desenvolupament personal i de presa de decisions, sense les limitacions imposades pels rols de gènere tradicionals, per la qual cosa els diferents comportaments, aspiracions i necessitats de dones i d'homes són igualment considerats, valorats i afavorits. (Llei 17/2015, Art.2).

- **Perspectiva de gènere**

La presa en consideració de les diferències entre dones i homes en un àmbit o una activitat per a l'anàlisi, la planificació, el disseny i l'execució de polítiques, tenint en compte la manera en què les diverses actuacions, situacions i necessitat afectes les dones. La perspectiva de gènere permet de visualitzar dones i homes en llur dimensió biològica, psicològica, històrica i cultural, i també permet de trobar línies de reflexió i d'actuació per eradicar les desigualtats. (Llei 17/2015, Art.2).

- **Transversalitat de la perspectiva de gènere i de les polítiques d'igualtat**

Aplicació de la perspectiva de gènere i la perspectiva de les dones a totes les actuacions, a tots els nivells i a totes les etapes, reconeixent el valor que aporten dones i homes i aplicant de manera positiva els canvis necessaris per a millorar la societat i respondre a les realitats, les oportunitats, les necessitats i les expectatives des dos sexes. (Llei 17/2015, Art.3).

- **Diversitat i discriminació múltiple:**

Ens referim a la diversitat com a tret característic de les identitats i realitats que viuen les dones, que prenen múltiples formes en funció

d'altres elements més enllà del sexe. Alguns dels factors que tenen més importància l'hora de definir la diversitat són de caire cultural, ètnic, socioeconòmic, funcional, d'orientació sexual i d'edat. Conceptualment la diversitat no implica desigualtat ni discriminació, sinó únicament heterogeneïtat. Tot i així, i de la mateixa forma que succeeix amb el sexe, la resta de categories també ordenen la societat de forma jeràrquica, atorgant a les persones estatus valorats socialment com a superiors o inferiors.

En aquest sentit es parla de discriminació múltiple com a: *situació en què una dona, pel fet de pertànyer a altres grups que també solen ésser discriminats, pateix formes agreujades i específiques de discriminació.* (Llei 17/2015, Art.2).

2.2. Introducció a les Polítiques d'Igualtat

Les **polítiques d'igualtat** entre dones i homes tenen un llarg recorregut i han passat per diferents etapes durant les darreres dècades. En un inici, tenien com a objectiu redreçar les desigualtats de tracte i l'exclusió de les dones en l'exercici d'alguns drets, com ara el dret a vot o l'accés a certes professions, garantint així la igualtat en el marc jurídic. Posteriorment, a la dècada dels 80, es va constatar que la igualtat de tracte a nivell jurídic no garantia la igualtat real, ja que homes i dones continuaven sense gaudir de les mateixes oportunitats. En aquest context es van impulsar les polítiques d'igualtat com un àmbit d'actuació específic, i els plans d'igualtat van constituir l'eina principal per al seu desenvolupament. Però aquest enfocament sectorial va esdevenir també insuficient per abordar un fenomen tant multidimensional, estructural i resistent al canvi, com és la igualtat de gènere¹.

Amb aquestes limitacions com a punt de partida, a la [IV Conferència Mundial sobre les Dones de Nacions Unides celebrada l'any 1995 a Beijing](#) es va definir la **transversalitat de gènere** (en anglès *gender mainstreaming*) com l'estratègia més adequada per l'avenç en la incorporació del principi d'igualtat entre dones i homes en les polítiques públiques. Aquesta nova estratègia pretenia fer un salt qualitatiu respecte les polítiques sectorials d'igualtat, sovint adreçades a les dones, per centrar-se en els processos i les institucions on aquesta desigualtat

¹ Alfama, E. i Alonso, A (2015). [Las políticas de género en la administración pública. Una introducción.](#) A Pertsonak eta Antolakunde Publikoak kudeatzeko Euskal Aldizkaria / Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas, n.8, pp.24-4

es produeix². En aquest sentit, s'ha utilitzat el terme "transversalitat de gènere" en referència a l'estratègia que incorpora la perspectiva de gènere a totes les polítiques i actuacions públiques, de forma transversal en tota l'administració pública.

En l'àmbit local, els Plans d'Igualtat segueixen una **estratègia dual**³: d'una banda, es compensen els efectes de la desigualtat a través de polítiques específiques orientades a dones (polítiques sectorials) i, de l'altra, s'incorpora la perspectiva de gènere a totes les àrees d'actuació (polítiques transversals).

2.3. Marc legal

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

- ***Llei Orgànica, 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes***

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

L'**Article 14** de la llei estableix els **criteris generals d'actuació dels poders públics**, a nivell estatal, autonòmic i local:

1. El **compromís amb l'efectivitat del dret** constitucional d'igualtat entre dones i homes.
2. La **integració del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats en el conjunt de les polítiques** econòmica, laboral, social, cultural i artística, amb la finalitat d'evitar la segregació laboral i eliminar les diferències retributives, així com potenciar el creixement de l'empresariat femení a tots els àmbits que compregui el conjunt de polítiques i el valor del treball de les dones, incloent el domèstic.
3. La **col·laboració i cooperació entre les diferents administracions públiques** en l'aplicació del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats.

² Alfama, E. i Cruells, M. (2011). [Evaluación y políticas transversales: el caso de las políticas de género](#). X Congreso AECPA.

³ Alfama, E. i Alonso, A (2015). [Las políticas de género en la administración pública. Una introducción](#). A Pertsonak eta Antolakunde Publikoak kudeatzeko Euskal Aldizkaria / Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas, n.8, pp.24-41.

4. La **participació equilibrada** de dones i homes a les candidatures electorals i en la presa de decisions.
5. L'adopció de les mesures necessàries per a l'**eradicació de la violència de gènere**.
6. La consideració de les singulars dificultats en què es troben les dones de **col·lectius especialment vulnerables**, per a les quals els poder públics podran adoptar, igualment, mesures d'acció positiva.
7. La **protecció de la maternitat**.
8. L'establiment de **mesures que assegurin la conciliació** laboral i de la vida personal i familiar de les dones, així com el foment de la coresponsabilitat.
9. El foment **d'instruments de col·laboració** entre les diferents **administracions públiques i agents socials**, les associacions de dones i altres entitats privades.
10. El foment de **l'efectivitat del principi d'igualtat** entre dones i homes a les relacions entre particulars.
11. La **implantació d'un llenguatge no sexista** en l'àmbit administratiu i el seu foment en la totalitat de les relacions socials, culturals i artístiques.
12. La **implantació d'un llenguatge no sexista** en l'àmbit administratiu i el seu foment en la totalitat de les relacions socials, culturals i artístiques.
13. Tots els punts en aquest article s'han de promoure i integrar de la mateixa manera en la política espanyola de **cooperació internacional** per al desenvolupament.

- **Llei 17/2015, d'igualtat efectiva de dones i homes**

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

L'Article 3 de la llei estableix els principis pels quals totes les polítiques i actuacions dels poder públics han de regir-se:

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

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

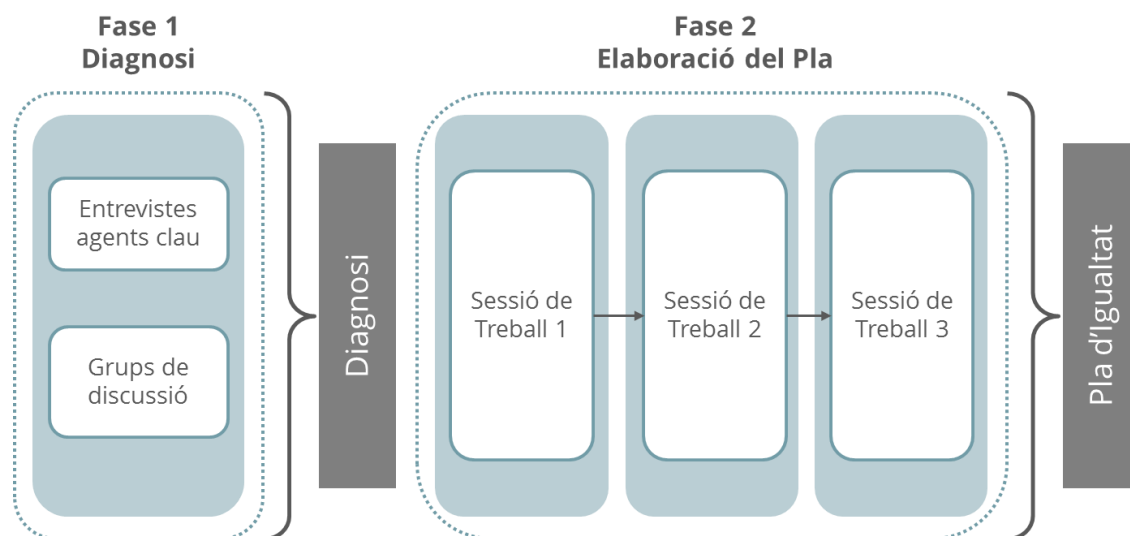
- a) **Estudiar i detectar les mancances i les necessitats de les dones**, comptant amb la col·laboració de les associacions de dones.
- b) **Sensibilitzar la població sobre les causes de la violència masclista i impulsar actuacions i campanyes de prevenció** i posar a disposició de la població els serveis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

3. Procés d'elaboració del Pla

El present Pla Local d'Igualtat ha estat elaborat seguint una metodologia participativa, amb el suport de la consultora [Spora](#). El desenvolupament del pla ha seguit dues fases principals:

Fase 1: Diagnosi qualitativa de les necessitats de les dones i l'estat de les polítiques de gènere d'àmbit municipal. A través de diferents tècniques de recerca qualitativa s'ha realitzat una anàlisi de les necessitats de les noies joves i les dones en relació amb els diferents àmbits de la seva vida quotidiana, així com de les actuacions municipals en matèria de polítiques de gènere i igualtat que es desenvolupen des de les diferents àrees municipals.

