



Ajuntament de Calafell

# PLA LOCAL D'IGUALTAT 2021 - 2024

Per a descarregar una còpia d'aquest document consulti la següent pàgina web

Codi Segur de Validació	925af2c2ed724a099915a210cb6310a0001
Url de validació	<a href="http://seu.calafell.cat/absis/idi/arx/diariabsaweb/asp/verificadorfirma.asp">http://seu.calafell.cat/absis/idi/arx/diariabsaweb/asp/verificadorfirma.asp</a>
Metadades	Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original



# 1.- COORDINACIÓ PER L'ELABORACIÓ DEL PLA

Igualtat, Atenció a la Dona i LGBTI, Àrea d'Igualtat i Drets Socials, Ajuntament de Calafell.

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

**Isabel Bou Bayona** – Presidenta de la Comissió Informativa d'Igualtat i Drets Socials

**Núria González** – Advocada del SIAD i de Benestar Social

**Sebas González** – Tècnic del SAI LGBTI

**Helena Rubio** – Primera tinenta d'alcalde, responsable de l'àrea d'Igualtat i Drets Socials

**Francesc Sánchez** – Coordinador Àrea d'Igualtat i Drets Socials

**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

**Jezabel Ruiz** – Tècnica d'Ocupació

**Magda Juncosa** – Tècnica de Cultura

**Desiré Domingo** – Tècnica de Cultura

**Sussi Verge** – Tècnica de Turisme

**Imma Ortiz** – Tècnica de Turisme

**Xavi Canyellas** – Tècnic d'Urbanisme

**Jordi Gil** – Tècnic de Protecció Civil

**Olga Fornàs** – Tècnica de salut municipal

**Nuria Pitarch** – Treballadora social del CAR Calafell

**José Luis Muñido** – Treballador Social CAP Segur

**Personal del CAR Calafell**

**Personal IES Camí de Mar**

**Personal IES La Talaia**

**Escola Castell de Calafell**

**Escola Sta. Creu de Calafell**

**Escola Mn Jacint Verdaguer**

**Escola Vilamar**

**Escola la Ginesta**

**Llar d'infants El Petit Trenet**

**Llar d'infants Els Terrossets**

**Llar d'infants El Petit Príncep**

**Llar d'infants El Rasclat**

**Lurdes Juncosa** – Coordinadora de Centres Cívics

**Noemí Espigares** – Tècnica de Centres Cívics

**Associació de Dones A-Dona't**

**Associació La Malva Acció Feminista**

**Lorena S. Gimeno** – Associació Sexològica Educativa

**Associació L'Escola**

**Hospital del Vendrell**

**Mossos d'Esquadra El Vendrell**

**Sergio González** – Policia Local Calafell

Per a descarregar una còpia d'aquest document consulti la següent pàgina web

Codi Segur de Validació 925af2c2ed724a099915a210cb6310a0001

Url de validació <http://seu.calafell.cat/absis/idi/arx/dianxabsaweb/asp/verificadorfirma.asp>

Metadades Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original



## 2.- GLOSSARI

- El **Pla Local d'Igualtat (PLI)** és l'eina principal de les polítiques d'igualtat municipals, que marca el full de ruta pel proper mandat, tant en l'àmbit estratègic com d'accions específiques destinades a treballar per la igualtat real entre dones i homes al municipi.
- El **SIAD** és el Servei d'Informació i Atenció a les Dones. Els objectius del SIAD de Calafell són, entre d'altres, millorar la capacitat de coneixement i resposta de les dones en aquells aspectes que les afecten especialment; facilitar a les dones els coneixements dels seus drets i el seu accés, especialment davant de situacions de discriminació per raó de gènere i en situacions de violència masclista (VM); detectar situacions de violència masclista, facilitar una primera atenció i derivació a serveis jurídics, psicològics, sanitaris o policials; dinamització d'iniciatives relacionades amb la promoció d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones.
- **LGBTI** és l'acrònim emprat per a referir-se col·lectivament a les persones lesbianes, gais, bisexuals, transsexuals, intersexuals i qualsevol altre tipus d'orientació sexual o identitat de gènere.
- El **SAI** és el Servei d'Atenció Integral per a persones LGBTI. El SAI de Calafell presta atenció integral a les persones LGBTI de Calafell; entre d'altres, Informació, orientació i assessorament sobre els drets de les persones LGBTI, suport social, derivacions al servei sanitari, psicològic o jurídic; assessorament jurídic sobre qüestions legals que es plantegin en situacions de vulnerabilitat dels drets LGTBI; incidència i prevenció en casos d'assetjament escolar LGTBI-fòbic; activitats de sensibilització social dels dies internacionals del col·lectiu i prevenció de contra la LGTBI-fòbia.
- La **violència masclista (VM)** és definida per les Nacions Unides com aquells actes vers les dones i nenes que puguin tenir com a resultat un dany o patiment físic, sexual o psicològic per a la dona, així com les amenaces d'aquests actes, la coacció o la privació arbitrària de llibertat, tant si es produeixen a la vida pública com privada.
- La **coeducació** és l'acció educativa fonamentada en el reconeixement de les potencialitats i individualitats de tot l'alumnat, independentment del seu sexe, potenciant així la igualtat real d'oportunitats, i per corregir les discriminacions i valorar les diferències enriquidores dels dos sexes.
- La **transversalitat de gènere** és la integració de la perspectiva de gènere en tots els àmbits de la política i la societat, posant atenció a la realitat diferenciada i desigual de les dones i els homes i dissenyant actuacions que s'hi adaptin o hi donin solució.
- La **perspectiva de gènere** és la consideració conscient de les diferències entre homes i dones en un àmbit o una activitat determinats, amb l'objectiu de reflexionar-hi per trobar línies d'acció que permetin resoldre les desigualtats.



Per a descarregar una còpia d'aquest document consulti la següent pàgina web

Codi Segur de Validació 925af2c2ed724a099915a210cb6310a0001

Url de validació <http://seu.calafell.cat/absis/idi/arx/dianxabsaweb/asp/verificadorfirma.asp>

Metadades Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original



### 3.- PRESENTACIÓ

## LA IGUALTAT DURANT LA PANDÈMIA DE COVID-19

La visió de l'Àrea d'Igualtat, Atenció a les dones i als col·lectius LGBTI és garantir la transversalitat, la visibilitat i la rellevància de les polítiques d'igualtat a Calafell, per l'acceptació i normalització de la diversitat sexual, afectiva i familiar, per la igualtat real entre dones i homes, i per l'erradicació de les violències masclistes. Hi portem a terme aquesta visió mitjançant accions específiques d'àmbit feminista, atenció a les dones (SIAD) i atenció als col·lectius LGBTI (SAI). I, en paral·lel, ho fem procurant que aquestes polítiques gaudeixin del suport de tots els grups polítics municipals, estiguin presents a les actuacions de l'Ajuntament, i comptin amb recursos i un pressupost dignes. Aquest pla és el full de ruta per a aconseguir-ho.

Deia en John Lennon que "la vida és el que et passa mentre estàs ocupat fent altres plans". I el 2020 ho demostra, amb escreix.

La malaltia per coronavirus (COVID-19), ocasionada pel virus SARS-CoV-2 (coronavirus de la síndrome respiratòria aguda greu tipus 2), va ser reconeguda per l'Organització Mundial de la Salut (OMS) com a pandèmia global el 11 de març de 2020. Aquesta pandèmia està ocasionant quantiosos danys arreu, generant, entre d'altres, una reducció dràstica i involuntària de l'activitat econòmica del teixit empresarial i productiu de Calafell i provocant fins i tot l'aturada de nombroses empreses, comerços, restaurants, bars i altres negocis.

Quan escrivim aquest text, les dades d'incidència de la malaltia són esgarrifoses: A data de 30 de setembre de 2020, a Espanya, teníem 758.000 casos, i 31.614 morts. El 15 de desembre, en plena segona onada, les dades són pitjors: 1.790.000 contagiats, i 48.777 morts (<https://g.co/kgs/AuCh3n>).

Degut a la pandèmia de la COVID-19 hem hagut de interrompre o no prioritzar totes les accions no relacionades directament amb la emergència sanitària, social i econòmica, i per tant, la elaboració d'aquest Pla d'Igualtat ha anat més lenta del que planejàvem. No obstant això, els serveis adreçats a les dones i els col·lectius LGBTI han estat operatius durant la pandèmia, com a part del serveis essencials no paralitzats. Perquè són serveis essencials.

Avui estem en plena segona onada del Covid-19. A Catalunya, malgrat la millora d'alguns indicadors, les dades de contagis i d'ingressos hospitalaris i a les UCIs són preocupants. Tenim l'esperança d'una vacuna, però encara està a molts mesos vista, amb sort... Confiam en la ciència. Sempre.

I la ciutadania està tornant a fer un gran esforç, amb la reducció de l'activitat social, amb el compliment de les mesures de restricció de la mobilitat, procurant mantenir l'activitat laboral com poden, i tenint cura dels nens i nenes i de la gent gran. El nostre municipi, malgrat el gran patiment sanitari, social i econòmic, està demostrant, novament, maduresa, paciència i empatia.

En aquestes circumstàncies, cal que tinguem capacitat per fer front a l'emergència sanitària i a la crisi econòmica i social, però també hem de tenir capacitat de seguir lluitant contra la violència masclista, que s'agreuja durant crisis com aquesta, i de seguir treballant per a la igualtat, perquè les dones no siguin les primeres víctimes de la precarietat en temps de pandèmia, perquè el col·lectiu més vulnerable i discriminat no pateixin.

Amb tota la nostra solidaritat i amb tota l'eficàcia i la força de treball de l'Ajuntament de Calafell. Aquest pla local d'igualtat neix amb les ambicions de complir amb els objectius de l'àrea, però també és realista: quan el redactem, sota la pandèmia del Covid-19, no sabem què ens depararà el futur, com serà el futur.

És per això que aquest Pla haurà de ser obert, adaptable, modificable segons les circumstàncies del moment, sota la crisi sanitària, econòmica i social, i responent a les necessitats específiques de la societat de Calafell. Amb tasques reals, fàcils de portar a terme, i efectives.

La prioritat serà la supervivència. I l'esperança.

**Helena Rubio**

Primera tinenta d'alcalde,  
responsable de l'àrea Igualtat i Drets Socials

**Isabel Bou Bayona**

Presidenta de la Comissió Informativa d'Igualtat



Per a descarregar una còpia d'aquest document consulti la següent pàgina web

Codi Segur de Validació 925af2c2ed724a099915a210cb6310a0001

Url de validació <http://seu.calafell.cat/absis/idi/arx/dianxabsaweb/asp/verificadorfirma.asp>

Metadades Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original



## 4. OBSERVACIONS QUANTITATIVES TÈCNIQUES DES DE L'ÀREA D'IGUALTAT

En els últims anys s'ha incrementat la consciència dels beneficis d'una societat més equitativa en el gènere, és a dir, respectuosa amb les diferències existents sense que això suposi un greuge o una discriminació per ser home o dona o tenir un gènere no normatiu o una identitat sexual o orientació sexual no heteronormativa. Les polítiques públiques s'han d'adreçar a compensar, reduir i finalment a fer desaparèixer aquestes discriminacions, de vegades molt subtils. Repensar la vida, la forma de viure i la nostra economia posant en el centre les persones i la cura de la resta de persones crec que és ara l'encàrrec més important que tenim des de les administracions públiques. Perquè sense unes tasques de cura, fermes, respectades i valorades dels nostres infants i gent gran, la vida laboral productiva no es sosté. Sense la criança i la cura, la protecció a la infància i a la gent gran; sense engendrar noves vides sanes, cuidades i estimades la humanitat no es sosté.

Aquest nou Pla té com objectiu millorar l'equitat de gènere al municipi de Calafell, en tots els àmbits on es desenvolupa la vida de les dones i de la ciutadania: sanitat, educació, serveis socials, espais públics i urbanisme, seguretat, educació, actes culturals i festius, esport, participació política i ciutadana, món laboral i empresarial, la lluita contra la violència masclista i l'atenció de les dones supervivents i dels seus fills i filles, etc. A la vegada, el nou Pla pretén recollir les necessitats de la ciutadania i dissenyar intervencions aplicables i realistes en cada àmbit assenyalat amb el màxim rigor tècnic i transversalitat. Aquestes polítiques, han de ser interseccionals, adreçades a les dones de Calafell atenent tota la seva diversitat d'origen, ètnia o religió, d'orientació sexual o identitat de gènere, de nivell social i cultural o econòmic, de diversitat funcional, d'edat, etc. Entenem que dintre d'una mateixa persona "dona" conflueixen diferents variables que demostren la nostra heterogeneïtat. Les actuacions també han de contemplar aquesta complexitat i aquesta realitat.

Per tots aquests motius us demanem la vostra complicitat i participació perquè sense l'ajuda i l'opinió constructiva de la ciutadania això no és possible. Necessitem voluntat i recursos, personal per atendre les dones i els seus fills i filles però sobretot necessitem construir entre totes una societat més justa i un Calafell més feminista.

**Silvia Pedret**

Tècnica d'Igualtat i Coordinadora del SIAD

### Des de l'atenció a les dones

Ha arribat el moment d'avaluar el Pla d'Igualtat 2015-2020. En la meua opinió, s'ha fet un gran treball i esforç per arribar a complir els objectius proposats dintre del pla. És molt importat el treball que s'ha fet des de cada sector per arribar a aconseguir la igualtat entre homes i dones.

S'han complert molts dels objectius proposats, utilitzant una de les eines bàsiques de treball i de comunicació: la informació. Des de cada sector s'han realitzat activitats de divulgació i informació, com a objectiu de base, la igualtat de drets entre homes i dones. La manera de divulgar aquesta informació ha sigut clau per poder arribar a la població i així generar canvis de pensament i d'actitud a favor de la igualtat. Els tallers, xerrades informatives, l'assessorament des dels serveis ja existents i la implantació de nous serveis, com l'espai Punt Lila i el servei d'Atenció Integral a les diversitats sexuals de gènere han sigut peces clau en la consecució d'aquests objectius.

De cara a l'establiment del nou Pla d'Igualtat, hem de continuar sumant esforços sobre aquesta línia de treball i promoure la importància de l'elaboració de nous projectes, dotació de més recursos i ajuts pels serveis ja existents, que amb el seu treball, dia a dia, puguin arribar a aconseguir la igualtat entre homes i dones, tan necessària i desitjada.

**Isabel Jiménez**

Treballadora Social del SIAD



Per a descarregar una còpia d'aquest document consulti la següent pàgina web

Codi Segur de Validació 925af2c2ed724a099915a210cb6310a0001

Url de validació <http://seu.calafell.cat/absis/idi/arx/dianxabsaweb/asp/verificadorfirma.asp>

Metadades Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original



## Des de les polítiques LGBTI

Les polítiques LGBTI a Calafell han d'estar estretament vinculades a les polítiques d'igualtat. Entenem que l'origen de la discriminació i la desigualtat viscuda és comú: un sistema patriarcal que marca una clara jerarquia i unes fronteres molt rígides entre el que significa ser home i ser dona; un sistema en el que només es preveu com a normalitat l'heterosexualitat.

Les polítiques públiques han de tenir en compte tots els àmbits de la vida de les persones, i per tant, les accions LGBTI són clarament transversals. Així doncs, les accions encaixaran clarament en els eixos de treball que estructuraran les polítiques d'igualtat.

Les polítiques LGBTI són el conjunt de polítiques públiques locals que promouen i garanteixen que les persones lesbianes, gais, transsexuals/transgènere, bisexuals i intersexuals disposin i gaudeixin dels mateixos drets i oportunitats que el conjunt de tota la ciutadania, així com a viure emparades pels principis d'igualtat i no discriminació.