Fase 2: Elaboració del Pla local d'Igualtat i del Pla de Treball Anual. A través de tres sessions de treball participatives s'ha garantit la implicació dels agents socials i tècnics municipals en la definició de les accions del Pla local d'Igualtat i la seva prioritització, donant lloc al Pla de Treball Anual. El Pla de Treball Anual estableix les accions a implementar en el 1er any del Pla local d'Igualtat amb el compromís tècnic i polític necessari.



Esquema de l'elaboració del Pla

4.Principis rectors

El present Pla local d'Igualtat es regeix pels següents principis rectors:

- **Transversalització:** la incorporació de la perspectiva de gènere a totes les àrees de l'Ajuntament de forma intersectorial i coordinada.
- **Empoderament:** l'enfortiment de les dones com a agent social, de les seves capacitats, confiança i protagonisme a través la revalorització d'allò socialment entès com a femení.
- **Igualtat d'oportunitats:** la promoció de polítiques públiques que afavoreixin la igualtat real d'oportunitats incidint en el conjunt d'elements que la dificulten.
- **Diversitat:** la comprensió de les dones com una categoria plural i diversa, amb diferents necessitats, preocupacions i desitjos, articulant la perspectiva de gènere amb les perspectives intercultural, intergeneracional i socioeconòmica.
- **Participació:** comptar amb la veu de la ciutadania, vetllant per la representació de tots els col·lectius, per conèixer les seves necessitats i dur a terme una política més transparent.

5. Objectius

A continuació es presenten els objectius general i específics que guien el present Pla local d'Igualtat:

Objectiu general:

- Eliminar les fonts de desigualtat entre homes i dones al municipi de Calafell per fer efectius tots els drets de les dones.

Objectius específics:

- Conèixer els factors de desigualtat entre homes i dones per tal de fer-hi front.
- Reforçar les polítiques actuals que tenen per objectiu reduir les desigualtats entre homes i dones al municipi.
- Desenvolupar accions específiques encaminades a empoderar les dones en tant que agents actius a nivell social, polític i econòmic.
- Fomentar les relacions igualitàries a través de nous models de feminitat i masculinitat.
- Incorporar la perspectiva de gènere en totes les polítiques municipals que es desenvolupen des de les diferents àrees de l'Ajuntament.

6. Pla de Treball Anual (2016)

El present Pla local d'Igualtat conté una bateria d'accions elaborades per les persones membres de la Comissió d'Igualtat que es corresponen amb les diferents línies estratègiques d'intervenció. En aquest apartat es presenten les accions que conformen el **Pla de Treball Anual**, fruit de la prioritització realitzada per la mateixa comissió i sobre les quals s'ha assumit el compromís municipal per tal d'implementar-les durant el proper any, 2016.

Les accions del Pla local d'Igualtat s'estructuren seguint les següents línies estratègiques d'intervenció:

Línies estratègiques d'intervenció:

1. Educació i Formació
2. Treball i ocupació
3. Salut i qualitat de vida
4. Benestar social
5. Relacions lliures de violència
6. Cultura, associacionisme, lleure i esports
7. Urbanisme, mobilitat i seguretat
8. Transversalitat de les polítiques de gènere i igualtat

A continuació es descriuen cada una de les accions que conformen el Pla de Treball Anual per l'any 2016. Cal tenir present que en aquest pla només s'inclouen les accions noves o de millora d'accions existents, però no incorpora les accions que ja s'estan duent a terme des de cada àrea i recurs municipal que ja estan consolidades dins el funcionament del municipi (vegeu l'Annex 3. Diagnosi).

L1. Educació i Formació

Objectiu Estratègic: Fomentar la coeducació, entesa com una visió crítica sobre els estereotips de gènere i el reconeixement de les aportacions de les dones en les diferents àrees de coneixement.

Principals agents implicats: regidoria d'Ensenyament de l'Ajuntament, IES Camí de Mar, IES La Talaia, CEIPs, AMPAs/AFAs.

Acció 1.1.	Realitzar tallers de contacontes no sexistes i que fomentin la igualtat, des d'una perspectiva de la diversitat, als CEIPs
	Els contacontes poden ser alumnes dels IES, tècnics/es municipals, personal de la biblioteca, etc. (Articulada amb acció 6.2.).
Temporalitat	Puntual
Cost econòmic	No
Agents implicats	Àrea d'Igualtat, àrea de Cultura, àrea d'Immigració, àrea de Joventut, àrea d'Ensenyament de l'Ajuntament, biblioteca municipal, IES, CEIPs.
Indicadors de seguiment i avaluació	
Nombre de CEIPs on s'han realitzat els tallers.	
Nombre de tallers realitzats.	
Nombre d'alumnes que han participat als tallers.	
Valoració de l'alumnat i el professorat (qualitativa).	

Acció 1.2.	Elaborar un protocol de comunicació i difusió dels materials (tríptics, activitats, etc.) de l'àrea d'Igualtat vers els centres educatius (CEIPs i IES), que contempli la difusió online i en paper
Temporalitat	Continuada
Cost econòmic	No
Agents implicats	Àrea d'Igualtat i àrea de Comunicació de l'Ajuntament, IES, CEIPs, Formació d'Adults.
Indicadors de seguiment i avaluació	
Protocol de comunicació elaborat.	
Nombre de centres educatius que utilitzen el protocol de comunicació.	

Acció 1.3.	Abordar els projectes dels centres educatius des de la perspectiva de la coeducació al Consell Escolar Municipal
	Es tracta de conèixer els diferents projectes educatius i les estratègies dels diferents centres respecte la coeducació, amb l'objectiu de planificar projectes de centre des de la perspectiva de la coeducació.
Temporalitat	Continuada
Cost econòmic	No
Agents implicats	Àrea d'Ensenyament, àrea d'Igualtat de l'Ajuntament, IES, CEIPs, AMPAs/AFAs.
Indicadors de seguiment i avaluació	
Presentació de la voluntat de desenvolupar projectes de centre des de la perspectiva de la coeducació al Consell Escolar Municipal.	
Nombre de centres educatius que s'adhereixen a la implementació de projectes de centre des de la perspectiva de la coeducació.	

Acció 1.4.	Realitzar un programa de Cine-Fòrum als IES per treballar qüestions relacionades amb el gènere i l'amor romàntic amb els i les joves, des d'una perspectiva de la diversitat (cultural, d'orientació sexual, d'identitat de gènere, intergeneracional, etc.)
Temporalitat	Puntual
Cost econòmic	No
Agents implicats	Àrea de Joventut, àrea d'Immigració, àrea d'Igualtat, àrea de Cultura de l'Ajuntament, IES.
Indicadors de seguiment i avaluació	
Nombre de sessions de cine-fòrum realitzades.	
Nombre d'alumnes participant a les sessions de cine-fòrum.	
Valoració de l'alumnat i el professorat (qualitativa).	

Acció 1.5.	Donar continuïtat als taller de teatre-fòrum i teatre de l'oprimit sobre qüestions de gènere, de l'amor romàntic i conductes discriminatòries als IES (realitzat pels els propis alumnes).
Temporalitat	Puntual
Cost econòmic	Sí (aquesta acció està condicionada a l'aprovació del pressupost)
Agents implicats	Àrea de Joventut, àrea d'Immigració, àrea d'Igualtat, àrea de Cultura de l'Ajuntament, IES, Formació d'Adults, AMPAs/AFAs.

Indicadors de seguiment i avaluació
Nombre de sessions/tallers realitzats.
Nombre d'alumnes participant a l'activitat.
Nombre de centres educatius participant a l'activitat.
Valoració de l'alumnat i el professorat (qualitativa).

Acció 1.6.	Recollir dades segregades per sexe de totes les accions que es realitzen amb persones (usuàries, beneficiàries, participants...) dins de cada àrea
Temporalitat	Continuada
Cost econòmic	No
Agents implicats	Àrea d'Ensenyament de l'Ajuntament.
Indicadors de seguiment i avaluació	
Dades segregades per sexe de les accions realitzades amb persones.	

L2. Treball i Ocupació

Objectiu Estratègic: Fomentar l'accés de les dones al mercat de treball en igualtat de condicions que els homes.

Principals agents implicats: regidoria d'Ocupació de l'Ajuntament, teixit empresarial del territori.

Acció 2.1.	Realitzar un workshop amb les empreses del territori per promoure la sensibilització respecte la igualtat d'oportunitats entre dones i homes i donar a conèixer els plans d'igualtat a les empreses
Temporalitat	Continuada
Cost econòmic	No
Agents implicats	Àrea d'Igualtat i àrea d'Ocupació de l'Ajuntament.
Indicadors de seguiment i avaluació	
Nombre d'empreses participants al workshop.	
Nombre d'empreses que disposen de plans d'igualtat interns.	
Nombre d'empreses interessades en elaborar un pla d'igualtat intern.	
Valoració de les persones participants i de l'equip tècnic (qualitativa i quantitativa).	