És important situar que les polítiques públiques LGBTI no van dirigides exclusivament a unes persones en concret sinó a tota la societat: el problema no és l'homosexualitat i la transsexualitat/transgènere, sinó l'homofòbia i la transfòbia. En tot cas, la pressió i l'estigma LGBTIfòbic que es segueix produint fa necessària la creació de mesures per reduir i caminar cap un marc més segur i saludable.

Pel que fa a les principals competències de les seves polítiques a nivell local, la pionera llei 11/2014 del Parlament de Catalunya, les defineix així a l'article 1:

*“Aquesta llei té per objecte establir i regular els mitjans i les mesures per a fer efectiu el dret a la igualtat i la no-discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, en els àmbits, tant públics com privats, sobre els quals la Generalitat de Catalunya i els ens locals tenen competències”*

Per tot això hem elaborat una diagnosi i un pla d'accions i treball amb una visió inclusiva al nostre municipi. Aquest pla estarà elaborat al voltant de quatre objectius fonamentals: Conèixer les realitats de les persones LGBTI de la ciutat; visibilitzar la diversitat d'identitats de gènere i d'opcions sexuals; treballar per la prevenció de la discriminació (LGBTIfòbies); i atendre les persones que pateixen o han patit discriminacions per raó d'orientació sexual o identitat de gènere. Així seguirem, i així ho treballarem també durant el següent mandat.

**Sebas González**  
Tècnic SAI LGBTI Calafell



Per a descarregar una còpia d'aquest document consulti la següent pàgina web

Codi Segur de Validació 925af2c2ed724a099915a210cb6310a0001

Url de validació <http://seu.calafell.cat/absis/idi/arx/dianxabsaweb/asp/verificadorfirma.asp>

Metadades Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original



## 5.- AVALUACIÓ PLA LOCAL ANTERIOR 2015-2020

L'avaluació detallada de les accions és una tasca bàsica per analitzar l'estat de compliment de Pla anterior i els motius i esculls principals pels que no s'han dut a terme. D'aquesta manera es poden ajustar les mesures a la realitat municipal i així saber les línies d'intervenció on s'ha de posar més energia ja que s'ha intervingut menys.

A continuació analitzarem de manera qualitativa i quantitativa les actuacions realitzades, no realitzades i les realitzades parcialment per a cada línia d'actuació. Més tard, al final de document es farà un anàlisi global així com els principals obstacles observats i les propostes de millora.

### Línia 1: Educació i formació

#### Anàlisi quantitatiu

ACTUACIONS	REALITZADA
Actuació 1.1: Contacontes tant a centres educatius com a espais municipals.	SÍ
Actuació 1.2: Protocol de comunicació amb centres	NO
Actuació 1.3: Projectes coeducació dels centres amb implicació municipal	NO
Actuació 1.4: Cinefòrum als IES	SÍ
Actuació 1.5: Teatre fòrum i teatre de l'oprimit als IES (Activitat d'Immigració)	SÍ
Actuació 1.6: Dades segregades per sexe	Parcialment
RESUM PARCIAL	3

#### Anàlisi qualitatiu

Des de l'àrea d'igualtat sempre s'ha comptat amb el suport i el convenciment de l'àrea d'Educació de l'Ajuntament de la importància d'aplicar polítiques transversals igualtat de gènere i en aquesta línia d'intervenció el resultat ha estat positiu, ja que la majoria d'actuacions s'han realitzat. L'Àrea d'Educació forma part del grup motor del PLI 2015-19. No ha estat tan fàcil intervenir i participar de les dinàmiques dels centres, ja que la saturació de tasques dels centres educatius i endèmica manca de personal sovint fa difícil assumir nous encàrrecs. Malgrat això el contacte ha estat sempre positiu i les ganes de col·laborar sempre han existit. Els conta contes s'han realitzat a espais municipals, com les biblioteques ja que això ens permetia centralitzar en un únic espai l'oferta. El gran volum de centres educatius, línies i aules fa inviable una realització de l'activitat 1.1 en la seva totalitat.

Aquesta activitat va ser fruit de la col·laboració de l'Àrea d'igualtat amb les Biblioteques públiques de Calafell, que sempre han col·laborat realitzant recull de llibres, dvds i materials específics entorn el 8 de març i 25 de novembre. Pel que fa l'assistència va ser baixa (10 infants) i el cost 0.

En l'activitat de 1.2 es volia protocolaritzar el canal de difusió i derivació de les informacions amb tots els centres i s'ha fet de manera informal a través dels correus de la direcció dels centres dels propis contactes de l'àrea d'igualtat amb les coordinacions pedagògiques però no ha estat d'una manera pactada i treballada en conjunt. De vegades també s'ha fet arribar la informació a través de la tècnica d'educació de l'Ajuntament. El fet que des d'igualtat no tenim una comunicació directe i clara en aquest àmbit de treball ha fet impossible abordar aquesta tasca. Es proposa crear una comissió coeducativa i la seva estructura per a treballar tots aquests temes i resoldre aquest punt en concret.

L'activitat 1.3 es va iniciar amb una formació sobre coeducació adreçada als centres escolars i als instituts. Aquesta formació es va realitzar el 2018 a través del SIE de Tarragona. Va tenir molt bona acollida per part dels centres i volia ser l'embrió un projecte més gran a nivell municipal. Degut a la sobrecàrrega l'Àrea d'igualtat no va ser possible realitzar aquesta acció en la seva totalitat.

L'activitat 1.4 de cinefòrum als Instituts es va realitzar sobretot a l'IES Camí de Mar. A l'institut la Talaia per una avaria tècnica no es va poder projectar. Amb els IES de Calafell, hem tingut molt bon feedback segons el moment depenent del tarannà de l'equip directiu i de la coordinació pedagògica del moment. Són centre relativament grans, sobretot el Camí de Mar i amb una complexitat real. Caldria repensar el model de comunicació amb ells i si caldria establir una estructura de comissió a banda amb ells.

Activitat 1.5 Aquesta activitat sí que es va realitzar als IES que es es van prestar a col·laborar.

Activitat 1.6 es van recollir les dades segregades per sexe en les reunions del grup motor que son trimestrals. De totes maneres, caldria crear un sistema de recollida sistemàtica i de fàcil accés per tal que aquestes dades es puguin recollir amb més facilitat i potser crear una circular interna del propi Ajuntament que ens ajudi a que cada departament les tingui recollides i ens les pugui facilitar al final de l'any.

Assoliment parcial de les actuacions de l'eix: majoria realitzades o realitzades parcialment.



## Línia 2: Treball i ocupació

### Anàlisi quantitativa

ACTUACIONS	REALITZADA
Actuació 2.1: workshop amb empreses	SÍ
Actuació 2.2: Dones en els processos de selecció	SÍ
Actuació 2.3: Dades segregades per sexe	Parcialment
RESUM PARCIAL	2

### Anàlisi qualitativa

Totes les actuacions proposades al Departament de Treball de l'Ajuntament s'han realitzat quasi en la seva totalitat. La perspectiva de gènere està molt present en aquest departament i les tasques es realitzen en total sincronia i voluntat de canvi real. Aquest departament també forma part del grup motor del PLI per la seva centralitat i importància en les polítiques públiques en clau de gènere.

L'actuació 2.1 es porta realitzant durant dos anys consecutius i ha tingut una gran acollida i repercussió entre les seves participants. Aquesta actuació es realitza amb la total complicitat del Dept de Treball portant les seves tècniques la major part de la seva gestió. Cada any s'ha realitzat sobre un tema diferent incidint directament en les dimensions de la igualtat laboral. El que que aquesta fitxa estigui contemplada i dotada dintre del Contracte programa de Serveis Socials i altres projectes, fa que es garanteixi la seva realització ja que es compta amb uns ingressos assegurats.