Acció 2.2.	Garantir un percentatge mínim de dones en els processos de selecció dels plans d'ocupació de sectors tradicionalment masculins
Temporalitat	Continuada
Cost econòmic	No
Agents implicats	Àrea d'Ocupació de l'Ajuntament.
Indicadors de seguiment i avaluació	
Percentatge de dones que han accedit als processos de selecció dels plans d'ocupació dels sectors tradicionalment masculins.	
Nombre de dones ocupades a través dels plans d'ocupació dels sectors tradicionalment masculins.	

Acció 2.3.	Recollir dades segregades per sexe de totes les accions que es realitzen amb persones (usuàries, beneficiàries, participants...) dins de cada àrea
Temporalitat	Continuada
Cost econòmic	No
Agents implicats	Àrea d'Ocupació de l'Ajuntament.
Indicadors de seguiment i avaluació	
Dades segregades per sexe de les accions realitzades amb persones.	

L3. Salut i Qualitat de vida

Objectiu estratègic: Abordar les necessitats de les dones dins l'àmbit de la salut des d'una visió integral.

Principals agents implicats: àrea de Salut Pública de l'Ajuntament, CAR Calafell i Consultori mèdic de Segur de Calafell (ABS Calafell).

Acció 3.1.	Crear una taula de coordinació d'educació sexo-afectiva per tal d'optimitzar els recursos existents i planificar actuacions continuades amb els i les joves
Temporalitat	Continuada
Cost econòmic	No
Agents implicats	Àrea de Joventut, àrea d'Igualtat, àrea de Salut Pública, àrea d'Ensenyament de l'Ajuntament, IES, ABS.
Indicadors de seguiment i avaluació	
Nombre de reunions realitzades amb la taula de coordinació d'educació sexo-afectiva.	
Nombre d'actuacions realitzades des de la taula de coordinació d'educació sexo-afectiva.	
Valoració del personal tècnic formant part de la taula de coordinació d'educació sexo-afectiva (qualitativa).	

Acció 3.2.	Xerrades informatives sobre la menopausa i sexualitat amb dones d'edat avançada
	Abordar la menopausa en totes les seves fases (pre i post) i la sexualitat en els diferents moments del cicle vital de les dones. La captació de dones es pot fer a través d'Associació de Dones A-Dona't, del programa "posa-hi oli", de l'ABS, etc.
Temporalitat	Puntual
Cost econòmic	No
Agents implicats	Àrea de Salut Pública, àrea d'Igualtat de l'Ajuntament, Associació de Dones A-Dona't, programa "posa-hi oli", ABS.
Indicadors de seguiment i avaluació	
Nombre de xerrades informatives realitzades.	
Nombre de dones assistents a les xerrades informatives.	
Valoració de les persones assistents a les xerrades i del personal tècnic organitzador (qualitativa).	

Acció 3.3.	Crear un programa de suport i sensibilització dirigit a persones cuidadores de persones en situació de dependència
Temporalitat	Puntual
Cost econòmic	No
Agents implicats	ABS, Serveis socials, àrea de Salut Pública de l'Ajuntament, Associació de Dones A-Dona't.
Indicadors de seguiment i avaluació	
Nombre d'activitats desenvolupades dins el programa de suport i sensibilització.	
Nombre de persones assistents a les activitats del programa de suport i sensibilització.	
Valoració de les persones assistents a les xerrades i del personal tècnic organitzador (qualitativa i quantitativa).	

Acció 3.4.	Recollir dades segregades per sexe de totes les accions que es realitzen amb persones (usuàries, beneficiàries, participants...) dins de cada àrea
Temporalitat	Continuada
Cost econòmic	No
Agents implicats	Àrea de Salut Pública de l'Ajuntament.
Indicadors de seguiment i avaluació	
Dades segregades per sexe de les accions realitzades amb persones.	

L4. Benestar social

Objectiu Estratègic: Apropar els recursos a les dones que es troben en situació de més vulnerabilitat.

Principals agents implicats: regidoria de Qualitat de Vida de l'Ajuntament, àrea d'Igualtat, Serveis Socials i àrea d'Immigració.

Acció 4.1.	Elaborar un fulletó informatiu sobre els tràmits necessaris i els recursos d'assessorament jurídic per tramitar una separació o divorci
Temporalitat	Continuada
Cost econòmic	Sí (aquesta acció està condicionada a l'aprovació del pressupost)
Agents implicats	Serveis socials de l'Ajuntament, SIAD.
Indicadors de seguiment i avaluació	
Fulletó informatiu editat i publicat.	
Nombre de serveis que disposen del fulletó informatiu.	

Acció 4.2.	Obrir els grups de creixement personal i de resolució de problemes que s'estan fent des del SIAD a la ciutadania en general
Temporalitat	Continuada
Cost econòmic	Sí (aquesta acció està condicionada a l'aprovació del pressupost)
Agents implicats	Àrea d'Igualtat, àrea d'Immigració, Serveis Social de l'Ajuntament, Associació de dones A-Dona't.
Indicadors de seguiment i avaluació	
Nombre de grups de creixement personal i de resolució de problemes realitzats.	
Nombre de persones participants als grups de creixement personal i resolució de problemes.	
Valoració de les persones participants als grups de creixement personal i resolució de problemes (qualitativa i quantitativa).	

Acció 4.3.	Recollir dades segregades per sexe de totes les accions que es realitzen amb persones (usuàries, beneficiàries, participants...) dins de cada àrea
Temporalitat	Continuada
Cost econòmic	No
Agents implicats	Serveis Socials, SIAD, Servei d'acollida de l'Ajuntament.
Indicadors de seguiment i avaluació	
Dades segregades per sexe de les accions realitzades amb persones.	

L5. Relacions lliures de violència

Objectiu estratègic: Donar una resposta efectiva i integral a les situacions de violència masclista, en tots els seus àmbits i formes.

Principals agents implicats: regidoria de Qualitat de Vida de l'Ajuntament, àrea d'Igualtat, Serveis Socials i SIAD.

Acció 5.1.	Revisar i millorar el procediment de coordinació i derivació dels casos de violència masclista entre els Serveis Socials municipals, el SIAD i la Policia Local
Temporalitat	Continuada
Cost econòmic	No
Agents implicats	Àrea d'Igualtat, Serveis Socials de l'Ajuntament i Policia Local.
Indicadors de seguiment i avaluació	
Protocol de coordinació i derivació de casos elaborat.	
Nombre de derivacions i devolucions de les atencions realitzades per cada un dels serveis.	
Valoració dels equips tècnics (qualitativa).	

Acció 5.2.	Crear una campanya de sensibilització i prevenció d'agressions masclistes en context de festa, per a les festes majors municipals i els espais d'oci nocturn del municipi
	A mig termini, convé establir un protocol en casos d'agressions masclistes, amb un telèfon i/o persona de referència.
Temporalitat	Continuada
Cost econòmic	Sí (aquesta acció està condicionada a l'aprovació del pressupost)
Agents implicats	Àrea d'Igualtat, àrea de Cultura, àrea de Joventut, àrea de Turisme de l'Ajuntament, Serveis Socials i Policia Local.
Indicadors de seguiment i avaluació	
	Materials de la campanya de sensibilització elaborats, editats i publicats.
	Nombre d'espais d'oci nocturn adherits a la campanya de sensibilització.
	Valoració del personal dels espais d'oci nocturn i del personal tècnic (qualitativa i quantitativa).

Acció 5.3.	Incloure el marc legal referent a la violència masclista dins el curs "mòdul C: coneixement de la societat catalana i el seu marc jurídic" del servei de primera acollida a persones immigrades i retornades
Temporalitat	Continuada
Cost econòmic	No
Agents implicats	Àrea d'Immigració, àrea d'Igualtat de l'Ajuntament.
Indicadors de seguiment i avaluació	
	Continguts del curs elaborats.
	Nombre de persones participants al curs.
	Valoració de les persones participants al curs (qualitativa i quantitativa).

Acció 5.4.	Crear una pàgina de l'àrea d'Igualtat al Facebook, dirigida a la joventut
Temporalitat	Continuada
Cost econòmic	No
Agents implicats	Àrea de Comunicació i àrea d'Igualtat de l'Ajuntament.
Indicadors de seguiment i avaluació	

Pàgina de l'àrea d'Igualtat creada al Facebook.
Nombre de persones que indiquen que els agrada la pàgina de Facebook.
Nombre d'activitats publicades a la pàgina de Facebook.
Valoració de l'impacte de la difusió de les activitats de l'àrea d'Igualtat a través de la pàgina de Facebook per part dels equips tècnics (qualitativa i quantitativa).

Acció 5.5.	Realitzar formació per al personal dels serveis que formen part del Circuit municipal per a l'abordatge de la Violència Masclista
Temporalitat	Continuada
Cost econòmic	No
Agents implicats	Àrea d'Igualtat, Serveis Socials de l'Ajuntament.
Indicadors de seguiment i avaluació	
Formació per a l'abordatge de la Violència Masclista realitzada.	
Nombre de persones participants a la formació.	
Nombre de serveis, recursos i àrees de l'Ajuntament participants a la formació.	
Valoració de les persones formades (qualitativa i quantitativa).	

Acció 5.6.	Donar continuïtat al Cicle de Cinema per la Igualtat
Temporalitat	Continuada
Cost econòmic	No
Agents implicats	Àrea d'Igualtat de l'Ajuntament, Centre Cívic Cinema Iris.
Indicadors de seguiment i avaluació	
Nombre de persones assistents a les sessions de cinema.	
Diversitat de perfils representats entre les persones assistents a les sessions de cinema.	
Valoració de les persones formades (qualitativa i quantitativa).	