Actuació 2.2. Des de Dept de Treball es garanteix i s'incentiva la participació de les dones en processos de selecció on els homes estan més representats, s'intenta garantir la paritat en els tribunals de selecció i altres mesures que propicien la igualtat laboral.

Activitat 2.3 Es van recollir les dades segregades per sexe en les reunions del grup motor que son trimestrals. De totes maneres, caldria crear un sistema de recollida sistemàtica i de fàcil accés per tal que aquestes dades es puguin recollir amb més facilitat i potser crear una circular interna del propi Ajuntament que ens ajudi a que cada departament les tingui recollides i ens les pugui facilitar al final de l'any.

Assoliment parcial de les actuacions de l'eix: Totes realitzades o realitzades parcialment.

## Línia 3: Salut i qualitat de vida

### Anàlisi quantitativa

ACTUACIONS	REALITZADA
Actuació 3.1 Taula de coordinació sexo-afectiva per joves	No
Actuació 3.2 xerrades menopausa i sexualitat per dones	SÍ
Actuació 3.3 Programa de suport per persones cuidadores de gent emb dependència	No
Actuació 3.4 Dades segregades per sexe	Parcialment
RESUM PARCIAL	1

### Anàlisi qualitativa

Pel que fa a l'actuació 3.1 tant necessària per abordar la salut sexoaffectiva del jovent de Calafell aquesta actuació no s'ha dut a terme. Des del Dept de Joventut feien una activitat on les infermeres del Cap de Calafell venien al casal jove però no va tenir gaire èxit per la dificultat d'apropar-se del jovent a segons quins serveis. Es tractava de crear una taula o comissió per a acordar i començar a abordar aquesta problemàtica d'una manera amena i de fàcil accés als joves.

L'Actuació 3.2 si s'ha realitzat a través de xerrades de le llevadores del CAP però amb baixa participació. Cal reformular el format xerrada perquè pensem que aquest ja està esgotat i cal reinventar-se en un espai més dinàmic i participatiu.

L'Actuació 3.3 no s'ha realitzat per la dificultat d'assumir noves tasques i liderar aquesta actuació grupal tant des d'Igualtat com des de Serveis Socials.

L'actuació 3.4 es van recollir les dades segregades per sexe en les reunions del grup motor que son trimestrals. De totes maneres, caldria crear un sistema de recollida sistemàtica i de fàcil accés per tal que aquestes dades es puguin recollir amb més facilitat i potser crear una circular interna del propi Ajuntament que ens ajudi a que cada departament les tingui recollides i ens les pugui facilitar al final de l'any.

Assoliment parcial de les actuacions de l'eix: majoria d'activitats no realitzades i realitzades parcialment.





## Línia 4: Benestar social

### Anàlisi quantitatiu

ACTUACIONS	REALITZADA
Actuació 4.1: Fullet informatiu de separació i divorci	NO
Actuació 4.2: Grups de creixement personal	SÍ
Actuació 4.3: Dades segregades per sexe	SÍ
RESUM PARCIAL	2

### Anàlisi qualitatiu

L'actuació 4.1 no s'ha realitzat sent relativament fàcil de confectionar. De fet seria una actuació molt recomanable així com que també inclogués que fer en els casos d'agressió per violència masclista.

L'actuació 4.2 els grups de creixement personal s'ha realitzat any rera any com una forma de cohesió grupal i d'incorporar nous aprenentatges personals i d'autonomia individual. Els resultats per totes les participants han estat molt positius per totes elles i en totes les edicions, destacant la xarxa humana de suport que es realitza. Actualment es realitza el Taller Dona Teatre amb la porta de fusta que està tenint molts bons resultats. En les altres edicions s'havia dut a terme per la psicòloga del SIAD amb dones del Siad i amb altres dones de Calafell.

L'actuació 4.3 es recullen dintre del programa de recollida de dades i des gestió de Serveis Socials i del Siad través del programa Hèstia.

Assoliment parcial de les actuacions de l'eix: en la seva majoria les activitats de l'eix estan assolides.

## Línia 5: Relacions lliures de violència

### Anàlisi quantitatiu

ACTUACIONS	REALITZADA
Actuació 5.1: Revisar i millorar el procediment de coordinació i derivació dels casos de VM entre els Serveis Socials municipals, el SIAD i la Policia Local	SÍ
Actuació 5.2: Crear una campanya de sensibilització i prevenció d'agressions masclistes en context de festa	SÍ
Actuació 5.3: Incloure el marc legal referent a la VM dins el curs "mòdul C del servei de primera acollida per a persones estrangeres.	Parcialment
Actuació 5.4: Crear una pàgina de l'àrea d'Igualtat al Facebook, dirigida a la joventut.	Parcialment
Actuació 5.5: Realitzar formació per al personal dels serveis que formen part del Circuit municipal per a l'abordatge de la VM.	No
Actuació 5.6: Donar continuïtat al Cicle de Cinema per la Igualtat	SÍ
Actuació 5.7: Recollir dades segregades per sexe.	SÍ
RESUM PARCIAL	4

### Anàlisi qualitatiu

Les intervencions en aquest eix són les més nombroses de tot el PLI i les que en el seu conjunt més s'han assolit.

Pel que fa a l'actuació 5.1 s'han programat una sèrie de reunions entre policia local i GAV mossos del Vendrell i amb Serveis Socials per millorar la coordinació i la derivació entre tots els serveis implicats. S'ha començat a treballar per aclarir la informació compartida sobre les dones ateses i els seus fills i filles i quines intervencions es realitzen des de cada servei i les implicacions que això comporta. Existeix una gran sintonia en la intervenció coordinada i conjunta dels casos compartits amb la vessant educativa de serveis socials bàsics de Calafell fent inclús entrevistes conjuntes per tal d'ajudar les dones en relació amb els seus fills i filles. Malgrat tot, caldria definir estratègies de millora d'aquesta actuació.

L'actuació 5.2 es va realitzar durant el 2019 i 2020 tenint en compte que es va estructurar la presència dels Punts Liles en el Carnaval i estava previst desenvolupar-los també a les festes majors de Calafell però, amb la situació d'emergència sanitària, com es va aturar la vida social i es va tancar els locals d'oci, no es van poder realitzar. També es va realitzar la signatura del protocol de seguretat contra la violència sexual del Departament d'Interior, es va realitzar la formació prèvia i la signatura del conveni (que està en tràmit). Aquesta és una de les fites més



importants aconseguides de les actuacions realitzades i les que més esforç tècnic a requerit ka que s'ha necessitat d'un alt grau de coordinació de molta gent implicada.

L'actuació 5.3 s'ha realitzat alguns anys. En concret la tècnica d'igualtat s'ha desplaçat per a explicar quin és el marc jurídic de la violència masclista a Espanya i Catalunya.

Actuació 5.4 no està assolida perquè de moment no es considera una intervenció prioritària des de l'Ajuntament (millorar redactat).

Pel que fa a l'actuació 5.5 com a tal no s'ha realitzat, s'ha donat informacions sobre les formacions oficials del l'ICD i altres entitats.

Actuació 5.6 del Cicle de Cinema d'Igualtat també s'ha assolit amb molts bon resultats i assistència. Només s'ha interromput per la pandèmia.

Les dades sí que s'ha recollit disgregades per sexes recollides en el nostre programa de recollida de dades.

Assoliment parcial de les actuacions de l'eix: De les 7 actuacions programades s'ha assolit la seva majoria.

## Línia 6: cultura, associacionisme, lleure i esports

### Anàlisi quantitativu

ACTUACIONS	REALITZADA
Actuació 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.	SÍ
Actuació 6.2: Realitzar un concurs literari de contes no sexistes per infants, fomentant la igualtat des d'una perspectiva de la diversitat	No
Actuació 6.3: Incloure una xerrada sobre el repartiment equitatiu de les tasques familiars a l'esdeveniment "Family Week-end"	SÍ
Actuació 6.4: Realitzar un concurs de cartells per la commemoració dels dies 8 de març	
Actuació 6.5: Dades segregades per sexe	
RESUM PARCIAL	2

### Anàlisi qualitativu

Pel que fa a les activitats del camp esportiu, associacionisme i de lleure són unes de les línies d'intervenció on menys s'han obtingut resultats positius del total d'activitats proposades. L'activitat 6.1 i la 6.3 sí que es van realitzar, la primera dintre de les activitats de sensibilització dels dies internacionals i la segona organitzada per turisme dintre de les activitats del "Family weekend".

Assoliment parcial de les actuacions de l'eix: la majoria no assolides.

## Línia 7: Urbanisme, mobilitat i seguretat

### Anàlisi quantitativu

ACTUACIONS	REALITZADA
Actuació 7.1: Millorar l'eficàcia del transport públic a través la revisió dels horaris i la freqüència del transport per zones o barris	No
Actuació 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	No
Actuació 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	SÍ
Actuació 7.4: Recollir dades segregades per sexe	No
RESUM PARCIAL	0

### Anàlisi qualitativu

En aquesta línia d'intervenció s'ha realitzat 1 de les tres actuacions proposades, en concret la realitzada sobre ciberseguretat. Per reforçar aquesta actuació que pensem que és prioritària per la seva incidència entre els adolescents, també es va realitzar una xerrada a l'institut la Talaia de Segur de ciberassetjament de gènere i bullying organitzada i finançada per Igualtat amb uns resultats molt positius i amb un informe que es va fer arribar tants als centres com al Departament d'Educació de l'Ajuntament.

Assoliment parcial de les actuacions de l'eix: Assoliment baix.



## Línia 8: Transversalització

### Anàlisi quantitativu

ACTUACIONS	REALITZADES
Actuació 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	SÍ
Actuació 8.2: Constituir el Consell de Dones municipal, que reculli la diversitat de perfils	No
Actuació 8.3: Realitzar formació en perspectiva de gènere a tot el personal de l'administració local, especialment aquelles persones responsables de cada àrea	SÍ
Actuació 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	SÍ
Actuació 8.5: Programar totes les activitats i cursos en una franja horària que faciliti la conciliació amb la vida personal i familiar	SÍ
RESUM PARCIAL	4

### Anàlisi qualitativu

L'actuació 8.1, d'establir la comissió d'igualtat i el seu desplegament en el grup motor i comissió política si que s'ha realitzat en el temps. Potser caldria convocar-les amb més freqüència per tal de millorar la coordinació i la implementació d'actuacions.

La constitució del Consell de Dones de moment s'ha aturat a l'espera de constituir els Consells de participació i en concret el Consell d'Acció Social.

La formació en perspectiva de gènere s'ha realitzat dintre del Pla d'Igualtat d'Empresa de l'Ajuntament de Calafell amb una sessió de formació per a tota la plantilla i dues sessions de teatre-fòrum en diferents anys consecutius.

Pel que fa a l'activitat 8.4 l'Ajuntament ja disposa d'una guia d'ús no sexista de la llengua a disposició de tot el personal. També és una actuació contemplada dintre del Pla d'Igualtat d'Empresa de l'Ajuntament de Calafell.

L'activitat 8.5 també es té en compte en les programacions de les activitats en general dels Centre Cívics i Biblioteques, Festes Majors, etc.

Assoliment parcial de les actuacions de l'eix: molt favorable ja que s'han realitzat 4 de les 5 actuacions.

### Resum quantitativu final

LÍNIES D'INTERVENCIÓ	REALITZADES	NO REALITZADES	REALITZACIÓ PARCIAL	ACTUACIONS PER LÍNIA
1 EDUCACIÓ I FORMACIÓ	3	2	1	6
2 TREBALL I EDUCACIÓ	2	0	1	3
3 SALUT I QUALITAT DE VIDA	1	2	1	4
4 BENESTAR SOCIAL	2	1	0	3
5 RELACIONS LLIURES DE VIOLÈNCIA	4	1	2	7
6 CULTURA, ASSOCIACIONISME, LLEURE I ESPORTS	2	3	0	5
7 URBANISME, MOBILITAT I SEGURETAT	0	3	1	4
8 TRANSVERSALITZACIÓ	4	1	0	5
DADES FINALS	18/37 48,6% de les actuacions realitzades.	13/37 35,1% de les actuacions no realitzades	6/37 16,2% de les actuacions realitzades parcialment.	37 actuacions totals proposades pel PLI 2015-19.

Pel que fa al resultat quantitativu final de les activitats realitzades cal dir que és positiu tenint en compte les realitzades i les realitzades parcialment, superen àmpliament el 50%. Les principals dificultats per assumir un major nombre de tasques recauen en

la dificultat de disposar de recursos humans estables durant tot l'any però també s'observa una major disposició i implicació de totes les àrees de l'Ajuntament per a implantar polítiques transversals d'Igualtat.



## Dades sobre actuacions del SIAD 2015-2020

### Incrementos en actuacions SIAD

INCREMENTS EN ACTUACIONS SIAD	2015	2016	2017	2018	2019	Increment % de 2019 respecte a 2018	Increment % de 2019 respecte a 2015
persones ateses	114	114	112	128	160	25.00	40.35
dones ateses	112	112	111	127	150	18.11	33.93
atencions realitzades	1000	869	914	1186	1196	0.84	19.60
dones ateses pel servei d'assessorament psicològic (*)	65	56	116	60	44	-26.67	-32.31
atencions realitzades pel servei d'assessorament psicològic	206	168	116	127	153	20.47	-25.73
dones ateses pel servei d'assessorament jurídic (*)	19	34	27	60	38	-36.67	100.00
atencions realitzades pel servei d'assessorament jurídic	24	56	22	75	42	-44.00	75.00
dones usuàries en situació de violència masclista	150	84	90	96	106	10.42	-29.33

### Ingressos i despeses igualtat LGBTI 2015-2020

INGRESOS I DESPESES IGUALTAT LGBTI 2015-2020	2015	2016	2017	2018	2019	Increment % de 2019 respecte a 2018	Increment % de 2019 respecte a 2015
ingressos (ICD)	23000	23000	23000	23000	23000	0.00	0.00
Ingressos (ens local)	29170.6	28468.39	28860.99	36056.07	39204.4	8.73	34.40
Ingressos (altres)	4219.5	23000	0	0	0	0.00	-100.00
Ingressos total	56390.1	51468.39	51860.99	59056.07	62204.4	5.33	10.31
despeses	8846.18	15242.3	15850.08	18678.09	12665.15	-32.19	43.17
despeses de personal	30000	36226.09	36010.91	40377.98	49539.25	22.69	65.13
total despeses	38846.18	51468.39	51860.99	59056.07	62204.4	5.33	60.13

### Tipologia de la tramitació de l'atenció SIAD

TIPOLOGIA DE LA TRAMITACIÓ DE L'ATENCIÓ SIAD	2015	2016	2017	2018	2019	Increment % de 2019 respecte a 2018	Increment % de 2019 respecte a 2015
Presencial	665	554	394	640	608	-5.00	-8.57
Telefònica	127	96	89	159	208	30.82	63.78
Correu electrònic	208	219	431	387	380	-1.81	82.69
Altres	0	0	0	0	0	0.00	0.00
Total	1000	869	914	1186	1196	0.84	19.60



ÀREA DE CONSULTA: NOMBRE D'ACTUACIONS	2015	2016	2017	2018	2019	Increment % de 2019 respecte a 2018	Increment % de 2019 respecte a 2015
Laboral	2	0	0	1	0	-100.00	-100.00
Salut	2	8	0	3	0	-100.00	-100.00
Serveis socials	35	53	7	14	22	57.14	-37.14
Violència	93	121	80	119	144	21.01	54.84
Psicologic	235	190	121	127	153	20.47	-34.89
Jurídic	34	81	36	75	42	-44.00	23.53
Formació/Activitats	5	1	1	0	1	0.00	-80.00
Altres	594	415	669	847	834	-1.53	40.40
Totals	1000	869	914	1186	1196	0.84	19.60