Acció 5.7.	Recollir dades segregades per sexe de totes les accions que es realitzen amb persones (usuàries, beneficiàries, participants...) dins de cada àrea
Temporalitat	Continuada
Cost econòmic	No
Agents implicats	Àrea d'Igualtat de l'Ajuntament.
Indicadors de seguiment i avaluació	
Dades segregades per sexe de les accions realitzades amb persones.	

L6. Cultura, associacionisme, lleure i esports

Objectiu Estratègic: Promoure la participació de les dones com a agents socials i el reconeixement de les seves aportacions en el camp cultural, artístic i esportiu.

Principals agents implicats: regidoria d'Esports, Turisme, Joventut, Cultura de l'Ajuntament.

Acció 6.1.	Realitzar una jornada lúdica esportiva per a la diversitat, amb perspectiva de gènere i intercultural, acompanyada d'una campanya de sensibilització per promoure les relacions igualitàries i trencar els estereotips de gènere en l'àmbit esportiu
	Es pot aprofitar alguna de les jornades esportives ja previstes al calendari per dotar-les de contingut amb perspectiva de gènere i interculturalitat.
Temporalitat	Puntual
Cost econòmic	Sí (aquesta acció està condicionada a l'aprovació del pressupost)
Agents implicats	Àrea d'Igualtat, àrea d'Esports, àrea d'Immigració, àrea de Cultura de l'Ajuntament, entitats esportives, IES.
Indicadors de seguiment i avaluació	
	Materials de la campanya de sensibilització elaborats, editats i publicats.
	Jornada lúdica esportiva realitzada.
	Nombre de persones participants a la jornada.
	Valoració de les persones participants i dels equips tècnics (qualitativa).

Acció 6.2.	Realitzar un concurs literari de contes no sexistes per infants, fomentant la igualtat des d'una perspectiva de la diversitat
	El concurs inclourà dues categories: joves i adults. La difusió es pot fer a través dels IES, del Casal Jove, la Biblioteca municipal, l'Associació de Dones A-Dona't, el Centre Cívic Cinema Iris, etc. El conte guanyador serà utilitzat com a material de sensibilització als CEIPs (articulació amb actuació 1.1.).
Temporalitat	Puntual
Cost econòmic	Sí (aquesta acció està condicionada a l'aprovació del pressupost)
Agents implicats	Àrea d'Igualtat, àrea de Cultura, àrea d'Immigració, àrea de Joventut de l'Ajuntament, biblioteca municipal, IES, Associació de dones A-Dona't.

Indicadors de seguiment i avaluació	
Nombre de persones inscrites a participar al concurs literari, per cada una de les convocatòries.	
Nombre d'entitats i recursos que han fet difusió del concurs literari.	
Contes no sexistes guanyadors, editats i publicats.	
Valoració de les persones participants i dels equips tècnics (qualitativa i quantitativa).	

Acció 6.3.	Incloure una xerrada sobre el repartiment equitatiu de les tasques familiars a l'esdeveniment "Family Week-end"
Temporalitat	Puntual
Cost econòmic	No
Agents implicats	Àrea d'Igualtat, àrea de Turisme de l'Ajuntament.
Indicadors de seguiment i avaluació	
Xerrada sobre el repartiment equitatiu de les tasques realitzada.	
Nombre de persones assistents a la xerrada.	
Valoració de les persones participants i dels equips tècnics (qualitativa).	

Acció 6.4.	Realitzar un concurs de cartells per la commemoració dels dies 8 de març i 25 de novembre
Temporalitat	Puntual
Cost econòmic	Sí (aquesta acció està condicionada a l'aprovació del pressupost)
Agents implicats	Àrea d'Igualtat, àrea de Cultura de l'Ajuntament.
Indicadors de seguiment i avaluació	
Nombre de persones inscrites a participar al concurs de cartells.	
Nombre d'entitats i recursos que han fet difusió del concurs de cartells.	
Cartells guanyadors, editats i publicats.	
Valoració de les persones participants i dels equips tècnics (qualitativa i quantitativa).	

Acció 6.5.	Recollir dades segregades per sexe de totes les accions que es realitzen amb persones (usuàries, beneficiàries, participants...) dins de cada àrea
Temporalitat	Continuada
Cost econòmic	No
Agents implicats	Àrea de Cultura, àrea d'Esports, àrea de Joventut, àrea de Participació de l'Ajuntament.
Indicadors de seguiment i avaluació	
Dades segregades per sexe de les accions realitzades amb persones.	

L7. Urbanisme, mobilitat i seguretat

Objectiu estratègic: Promoure un espai públic que s'adapti millor a les vivències i necessitats de les dones.

Principals agents implicats: regidoria de Seguretat i Mobilitat, regidoria de Via Pública, regidoria d'Urbanisme de l'Ajuntament, Policia Local municipal.

Acció 7.1.	Millorar l'eficàcia del transport públic a través la revisió dels horaris i la freqüència del transport per zones o barris
Temporalitat	Continuada
Cost econòmic	Sí (aquesta acció està condicionada a l'aprovació del pressupost)
Agents implicats	Àrea de Mobilitat, àrea de Via Pública de l'Ajuntament.
Indicadors de seguiment i avaluació	
Nombre de reunions realitzades per la regidoria de mobilitat i via pública per revisar l'eficàcia del transport públic.	
Conclusions de la revisió del transport públic i propostes de millora.	
Canvis efectuats en el servei de transport públic, horaris, freqüències i zones o barris.	
Valoració dels equips tècnics de mobilitat i via pública (qualitativa).	

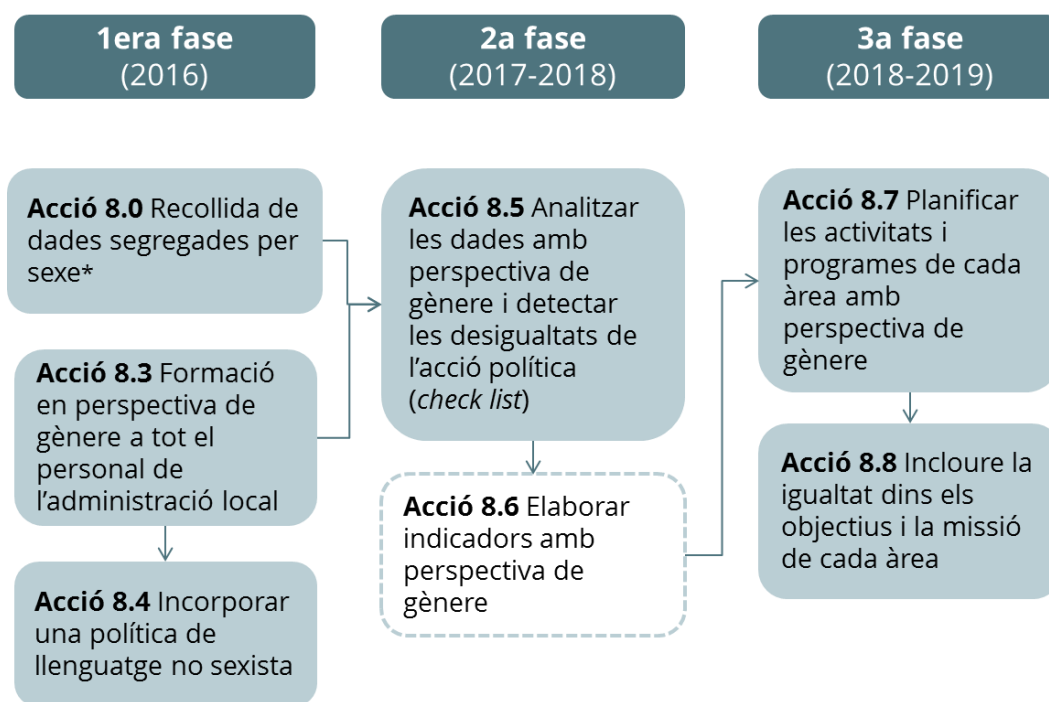
Acció 7.2.	Crear una aplicació gratuïta per a sistemes mòbils que faciliti els requeriments a la Policia Local de manera instantània, i la localització de la persona demandant, dirigida a les situacions de risc d'agressió o de violència masclista
	La posada en marxa d'aquesta aplicació ha d'anar acompanyada d'una formació als diferents col·lectius, com per exemple als centres educatius per a adolescents d'entre 12 i 18 anys.
Temporalitat	Continuada
Cost econòmic	Sí (aquesta acció està condicionada a l'aprovació del pressupost)
Agents implicats	Policia local, servei d'Informàtica de l'Ajuntament.
Indicadors de seguiment i avaluació	
Aplicació mòbil creada.	
Nombre de formacions per a l'ús de l'aplicació mòbil realitzades.	
Nombre de persones i serveis / àrees de l'Ajuntament assistents a les formacions.	
Nombre de requeriments realitzats a través de l'aplicació mòbil.	
Valoració de les persones participants i dels equips tècnics (qualitativa i quantitativa).	

Acció 7.3.	Donar continuïtat a les xerrades sobre la repercussió de la seguretat a internet, que realitzen els Mossos d'Esquadra
Temporalitat	Puntual
Cost econòmic	No
Agents implicats	Àrea d'Ensenyament, àrea de Joventut de l'Ajuntament, Mossos d'Esquadra, Policia Local municipal.
Indicadors de seguiment i avaluació	
Nombre de joves participants a les xerrades sobre repercussió de la seguretat a internet.	
Nombre de recursos (instituts, casal de joves, entitats, etc.) beneficiaris de les xerrades.	
Valoració de les persones participants i dels equips tècnics (qualitativa i quantitativa).	

Acció 7.4.	Recollir dades segregades per sexe de totes les accions que es realitzen amb persones (usuàries, beneficiàries, participants...).
Temporalitat	Continuada
Cost econòmic	No
Agents implicats	Policia Local, àrea de mobilitat i via pública, àrea d'urbanisme de l'Ajuntament.
Indicadors de seguiment i avaluació	
Dades segregades per sexe de les accions realitzades amb persones.	

L8. Transversalització

Aquesta línia estratègica d'intervenció planteja un seguit d'accions a curt, mig i llarg termini a fi de facilitar la incorporació de la perspectiva de gènere progressivament. Es tracta d'accions que cerquen el canvi del funcionament de l'Administració i de l'organització interna municipal i, que requereixen d'una implementació consecutiva.



Esquema de la implementació progressiva de les accions per a la Transversalització de les polítiques de gènere.

* L'Acció 8.0 es correspon amb les accions 1.5.; 2.4.; 3.4.; 4.3.; 5.6.; 6.5. i 7.4.

Preguntes clau a l'hora de planificar activitats amb perspectiva de gènere:

- *A qui està dirigida la política o programa? Població beneficiària segregada per sexe*
- *Quines necessitats diferents poden tenir homes i dones? D'acord amb els rols i estereotips de gènere*
- *Quin impacte diferencial pot tenir la política o programa sobre homes i dones?*
- *De quina manera contribueix el programa a combatre la desigualtat?*

Exemple de *Check List* per analitzar i planificar les activitats amb perspectiva de gènere.

Objectiu Estratègic: Incorporar la perspectiva de gènere dins les accions que es desenvolupen en cada una de les àrees de l'Ajuntament.

Principals agents implicats: totes les àrees i regidories de l'Ajuntament, especialment la regidoria de Qualitat de Vida i Alcaldia.

Acció 8.1.	Establir una taula de coordinació (Comissió d'Igualtat) entre les diferents àrees de l'Ajuntament i recursos d'àmbit municipal per tal de facilitar l'optimització i la coordinació de les actuacions planificades
	De forma òptima, la taula de coordinació s'hauria de trobar 2 cops l'any. A mig termini, editar un llibret amb els recursos i activitats municipals, dirigit a la ciutadania.
Temporalitat	Continuada
Cost econòmic	No
Agents implicats	Totes les àrees de l'Ajuntament i els recursos que intervenen al municipi.
Indicadors de seguiment i avaluació	
Nombre de trobades realitzades per la Comissió d'Igualtat.	
Nombre de persones assistents a les trobades.	
Nombre de recursos, serveis i àrees de l'Ajuntament assistents a les trobades.	
Valoració de les dels equips tècnics (qualitativa).	

Acció 8.2.	Constituir el Consell de Dones municipal, que reculli la diversitat de perfils del municipi
Temporalitat	Continuada
Cost econòmic	No
Agents implicats	Àrea d'Igualtat, àrea de Participació i Alcaldia de l'Ajuntament.
Indicadors de seguiment i avaluació	
Consell de Dones constituït.	
Nombre de dones participants al Consell.	
Nombre d'associacions i entitats representades pel Consell.	
Nombre de trobades i reunions realitzades pel Consell.	
Valoració de les dones membres del Consell i dels equips tècnics (qualitativa).	

Acció 8.3.	Realitzar formació en perspectiva de gènere a tot el personal de l'administració local, especialment aquelles persones responsables de cada àrea
Temporalitat	Puntual
Cost econòmic	No
Agents implicats	Totes les àrees de l'Ajuntament i els recursos del municipi.
Indicadors de seguiment i avaluació	
Nombre de persones assistents a la formació en perspectiva de gènere.	
Nombre d'àrees de l'Ajuntament assistents en la formació.	
Valoració dels equips tècnics beneficiaris de la formació (qualitativa i quantitativa).	

Acció 8.4.	Incorporar una política de llenguatge no sexista als discursos públics i comunicats (notes de premsa, etc.) de l'Ajuntament, així com les comunicacions internes
Temporalitat	Continuada
Cost econòmic	No
Agents implicats	Totes les àrees de l'Ajuntament i els recursos del municipi.
Indicadors de seguiment i avaluació	
Nombre de publicacions i comunicacions que no segueixen una política de llenguatge no sexista.	
Manual intern de política de comunicació no sexista elaborat.	
Valoració de dels equips tècnics (qualitativa).	

Acció 8.5.	Programar totes les activitats i cursos en una franja horària que faciliti la conciliació amb la vida personal i familiar
Temporalitat	Continuada
Cost econòmic	No
Agents implicats	Totes les àrees de l'Ajuntament i els recursos del municipi.
Indicadors de seguiment i avaluació	
Nombre de dones que deixen d'assistir a les activitats i cursos per la dificultat de conciliació amb la vida personal i familiar.	
Valoració de les persones que assisteixen a les activitats i cursos (qualitativa i quantitativa).	

7. Resum de les accions del Pla Anual de Treball (2016)

Línia 1	Educació i Formació	
Objectiu Estratègic	Fomentar la coeducació, entesa com una visió crítica sobre els estereotips de gènere i el reconeixement de les aportacions de les dones en les diferents àrees de coneixement.	
Principals Agents Implicats	Regidoria d'Ensenyament de l'Ajuntament, IES Camí de Mar, IES La Talaia, CEIPs, AMPAs/AFAs.	
Accions	1.1.	Realitzar tallers de contacontes no sexistes i que fomentin la igualtat, des d'una perspectiva de la diversitat, als CEIPs
	1.2.	Elaborar un protocol de comunicació i difusió dels materials (tríptics, activitats, etc.) de l'àrea d'Igualtat vers els centres educatius (CEIPs i IES), que contempli la difusió online i en paper
	1.3.	Abordar els projectes dels centres educatius des de la perspectiva de la coeducació al Consell Escolar Municipal
	1.4.	Realitzar un programa de Cine-Fòrum als IES per treballar qüestions relacionades amb el gènere i l'amor romàntic amb els i les joves, des d'una perspectiva de la diversitat (cultural, d'orientació sexual, d'identitat de gènere, intergeneracional, etc.)
	1.5.	Donar continuïtat als taller de teatre-fòrum i teatre de l'oprimit sobre qüestions de gènere, de l'amor romàntic i conductes discriminatòries als IES (realitzat pels els propis alumnes).
	1.6.	Recollir dades segregades per sexe de totes les accions que es realitzen amb persones (usuàries, beneficiàries, participants...) dins de cada àrea

Línia 2	Treball i Ocupació	
Objectiu Estratègic	Fomentar l'accés de les dones al mercat de treball en igualtat de condicions que els homes.	
Principals Agents Implicats	Regidoria d'Ocupació de l'Ajuntament, teixit empresarial del territori.	
Accions	2.1.	Realitzar un workshop amb les empreses del territori per promoure la sensibilització respecte la igualtat d'oportunitats entre dones i homes i donar a conèixer els plans d'igualtat a les empreses
	2.2.	Garantir un percentatge mínim de dones en els processos de selecció dels plans d'ocupació de sectors tradicionalment masculins
	2.3.	Recollir dades segregades per sexe de totes les accions que es realitzen amb persones (usuàries, beneficiàries, participants...) dins de cada àrea
Línia 3	Salut i Qualitat de Vida	
Objectiu Estratègic	Abordar les necessitats de les dones dins l'àmbit de la salut des d'una visió integral.	
Principals Agents Implicats	Àrea de Salut Pública de l'Ajuntament, CAR Calafell i Consultori mèdic de Segur de Calafell (ABS Calafell).	
Accions	3.1.	Crear una taula de coordinació d'educació sexo-afectiva per tal d'optimitzar els recursos existents i planificar actuacions continuades amb els i les joves
	3.2.	Xerrades informatives sobre la menopausa i sexualitat amb dones d'edat avançada
	3.3.	Crear un programa de suport i sensibilització dirigit a persones cuidadores de persones en situació de dependència
	3.4.	Recollir dades segregades per sexe de totes les accions que es realitzen amb persones (usuàries, beneficiàries, participants...) dins de cada àrea

Línia 4	Benestar Social	
Objectiu Estratègic	Apropar els recursos a les dones que es troben en situació de més vulnerabilitat.	
Principals Agents Implicats	Regidoria de Qualitat de Vida de l'Ajuntament, àrea d'Igualtat, Serveis Socials i àrea d'Immigració.	
Accions	4.1.	Elaborar un fulletó informatiu sobre els tràmits necessaris i els recursos d'assessorament jurídic per tramitar una separació o divorci
	4.2.	Obrir els grups de creixement personal i de resolució de problemes que s'estan fent des del SIAD a la ciutadania en general
	4.3.	Recollir dades segregades per sexe de totes les accions que es realitzen amb persones (usuàries, beneficiàries, participants...) dins de cada àrea
Línia 5	Relacions Lliures de Violència	
Objectiu Estratègic	Donar una resposta efectiva i integral a les situacions de violència masclista, en tots els seus àmbits i formes.	
Principals Agents Implicats	Regidoria de Qualitat de Vida de l'Ajuntament, àrea d'Igualtat, Serveis Socials i SIAD.	
Accions	5.1.	Revisar i millorar el procediment de coordinació i derivació dels casos de violència masclista entre els Serveis Socials municipals, el SIAD i la Policia Local
	5.2.	Crear una campanya de sensibilització i prevenció d'agressions masclistes en context de festa, per a les festes majors municipals i els espais d'oci nocturn del municipi
	5.3.	Incloure el marc legal referent a la violència masclista dins el curs "mòdul C: coneixement de la societat catalana i el seu marc jurídic" del servei de primera acollida a persones immigrades i retornades
	5.4.	Crear una pàgina de l'àrea d'Igualtat al Facebook, dirigida a la joventut