**Total activitats (sense comptar sessions individuals de cada activitat)**

TOTAL ACTIVITATS	2015	2016	2017	2018	2019
total activitats	n/a	12	14	13	17

## ACTIVITATS PER ANY

### 2015 n/a

### 2016

- |  |  |
|--|--|
| <ol style="list-style-type: none"> <li>Taller grupal recrea't i connecta amb l'optimisme</li> <li>Taller grupal veure venir la violència masclista</li> <li>Presentació pública del pla local de polítiques de dones 2015-2020, com acte central del 8 de març.</li> <li>Acte central del dia internacional per l'eliminació de la violència masclista</li> <li>Cicle de cinema d'igualtat, 8 sessions a any per cicle.</li> <li>Taller grupal de consells d'autoprotecció i defensa personal femenina, 20h amb motiu del 8 de març.</li> <li>Taller grupal de consells d'autoprotecció i defensa personal fem-</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>nina, 20h amb motiu del 25 de novembre.</li> <li>Presentació de l'exposició "quin temps tenim? Organització de la vida quotidiana."</li> <li>Reunions suport a l'associació a-dona't per la preparació dels actes commemoratius i preparació dels actes del 25 de novembre.</li> <li>Reunió grup motor del pla local de polítiques de dones.</li> <li>Formació "la violència masclista al ulls de la sanitat".</li> <li>Reunió protocol comarcal del baix Penedès per l'abordatge de la violència masclista, 22/6/2016 a El Vendrell</li> </ol> |
|--|--|

### 2017

- |   |   |
|---|---|
| <ol style="list-style-type: none"> <li>Taller grupal Re-genera't de 21h de durada (3h/sessió). Es va realitzar al centre cívic iris de la platja</li> <li>8m: acte dia 8 de març. Lectura del manifest institucional i espectacle "la mujer sola" al cc iris</li> <li>8m: activitats en relació 8 març. Guia de recursos d'igualtat a la biblioteca municipal Ventura Gassol</li> <li>Lectura de contes no sexistes a la biblioteca Ventura Gassol.</li> <li>25N: acte central del 25 de novembre, lectura del manifest institucional i espectacle "tot fent un te".</li> <li>25n: mou-te contra la violència masclista. Lloc: port de segur de Calafell 12h.</li> <li>Reunió amb directors/es de escoles de primària per iniciar una taula de coeducació. Octubre 2018</li> <li>Cicle de cinema igualtat, 8 sessions a any per cicle.</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>Presentació del llibre de defensa personal femenina "No eres tan débil como creen 2", M<sup>a</sup> Carmen Vila.</li> <li>Taller d'autoprotecció i defensa personal femenina11. Associació A-Dona't. Dues reunions de preparació i coordinació de les seves activitats i les activitats de l'ajuntament per la commemoració dels dies internacionals.</li> <li>Reunió grup motor del pla local de polítiques de dones.</li> <li>Protocol per l'abordatge de la violència masclista febrer 2017</li> <li>Difusió de cartells, tríptics i distribució de la informació de les activitats de tot els 2017 en paper i a través de la pàgina web i xarxes socials. També distribució del tríptic "treu-te la bena dels ulls" de prevenció i sensibilització sobre la violència masclista entre els serveis de la població.</li> </ol> |
|---|---|



1. Taller grupal “Empodera’t canvia la por per l’acció”, 20h del 3 al 20 de juliol al centre cívic cinema iris.
2. 8m - cicle de cinema d’igualtat : 8 projeccions de cinema per sensibilitzar la població de Calafell
3. 8m - actes entorn del dia 8 de març: lectura del Manifest institucional, performance simbòlica i aturada.
4. 8m - visita guiada temàtica “la dona a l’antiguitat”, 11h. Acte dintre de les activitats del 8 de març,
5. 8m - exposició “Per ser nena” cedida per l’ICD. Amb motiu del 8 de març del 5 al 15 de març.
6. 25n: Mou-te contra la violència masclista, 12h a la plaça del port de segur de Calafell.
7. 25n: Mou-te contra la violència masclista: classe de zumba i ioga, al gimnàs municipal Vilarenc Aqua.
8. Taller de drets humans i violència masclista i ciberassetjament a l’institut la talaia el 26 i 27 de setembre.
9. Formació per agents de coeducació de les escoles i instituts de Calafell. Abril 2018, 12 h de durada.
10. Taula rodona: la sentència de la manada, els drets de les dones a debat.
11. Suport a l’associació A-dona’t per la preparació dels actes commemoratius i preparació dels actes del 25 de novembre.
12. Participació des dels SIADs en aquestes propostes de cooperació: difusió de les activitats, organització d’accions conjuntes, impuls de mecanismes de participació, creacions de xarxes.
13. Cada vegada tots els departaments de l’ajuntament ens demanen la participació i la col·laboració. Veure totes activitats transversals que s’han realitzat amb altres departaments.

## 2019

1. taller Dona teatre 1, de març a juny, de 40h de durada. acte amb motiu del dia 8 de març.
2. taller Dona teatre 2, d’octubre a desembre de 2020, 40h de durada. acte amb motiu del dia 25n.
3. 8m - cicle cinema d’igualtat: 8 projeccions de cinema per sensibilitzar la població de Calafell
4. 8m - lectura conjunta del manifest institucional pel dia internacional de les dones, 8 març.
5. 8m - acte commemoratiu i reivindicatiu amb les corals de Calafell al port de segur, amb motiu del 8 març.
5. 8m - visita guiada a la ciutadella ibèrica “la dona a l’antiguitat”, 11h. amb motiu del 8 març.
6. 8m - obra de teatre “amors” a la biblioteca Ventura Gassol. acte amb motiu del 8 de març.
7. 25n - acte “mou-te contra la violència masclista” al port de Segur. acte entorn el dia 25n.
8. 25n - lectura institucional del manifest del 25n i de la xarxa de ciutats contra la trata.
9. formació sobre feminisme i diversitat afectivo sexual institut la talaia de segur de Calafell
10. 25n - taller de defensa personal femenina, novembre i desembre de 2019. acte entorn el 25 n.
11. formació al casal jove d’estiu sobre feminisme i gènere
12. manifestació nocturna “la nit serà violeta”.
13. acte de suport institucional a la noia en el cas de la manada de Manresa
14. 25n - taller adreçat a famílies: violència masclista i sexualitat en adolescents, acte entorn el 25n.
15. 25n - ii jornada de dona i empresa, “dona’t el poder”, acte entorn el 25n.
16. 25n - taula rodona: parlem sobre el maltractament cap a les dones?, acte entorn el 25n.
17. 25n - projecció del documental “el proxenet” i debat posterior. acte entorn el 25 n.
18. protocol per l’abordatge de la violència masclista de Calafell.



Per a descarregar una còpia d’aquest document consulti la següent pàgina web

Codi Segur de Validació	925af2c2ed724a099915a210cb6310a0001
Url de validació	<a href="http://seu.calafell.cat/absis/idi/arx/dianxabsaweb/asp/verificadorfirma.asp">http://seu.calafell.cat/absis/idi/arx/dianxabsaweb/asp/verificadorfirma.asp</a>
Metadades	Origen: Origen administració Estat d’elaboració: Original



## Perfil majoritari usuàries del SIAD 2015-2020

- De 35 a 55 anys
- Estudis primaris o secundaris
- Família monomarental o en parella, amb fills
- Dependent econòmicament
- Nacionalitat espanyola
- Soltera, casada o divorciada

## Col·lectius especialment vulnerables

### Menors

Els fills i filles de les dones víctimes són uns dels principals implicats i afectats als casos de VM. Són també víctimes, moltes vegades re-victimitzades, amb poques garanties de recuperació i d'atenció correcta i de qualitat. .