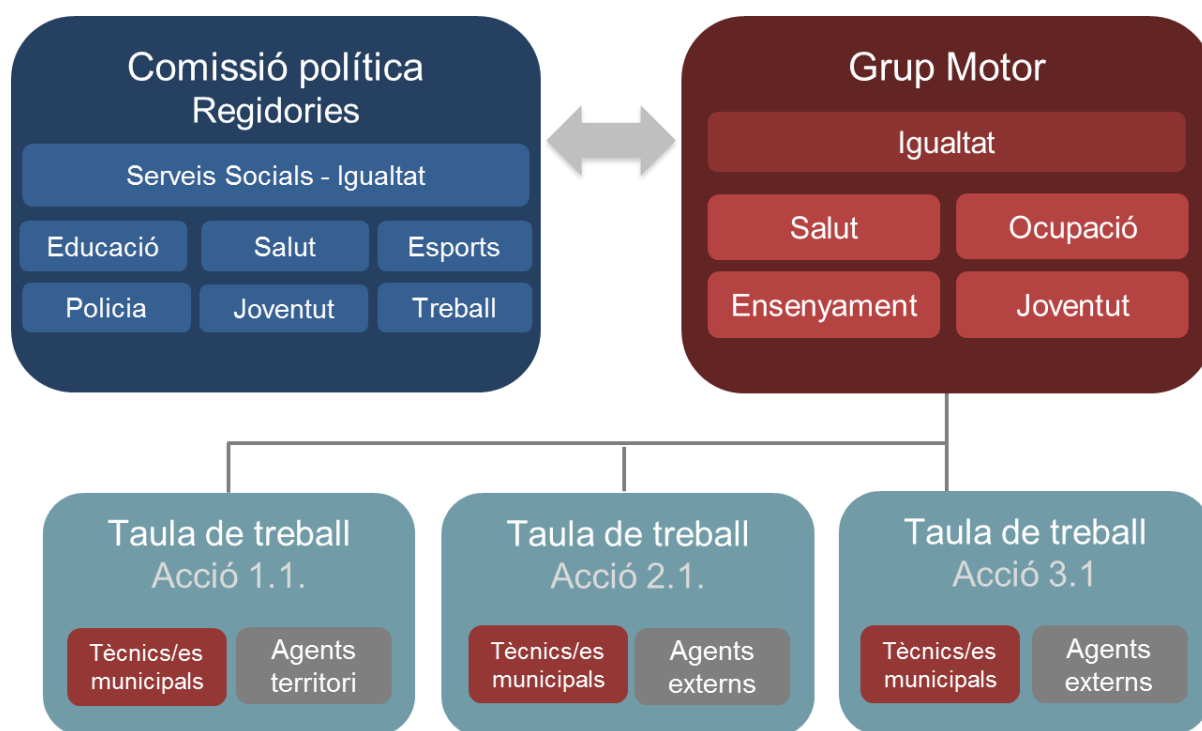
	5.5.	Realitzar formació per al personal dels serveis que formen part del Circuit municipal per a l'abordatge de la Violència Masclista
	5.6.	Donar continuïtat al Cicle de Cinema per la Igualtat
	5.7.	Recollir dades segregades per sexe de totes les accions que es realitzen amb persones (usuàries, beneficiàries, participants...) dins de cada àrea
Línia 6	Cultura, associacionisme, lleure i esports	
Objectiu Estratègic	Promoure la participació de les dones com a agents socials i el reconeixement de les seves aportacions en el camp cultural, artístic i esportiu.	
Principals Agents Implicats	Regidoria d'Esports, Turisme, Joventut, Cultura de l'Ajuntament.	
Accions	6.1.	Realitzar una jornada lúdica esportiva per a la diversitat, amb perspectiva de gènere i intercultural, acompanyada d'una campanya de sensibilització per promoure les relacions igualitàries i trencar els estereotips de gènere en l'àmbit esportiu
	6.2.	Realitzar un concurs literari de contes no sexistes per infants, fomentant la igualtat des d'una perspectiva de la diversitat
	6.3.	Incloure una xerrada sobre el repartiment equitatiu de les tasques familiars a l'esdeveniment "Family Week-end"
	6.4.	Realitzar un concurs de cartells per la commemoració dels dies 8 de març i 25 de novembre
	6.5.	Recollir dades segregades per sexe de totes les accions que es realitzen amb persones (usuàries, beneficiàries, participants...) dins de cada àrea
Línia 7	Urbanisme, mobilitat i seguretat	
Objectiu Estratègic	Promoure un espai públic que s'adapti millor a les vivències i necessitats de les dones.	

Principals Agents Implicats	Regidoria de Seguretat i Mobilitat, regidoria de Via Pública, regidoria d'Urbanisme de l'Ajuntament, Policia Local municipal.	
Accions	7.1.	Millorar l'eficàcia del transport públic a través la revisió dels horaris i la freqüència del transport per zones o barris
	7.2.	Crear una aplicació gratuïta par a sistemes mòbils que faciliti els requeriments a la Policia Local de manera instantània, i la localització de la persona demandant, dirigida a les situacions de risc d'agressió o de violència masclista
	7.3.	Donar continuïtat a les xerrades sobre la repercussió de la seguretat a internet adreçades a la joventut que es realitzen des dels Mossos d'Esquadra
	7.4.	Recollir dades segregades per sexe de totes les accions que es realitzen amb persones (usuàries, beneficiàries, participants...) dins de cada àrea
Línia 8	Transversalització	
Objectiu Estratègic	Incorporar la perspectiva de gènere dins les accions que es desenvolupen en cada una de les àrees de l'Ajuntament.	
Principals Agents Implicats	Totes les àrees i regidories de l'Ajuntament, especialment la regidoria de Qualitat de Vida i Alcaldia.	
Accions	8.1.	Establir una taula de coordinació (Comissió d'Igualtat) entre les diferents àrees de l'Ajuntament i recursos d'àmbit municipal per tal de facilitar l'optimització i la coordinació de les actuacions planificades
	8.2.	Constituir el Consell de Dones municipal, que reculli la diversitat de perfils del municipi
	8.3.	Realitzar formació en perspectiva de gènere a tot el personal de l'administració local, especialment aquelles persones responsables de cada àrea
	8.4.	Incorporar una política de llenguatge no sexista als discursos públics i comunicats (notes de premsa, etc.) de l'Ajuntament, així com les comunicacions internes
	8.5.	Programar totes les activitats i cursos en una franja horària que faciliti la conciliació amb la vida personal i familiar

8. Organigrama per a la implementació, seguiment i avaluació del Pla

El Pla local d'Igualtat de Calafell té una vigència de 5 anys (2015-2019) i contempla l'elaboració d'un Pla de Treball Anual amb les accions prioritàries, així com una memòria anual per a l'avaluació i el seguiment. El pla facilita la participació i el treball en xarxa dels agents implicats en les polítiques de gènere i igualtat al municipi.

El Pla local d'Igualtat es dota dels seus òrgans: Comissió d'Igualtat, Comissió Política, Grup Motor i Taules de treball.



Esquema de l'organigrama per a la implementació, seguiment i avaluació del Pla local d'Igualtat.

A continuació es detalla la composició i les funcions de cada òrgan:

- **Comissió d'Igualtat**

Membres: representats tècnics/es de les principals àrees de l'Ajuntament (àrees d'Igualtat, Immigració, Joventut, Salut Pública, Ensenyament, Ocupació, Cultura, Esports, Turisme, Via Pública, Mobilitat, Seguretat, Urbanisme) i recursos municipals (Serveis Socials, SIAD, servei d'acollida, Centre Cívic Cinema Iris, Policia Local), recursos territorials (ABS Calafell, IES, CEIPs, Mossos d'Esquadra) i

agents socials (Associació de Dones A-Dona't, AMPAs/AFAs, altres entitats i associacions).

Funcions:

- Elaboració de les propostes d'acció, segons les línies d'intervenció.
- Priorització de les accions segons la pertinença, rellevància i impacte en la transformació social vers la igualtat entre dones i homes.
- Validació de les accions a realitzar en el Pla de Treball Anual.
- Valoració de les accions desenvolupades per tal de realitzar el seguiment i l'avaluació del Pla de Treball Anual anterior.

La Comissió d'Igualtat es reuneix amb una **periodicitat anual**.

- **Comissió Política**

Membres: representants polítics de les regidories de Qualitat de Vida i Promoció Econòmica; Serveis Econòmics i Urbanístics; Turisme, Via Pública, Joventut i Esports; Medi Ambient i Seguretat.

Funcions:

- Valorar, validar i aprovar la proposta de Pla de Treball Anual elaborada per la Comissió d'Igualtat.
- Ajustar la proposta de treball anual per tal de garantir la dotació dels recursos tècnics i econòmics necessaris.
- Realitzar el seguiment i l'avaluació de les línies estratègiques desenvolupades.

La Comissió Política es reuneix amb una **periodicitat anual**, posterior a la trobada de la Comissió d'Igualtat.