Al SIAD oferim atenció psicològica per les dones víctimes, però no per fills i filles (o altres menors familiars).

L'únic servei que ofereix teràpia és el Servei d'Intervenció Especialitzada (SIE) del Garraf i Penedès, un desplaçament que moltes vegades no poden assumir les famílies o que està molt descontextualitzat del seu territori.

Hauríem de pensar en incorporar a aquest servei al SIAD en algun moment; o oferir una ajuda per l'atenció psicològica. O tallers grupals terapèutics per menors de llars VM.

### Dones prostituïdes

Com a part de l'adhesió de Calafell a la xarxa de ciutats lliures de dones, nenes i nens destinats a la prostitució, hauríem d'oferir un protocol i ajuts específics adreçats a qualsevol prostituta que desitgi sortir d'aquesta situació.

## Conclusions de gestió per 2021-2024

- Algunes de les activitats incloses al pla 2015-2020 no s'han pogut dur a terme, per manca de recursos econòmics i humans.
- El Pla final 2021-2024 haurà de ser menys ambiciós, però més efectiu.
- Necessitarem més recursos humans per tasques administratives i d'atenció al SIAD.
- No ha hagut temps per revisar el pla anualment, actualitzar indicadors, avaluar i redirigir si escau.
- Falten indicadors, o no són comparables.
- Hem de dedicar més temps en l'activitat continuada de l'àrea per la gestió d'indicadors i avaluació continuada.
- Recollirem dades rellevants que ara no consten als sistemes de l'Ajuntament, de la Generalitat, etc.
- Altres agents necessaris no han tingut molt de temps per treballar i revisar les seves polítiques i indicadors de igualtat
- Cercarem activament la col·laboració d'altres agents de l'Ajuntament i altres agents del municipi, per que portin a terme la recollida de dades segregades per sexe i per la transversalització de les polítiques de gènere.
- La visibilitat de l'activitat de l'àrea i el consens sobre la necessitat de polítiques de gènere ha augmentat entre la població, personal de l'ajuntament i entre els grups polítics.
- La igualtat ha de ser una àrea prioritària i transversal en l'activitat, i la planificació al nostre municipi. Som referència a la comarca.



Per a descarregar una còpia d'aquest document consulti la següent pàgina web

Codi Segur de Validació 925af2c2ed724a099915a210cb6310a0001

Url de validació <http://seu.calafell.cat/absis/idi/arx/dianxabsaweb/asp/verificadorfirma.asp>

Metadades Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original



# 6. ENQUESTES REALITZADES DURANT EL PROCÉS D'AVALUACIÓ DEL PLA ANTERIOR

## Enquesta personal ajuntament. Fins el 15 de juny 2020

- 33 participants, un 10% del personal de l'ajuntament.
- La majoria de participants, un 68,8%, diuen que la seva àrea sí que aplica la perspectiva de gènere.
- Un 50% considera que els pressupostos de la seva àrea apliquen la perspectiva de gènere.
- Un 84,5% diu que a la seva àrea fan un ús no discriminatori en el llenguatge i la comunicació corporativa.
- Estem empatades quant a recull de dades segregades per sexe (H, D, no binari): 43,8% i 43,8%.
- Això ens indica que necessitem establir internament aquestes recomanacions, de manera més clara, amb el consens de cada departament.
- Quines accions específiques per a dones, per la igualtat o per la transversalitat de les polítiques de gènere ha dut a terme la teva àrea durant els anys 2015-2020?
  - *Algunes persones no recorden o saben dir quines accions. Les altres recorden, per exemple, cursos, formacions, tallers, concerts, actuacions d'igualtat, cinema d'igualtat, teatre, el pla d'igualtat, inversions afavorint la participació de dones, xerrades, merchandising...*
- Sobre l'activitat de l'àrea d'Igualtat, atenció a la dona i LGBTI, sobre el Pla d'Igualtat anterior, durant els anys 2015-2020, quina és la teva percepció, quines han estat les mancances o els obstacles?
  - *Percepció positiva en general. S'ha vist més gestió i col·laboració envers el tema, però encara s'ha de treballar més en aquest àmbit, sobretot amb la gent jove. Obstacles en la societat en general, patriarcal. És necessari treballar des d'una perspectiva transversal i interseccional real, amb la implicació de tots els departaments i seccions. Falten recursos. S'avança a poc a poc. Molt important: la bretxa salarial. Necessitem més accions divulgatives i de sensibilització, més formació, sobre què significa i representa un pla d'igualtat. Els últims anys han estat més contundents però encara falta que es transmeti més a la gent. Insuficient informació sobre el Punt Lila.*
- Sobre l'activitat de l'àrea d'Igualtat, atenció a la dona i LGBTI, sobre el Pla d'Igualtat anterior, durant els anys 2015-2020, quina és la teva percepció, quins han estat els èxits i les fortaleses?
  - *Valoren el Punt Lila. Hi ha més visibilitat, més reconeixement de les polítiques d'igualtat. Cada vegada està més viva aquesta política. A destacar la sensibilització aconseguida i els qüestionaments del model patriarcal que es comença a percebre. S'ha avançat en l'àmbit de coneixements i de transversalitat de gènere, mitjançant diverses accions for-*

*matives i de sensibilització. L'equip de govern està més feminitzat i sensibilitzat amb les actituds masculistes i violència sexual en espais públics. L'activitat del teatre fòrum ha sigut una de les millors, ja que fa una representació de la realitat. Molt més suport a l'atenció a la dona, més tasca preventiva i comunitària. Ha millorat en l'àmbit de visualització corporativa i sensibilitat local. Som més conscients de la desigualtat.*

- Quines accions hauríem d'incloure al Pla d'Igualtat 2021-2024, genèrics o en coordinació amb la teva àrea o regidoria?
  - *Més activitats i propostes culturals i a les biblioteques, de patrimoni i turisme, per conèixer la història de les dones, la perspectiva de gènere i visibilitzar el seu rol al llarg del temps, i per empoderar les dones. Més activitats de conscienciació a centres educatius. Més activitats preventives i formatives en els centres escolars del municipi. Més accions per revertir la crisi de la Covid de cara a les dones.*
- Que diries que necessita implementar o enfortir l'Ajuntament al municipi de Calafell per garantir la igualtat real entre homes i dones?
  - *Polítiques a l'oci nocturn. Més igualtat als alts càrrecs. Fora la bretxa salarial. Mesures de conciliació en moment de pandèmia. Una millor conciliació familiar en global. Treballar des de la infància la temàtica. Una política transversal i educativa. Voluntat. Tasca comunitària, de prevenció i d'acció, sortir de l'assistencialisme. Començar per les escoles, entitats de tota mena: futbol, hockey, patinatge, Cors, Dansa, esports de tota mena. Fer arribar a on és la gent el missatge d'igualtat i respecte als diferents col·lectius. Fer informació i conscienciació a tots els nivells.*

## Enquesta població – fins el 31 octubre 2020

- Resultats no significatius: 5 respostes
- Algunes dades:
- 5 participants, tot dones
- 2 de Segur, 3 urbanitzacions
- Tots els àmbits els hi han resultat prioritaris
- Tasques prioritàries: tallers, formacions, ocupació, cinema i teatre.
- Suggestiments
- Donar més visibilitat a dones referents líders en els seus sectors
- Recursos per a dones joves començant la seva carrera professional o el seu negoci
- Facilitació de la conciliació familiar.





## 7. 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 l'àrea 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 amb una vigència 009 al 2014. Durant el 2015 es va realitzar una nova diagnosi i la redacció participativa del nou Pla local d'Igualtat 2015-2020.

El 2009 es va crear el Servei d'Informació i Atenció a les dones (SIAD) des d'on s'atenen 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. En 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 pla 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 local, i d'altra banda, i com a conseqüència d'aquesta diagnosi, redactar les línies marc i d'actuació del Pla local d'Igualtat 2020-24, que abasti de forma transversal tots els àmbits i àrees d'intervenció municipal afegint-hi de noves incorporant i ampliant nous serveis.