- **Grup Motor**

Membres: personal tècnic de les àrees d'Igualtat, Ensenyament, Ocupació i Immigració.

Funcions:

- Coordinar el Pla de Treball Anual.
- Garantir l'adequació del Pla a la realitat canviant del municipi.
- Vetllar pel correcte desplegament del Pla.
- Distribuir la coordinació de les taules de treball entre les àrees que formen part del Grup Motor.
- Supervisar l'execució de les accions de les Taules de Treball.
- Elaborar l'estratègia de difusió i comunicació del Pla.

- Redactar la memòria anual.
- Convocar la Comissió d'Igualtat per presentar l'avaluació de les accions del Pla de Treball Anual anterior i prioritzar les accions a dur a terme l'any següent.
- Presentar el Pla de Treball Anual a la Comissió Política, amb les accions prioritzades per la Comissió d'Igualtat, seguint els criteris d'oportunitat i viabilitat.

El Grup Motor es reunirà amb una **periodicitat trimestral**.

- **Taules de treball**

Membres: Cada Taula de treball està constituïda pels agents implicats del territori relacionats amb l'acció que es vol dur a terme i, com a mínim, per un membre del Grup Motor que assumeix les tasques de coordinació i seguiment de l'acció. Les Taules de treball seran proposades pel Grup Motor, segons els criteris d'oportunitat, capacitació tècnica i expertesa.

Funcions:

- Definir, temporalitzar i executar les accions pertinents.
- Identificar els agents socials del territori amb els que serà necessari coordinar-se per dur a terme les accions.
- Garantir l'execució de l'acció.
- Informar de l'evolució de l'acció al Grup Motor per tal de fer-ne el seguiment.
- Avaluar l'acció duta a terme i lliurar-ne els resultats al Grup Motor.

Cada Taula de treball determinarà el nombre de reunions necessàries per tal de desenvolupar l'acció.

Annex 1. Recull d'accions per al desenvolupament del Pla a mig termini

A continuació es detallen el conjunt d'accions que han estat proposades per la Comissió d'Igualtat, però que no s'han consensuat com a prioritàries per al proper any.

L1. Educació i Formació

Acció 1.A.	Formació sobre la perspectiva de gènere dirigida a professionals de l'educació
Temporalitat	Puntual
Cost econòmic	No
Agents implicats	Àrea d'Igualtat, àrea d'Ensenyament de l'Ajuntament, IES, CEIPs, AMPAs, Formació d'Adults.

L2. Treball i Ocupació

Acció 2.A.	Realitzar una jornada sobre "Experiències de dones, emprenedoria i diversitat"
	Amb l'objectiu de visibilitzar les referents de l'emprenedoria femenina, des d'una perspectiva de la diversitat, i les estratègies que han utilitzat per fer front als seus reptes personals, professionals i familiars en tant que dones.
Temporalitat	Puntual
Cost econòmic	No
Agents implicats	Àrea d'Ocupació, àrea d'Immigració, àrea d'Igualtat de l'Ajuntament.

Acció 2.B.	Realitzar cursos de formació adreçats a dones que han viscut situacions de violència masclista, orientats a la seva inserció laboral
	L'horari dels cursos ha de permetre la conciliació de les dones amb la seva vida personal i abordar qüestions d'interès per a la inserció de les dones (noves tecnologies, etc.). La captació de les dones participants als cursos es farà a través del SIAD.

Temporalitat	Continuada
Cost econòmic	Sí
Agents implicats	Àrea d'Ocupació, àrea d'Immigració, àrea d'Igualtat, àrea d'Ensenyament de l'Ajuntament.

Acció 2.C.	Establir plans d'ocupació dirigits a dones de més de 40 anys, que tinguin en compte la conciliació familiar, personal i laboral
Temporalitat	Continuada
Cost econòmic	Sí
Agents implicats	Àrea d'Ocupació, àrea d'Igualtat de l'Ajuntament, Serveis Socials.

Acció 2.D.	Introduir un mòdul sobre la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en les accions formatives impartides per l'àrea de Treball
Temporalitat	Continuada
Cost econòmic	No
Agents implicats	Àrea d'Ocupació, àrea d'Igualtat de l'Ajuntament.

L3. Salut i Qualitat de vida

Acció 3.A.	Realitzar una diagnosi sobre el treball sexual a Calafell, amb l'objectiu d'establir propostes concretes d'intervenció
Temporalitat	Puntual
Cost econòmic	Sí
Agents implicats	Àrea d'Igualtat, Serveis Socials i Policia Local de l'Ajuntament, ABS.

Acció 3.B.	Realitzar grups d'ajuda mútua i creixement personal sobre la salut, l'estrès i l'ansietat, a través de tècniques de coaching, per a homes i dones
Temporalitat	Continuada
Cost econòmic	Sí
Agents implicats	Àrea d'Igualtat, Associació de Dones A-Dona't, ABS.

L4. Benestar social

Acció 4.A.	Crear un “espai de trobada de mares” de famílies monomarentals amb servei de ludoteca, per treballar problemàtiques que les afectin (reprendre l'anterior projecte “Troc”)
Temporalitat	Continuada
Cost econòmic	Sí
Agents implicats	Àrea d'Igualtat, Serveis Socials, IES, AMPAs/AFAs.

Acció 4.B.	Realitzar una diagnosi sobre les formes de convivència en la diversitat al municipi i les diferents percepcions associades, des d'una perspectiva de gènere
Temporalitat	Puntual
Cost econòmic	Sí
Agents implicats	Àrea d'Immigració, Serveis Socials de l'Ajuntament.

L5. Relacions lliures de violència

Totes les accions proposades en aquesta línia han estat prioritzades i incloses en el Pla de Treball Anual.

L6. Cultura, associacionisme, lleure i esports

Acció 6.A.	Realitzar un programa de formació i sensibilització per promoure les relacions igualitàries amb perspectiva de gènere dins l'àmbit esportiu, adreçat als mitjans de comunicació, l'Ajuntament, les entitats esportives i altres organitzacions
Temporalitat	Continuada
Cost econòmic	No
Agents implicats	Àrea d'Igualtat, àrea d'Esports, àrea d'Immigració, àrea de Cultura de l'Ajuntament, entitats esportives.

Acció 6.B.	Realitzar activitats als IES per fomentar la igualtat en l'àmbit esportiu, a partir de referents femenins i masculins esportius no estereotipats als IES
	Per exemple: incloure referents femenins del futbol i referents masculins de la dansa, amb l'objectiu de trencar estereotips. Les activitats poden incloure xerrades, exposicions de fotografies, cine-fòrums, etc.
Temporalitat	Puntual
Cost econòmic	No
Agents implicats	Àrea d'Igualtat, àrea d'Ensenyament, àrea d'Esports de l'Ajuntament, IES.

Acció 6.C.	Realitzar una campanya de sensibilització (tipus marketing) amb representació d'homes i dones, destinada a promoure la diversitat en l'esport
Temporalitat	Puntual
Cost econòmic	Sí
Agents implicats	Àrea d'Alcaldia, àrea d'Esports, àrea d'Igualtat de l'Ajuntament.

Acció 6.C.	Realitzar una obra de teatre amb actors i actrius professionals del municipi que abordi situacions de risc d'agressions i/o de violència masclista, dirigit a la ciutadania en general
	A títol d'exemple, es podria adaptar la pel·lícula "Te doy mis ojos" al teatre.
Temporalitat	Puntual
Cost econòmic	Sí
Agents implicats	Àrea d'Ensenyament, àrea d'igualtat, àrea de Cultura de l'Ajuntament, grup o companyia de teatre.

Acció 6.D.	Garantir la presència d'autoria femenina en la programació cultural municipal (exposicions, concerts, espectacles, entitats culturals, etc.)
Temporalitat	Continuada
Cost econòmic	No
Agents implicats	Àrea de Cultura de l'Ajuntament.

L7. Urbanisme, mobilitat i seguretat

Acció 7.A.	Renovació i millora de la il·luminació amb reducció del cost energètic
Temporalitat	Continuada
Cost econòmic	Sí
Agents implicats	Àrea de Mobilitat, àrea de Via Pública, àrea d'Urbanisme de l'Ajuntament.

Acció 7.B.	Millorar l'espai de les voreres a través de la peatonalització o de la reducció de la velocitat dins el nucli antic de Calafell
Temporalitat	Continuada
Cost econòmic	Sí
Agents implicats	Àrea de Mobilitat, àrea de Via Pública, àrea d'Urbanisme de l'Ajuntament.

Acció 7.C.	Realitzar xerrades de sensibilització sobre les drogues de submissió química.
Temporalitat	Puntual
Cost econòmic	No
Agents implicats	Àrea d'Ensenyament, àrea de Joventut de l'Ajuntament, Policia Local, Mossos d'Esquadra, ABS.

Acció 7.D.	Facilitar la connexió dels diferents recursos sanitaris de referència a través del transport públic sanitari (entre els centres CAR Calafell, consultori mèdic Segur de Calafell i Hospital de El Vendrell).
Temporalitat	Continuada
Cost econòmic	Sí
Agents implicats	Àrea de Mobilitat, àrea de Via Pública de l'Ajuntament, xarxa sanitària Sta. Tecla.

Annex 2. Recursos d'interès per a la implementació del Pla

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

1. Educació i Formació

- ***Materiales para la coeducación:*** www.cdp.udl.cat/coeducacio
Web de recursos educatius sobre els sabers de les dones, autoritat i genealogia femenina, llenguatge i ordre simbòlic, relacions educatives, models de gènere i la violència contra les dones.
- ***Coeducació:*** www.coeducaccio.com
Web de l'Associació per la transformació educativa amb perspectiva de gènere. Conté [Recursos](#) per la coeducació: llibres, contes infantils, articles, material didàctic i vídeos.
- ***Filalagulla:*** www.filalagulla.org/recursos
Web de la cooperativa Filalagulla, professionals en acompanyament a la coeducació. Conté [Recursos](#) educatius sobre els següents temes: igualtat de gènere i prevenció de la violència; coeducació; coeducació i esport; contes, jocs i joguines no sexistes; cultura de pau i perspectiva positiva del conflicte; masculinitats; educació afectiva i sexual; diversitat afectiva i sexual; prevenció del bullying i de la discriminació; diversitat cultural i educació; grups de mestres i professorat; educació en el lleure; educació i pares i mares; educació pel consum.
- ***Guia de coeducació per als centres educatius: pautes de reflexió i recursos per a l'elaboració d'un projecte de centre:*** dones.gencat.cat/web/.content/03_serveis/docs/publicacions_eines10.pdf
Guia editada per la Generalitat de Catalunya i el Institut Català de les Dones, per incloure la coeducació a la totalitat del projecte dels centre educatius.
- ***Protocol de Joventut per a l'abordatge de la violència masclista:*** jovecat.gencat.cat/web/.content/ documents/arxiu/conviure/genere/recursos_per_a_professionals/protocol_joventut_abordatge_violencia_masclista_jovecat.pdf
Guia pràctica per a professionals de Joventut per orientar l'actuació en violència masclista amb persones joves. La "Fitxa 6. Materials i recursos de interès" del Protocol conté un recull extens de materials i recursos pedagògics i recursos web per a la intervenció preventiva amb joves.

2. Treball i ocupació

- **[Eines per a la igualtat](http://empresaiocupacio.gencat.cat/ca/treb_ambits_actuacio/emo_igualtat/treb_igualtat_opportunitats_dones_empreses_i_treball/treb_igualtat_empreses/emo_sie/emo_recursos/emo_eines_metodologiques/emo_eines_igualtat/)**
empresaiocupacio.gencat.cat/ca/treb_ambits_actuacio/emo_igualtat/treb_igualtat_opportunitats_dones_empreses_i_treball/treb_igualtat_empreses/emo_sie/emo_recursos/emo_eines_metodologiques/emo_eines_igualtat/

Web del Departament d'Empresa i Ocupació de la Generalitat de Catalunya, amb recursos sobre igualtat entre dones i homes l'àmbit laboral: materials de sensibilització, mètodes de gestió de la igualtat a les empreses, indicadors d'igualtat, eines de diagnosi, prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a l'empresa, entre altres.

- **[Recull de termes: Dones i treball](http://www.gencat.cat/treball/doc/doc_28719849_1.pdf)**
http://www.gencat.cat/treball/doc/doc_28719849_1.pdf

Guia del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya, que recull un glossari de termes i el marc normatiu i competencial en relació a la perspectiva de gènere en l'àmbit laboral.

- **[Totes i tots per una bona feina](http://empresaiocupacio.gencat.cat/web/.content/03_-_centre_de_documentacio/documents/01_-_publicacions/03_-_igualtat_d_opportunitats/arxius/totes_i_tots_per_una_bona_feina.pdf)**
empresaiocupacio.gencat.cat/web/.content/03_-_centre_de_documentacio/documents/01_-_publicacions/03_-_igualtat_d_opportunitats/arxius/totes_i_tots_per_una_bona_feina.pdf

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

- **[El teu assessorament és important](http://empresaiocupacio.gencat.cat/web/.content/03_-_centre_de_documentacio/documents/01_-_publicacions/03_-_igualtat_d_opportunitats/arxius/el_teu_assessorament_es_important.pdf)**
empresaiocupacio.gencat.cat/web/.content/03_-_centre_de_documentacio/documents/01_-_publicacions/03_-_igualtat_d_opportunitats/arxius/el_teu_assessorament_es_important.pdf

Guia del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya, dirigida a professionals de la inserció laboral, per garantir una inserció laboral de qualitat a les dones en situació de violència masclista.

3. Salut i qualitat de vida

- **[La salut des de la sensibilitat de gènere](https://www.udg.edu/Portals/9/totsguals/1.pdf)**
<https://www.udg.edu/Portals/9/totsguals/1.pdf>

Quadern de l'Institut Català de les Dones per promoure polítiques amb perspectiva de gènere dins l'àmbit de la salut.

- **[Protocol Marc i documents Operatius per a l'abordatge de la violència masclista en l'àmbit de la salut a Catalunya](http://salutweb.gencat.cat/ca/ambits_tematicos/linies_dactuacio/model_assistencial/ordenacio_atencio_sanitaria_cartera_serveis/abordatge_de_la_violencia_masclista/)**
salutweb.gencat.cat/ca/ambits_tematicos/linies_dactuacio/model_assistencial/ordenacio_atencio_sanitaria_cartera_serveis/abordatge_de_la_violencia_masclista/

Protocol del Departament de Salut de la Generalitat de Catalunya, per a l'abordatge de la violència masclista en l'àmbit de la salut.

4. Benestar social

- [Programa Usos del Temps de l'Ajuntament de Terrassa](http://www.terrassa.cat/ca/usostemps)

<http://www.terrassa.cat/ca/usostemps>

Web del Pla Estratègic dels Usos del Temps de l'Ajuntament de Terrassa.

- [Pla estratègic Usos del Temps i Vida Quotidiana \(2008-2018\)](http://www.gencat.cat/acordsdegovern/20080701/20080701_concilia_laboral.pdf)

http://www.gencat.cat/acordsdegovern/20080701/20080701_concilia_laboral.pdf

Pla Estratègic del Departament d'Acció Social de la Generalitat de Catalunya, sobre els Usos i la Gestió dels temps a la vida quotidiana.

5. Relacions lliures de violència

- [Protocol Marc per a una intervenció coordinada contra la violència masclista](http://dones.gencat.cat/ca/temes/violencia_masclista/coordinacio/protocol_marc)

http://dones.gencat.cat/ca/temes/violencia_masclista/coordinacio/protocol_marc

Portal web de l'Institut Català de les Dones que recull el Protocol Marc per a una intervenció coordinada contra la violència masclista, així com protocols específics segons àmbits i formes de violència masclista.

6. Cultura, associacionisme, lleure i esports

- [Guia para la incorporación de la perspectiva de genero a la gestión deportiva local](http://www.csd.gob.es/csd/estaticos/myd/guia-incorporacion-perspectiva-genero.pdf)

<http://www.csd.gob.es/csd/estaticos/myd/guia-incorporacion-perspectiva-genero.pdf>

Guia de la Federación Española de Municipios y Provincias per a la incorporació de la perspectiva de gènere a la gestió esportiva en l'àmbit local.

- [Polítiques de dones a l'àmbit de la cultura](http://dones.gencat.cat/web/.content/03_serveis/docs/publicacions_eines14.pdf)

dones.gencat.cat/web/.content/03_serveis/docs/publicacions_eines14.pdf

Eina elaborada pel Departament de Cultura i Mitjans de Comunicació i l'Institut Català de les Dones de la Generalitat de Catalunya, orientada a introduir la perspectiva de gènere en les polítiques culturals.

7. Urbanisme, mobilitat i seguretat

- [Col·lectiu Punt 6: punt6.org](http://punt6.org)

Portal web del col·lectiu d'urbanistes amb perspectiva de gènere. Inclou guies i materials per a la planificació urbana amb perspectiva de gènere.

- [Guia per a l'elaboració de diagnòstics de seguretat amb visió de gènere a l'àmbit rural i urbà](http://www.diba.cat/c/document_library/get_file?uuid=6ffe3217-ced3-43fc-a951-51bd99b961db&groupId=7294824)

www.diba.cat/c/document_library/get_file?uuid=6ffe3217-ced3-43fc-a951-51bd99b961db&groupId=7294824

Guia elaborada pel Departament d'Interior de la Generalitat de Catalunya per elaborar diagnòstics de seguretat amb perspectiva de gènere.

8. Transversalitat de les polítiques de gènere i igualtat

- **[Guia bàsica per a l'aplicació i avaluació de la perspectiva de gènere en l'àmbit local](http://www.denia.es/adjuntos/prom_social/guia_benestar.pdf)**

http://www.denia.es/adjuntos/prom_social/guia_benestar.pdf

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

- **[Estadístiques sota sospita. Proposta de nous indicadors des de l'experiència femenina:](https://dones.gencat.cat/web/.content/03_serveis/docs/publicacions_eines07.pdf)**

dones.gencat.cat/web/.content/03_serveis/docs/publicacions_eines07.pdf

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

- **[Guia d'usos no sexistes de la llengua en els textos de l'Administració de la Generalitat de Catalunya](http://llengua.gencat.cat/permalink/c2f7c918-5382-11e4-8f3f-000c29cdf219)**

<http://llengua.gencat.cat/permalink/c2f7c918-5382-11e4-8f3f-000c29cdf219>

- **[Guia per a l'ús no sexista del llenguatge a la Universitat Autònoma de Barcelona](https://www.uab.cat/Document/182/479/Guia_us_no_sexista_llenguatge2.pdf)**

https://www.uab.cat/Document/182/479/Guia_us_no_sexista_llenguatge2.pdf