En aquesta línia, cal destacar les noves propostes d'intervenció centrades en la violència sexual i en visibilitzar la prostitució com una forma molt greu de violència sexual i d'explotació econòmica així com en propostes de millora i reajustament del nostre serveis existents dintre del SIAD.

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. Es vol incorporar una nova concepció de la ciutadania que transcendeix 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 d'elaboració del nou Pla Local d'Igualtat marcat per l'esclat de la Covid-19 i per les restriccions posteriors sobre aforaments, s'amplien i milloren les línies d'actuacions generals intentant la millor forma de participació ciutadana en un escenari tant advers. Davant d'aquesta situació s'ha comptat molt amb el suport virtual per arribar a la ciutadania i recollir les opinions. Els resultats obtinguts en la primera fase de Diagnosi han de servir de base per a desenvolupar un nou 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 necessita per viure en equilibri i plenitud. No obstant, tradicionalment han topat amb un marc social anomenat patriarcat que els hi ha suposat una situació de desigualtat en relació als homes.

En aquest sentit, calen encara molts esforços per assolir una equitat real entre homes i dones en els diferents àmbits de la vida (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 intercomarcals 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 era 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.

En l'actualitat les dades de població del 2019 que figuren a l'IDESCAT són de 26.538 habitants.

D'aquests, 13.362 són homes i 13.176 són dones. Les dades com l'atur del 2019 s'observa molt significativament les desigualtats de les dones a l'accés al mercat laboral ja que l'atur registrat per sexe és de 707 homes i de 1.034 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 va rebre en els darrers anys un fort impuls al municipi, tot i que la crisi del 2008 es va frenar bruscament i ara experimenta un lleuger increment.



Per a descarregar una còpia d'aquest document consulti la següent pàgina web

Codi Segur de Validació 925af2c2ed724a099915a210cb6310a0001

Url de validació <http://seu.calafell.cat/absis/idi/ax/dianxabsaweb/asp/verificadorfirma.asp>

Metadades Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original



## 8. 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'emmarca el Pla Local d'igualtat de Calafell.

### 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'ésser 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).

El Diccionari de la llengua catalana de l'Institut d'Estudis Catalans defineix equitat de la manera següent:

Equitat f. [DR] Adaptació de la norma jurídica a cada cas concret, per evitar una interpretació rígida dels preceptes legals.

Pel que fa a igualtat, el mateix diccionari en dona la definició següent:

Igualtat f. [LC] [MT] Condició d'ésser igual una cosa a una altra, d'ésser iguals dues o més coses, qualitat d'igual.

Podem considerar, doncs, que la igualtat és un principi general de dret i l'equitat l'aplicació que se'n fa a cada cas específic a fi de corregir les situacions injustes.

Així, ja d'una manera més concreta, en l'article 2 de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, trobem les definicions següents relatives a l'equitat i la igualtat de gènere:

Equitat de gènere: la distribució justa dels drets, els beneficis, les obligacions, les oportunitats i els recursos sobre la base del reconeixement i el respecte de la diferència entre dones i homes en la societat.

Igualtat de gènere: la condició d'ésser 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.

### Introducció a les polítiques d'igualtat

Un pla local d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes és fruit del compromís d'un consistori amb la consecució de la igualtat real entre dones i homes en l'àmbit local. Un pla d'aquest tipus no és un document programàtic ni una mera declaració de principis sinó que constitueix un marc de treball quotidià que conté una sèrie d'actuacions i mesures pràctiques que la seva posada en marxa contribuirà en el futur, i també a curt termini, a la disminució de la desigualtat i desequilibris existents entre dones i homes en el nostre municipi.

Tot pla local d'igualtat d'oportunitats ha d'ajustar-se a la realitat del territori en el qual es pretén intervenir. Prèviament a la seva formulació, cal identificar les necessitats, problemes i oportunitats de millora existents, per a definir posteriorment les



prioritats a abordar i objectius a aconseguir mitjançant la seva implementació, tal com s'ha fet des de l'Ajuntament de Calafell, a través de la diagnòsi i l'estudi de la situació real actual de les discriminacions que existeixen entre homes i dones al municipi.

Les polítiques per la igualtat dels homes i dones, han estat desenvolupades per tal de corregir o compensar les situacions de desigualtat i de discriminació i poder avançar més enllà de l'estricta reconeixement formal. Aquestes polítiques han anat evolucionant des d'accions merament testimonials dins alguns òrgans de representació internacional sense cap capacitat d'intervenció, fins a programes molt específics, orientats a resoldre problemàtiques molt concretes, dotats d'un volum de recursos importants i amb una gran capacitat d'intervenció.

En un primer moment, les polítiques s'orientaven a eliminar tota discriminació manifesta en l'ordenament jurídic i normatiu de les nostres societats. Això ha anat passant durant períodes de temps més o menys llargs segons els països, però en general ha durat des dels anys 70's fins als 90's, tot i que el procés es continua sempre ampliant a nous dominis de les nostres regulacions legislatives.

Des de la segona meitat dels 80's fins als finals dels 90's, l'enfocament prioritari ha estat la necessitat d'endegar polítiques d'igualtat d'acció positiva per a les dones, intervenint de manera focalitzada sobre els àmbits i pràctiques que s'evidenciaven com a discriminatoris.

A finals dels anys 90, s'ha imposat l'adopció d'un enfocament integrador i transversal que afecti a tots els àmbits d'intervenció i a tots els nivells, transversalitat de gènere o també enfocament integrat de gènere. Aquesta estratègia ha entrat en vigor des de la segona meitat dels anys 90's, propiciada a partir de la Conferència Internacional de Dones a Beijing.

De fet però, moltes polítiques vigents mantenen un enfocament dual que plantegen la política de l'acció positiva de manera complementària a l'enfocament integrat de gènere.

Alguns dels principals resultats aconseguits amb les polítiques d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones promogudes han estat bàsicament :

La prohibició explícita en l'ordenament jurídic de tota discriminació directa contra les dones en l'àmbit laboral.

La millora de la situació en general de les dones respecte a com estaven abans de la implementació de les mateixes, en els diferents àmbits d'intervenció.

L'anàlisi i millor comprensió de quins són els fonaments sobre els que es basen les situacions de desigualtat entre homes i dones.

El major coneixement i sensibilització dels diferents agents socials i la ciutadania en general sobre la necessitat de fomentar i respectar la igualtat d'oportunitats entre les dones i els homes.

La identificació com a delictes penals de les discriminacions i els

abusos de poder contra les dones en diferents àmbits per mitjà del codi penal, en l'àmbit laboral,...

Tot i aquests resultats, encara queda un llarg camí per recórrer fins a assolir de facto que les dones puguin optar plenament, i sense factors de discriminacions indirectes, a les mateixes oportunitats de desenvolupament personal i professional que els homes. Bàsicament, els diferents òrgans de govern amb competències en igualtat de dones i homes intervenen formulant plans d'actuació per assolir els objectius d'un major equilibri social entre homes i dones en diversos àmbits com el social, el polític, l'econòmic, etc... on es posen de manifest les situacions de discriminació.

Així, tant des de la pròpia Comissió Europea o els diferents Estats membres, com des dels governs regionals, provincials o locals, es desenvolupen plans polítics d'actuació, per una vigència determinada de 3 o 4 anys per regla general, en els quals s'expressen les prioritats polítiques que condicionaran la dedicació de recursos i les programacions d'intervenció en el període en qüestió, destinats a promoure una major igualtat entre les dones i els homes.

Aquestes polítiques han estat principalment canalitzades a través dels Programes d'Acció Comunitària per la Igualtat d'Oportunitats entre Homes i Dones que es van desenvolupar des dels anys 80's, a més de la necessària adopció dels enfocaments transversals de gènere en el marc de programes adreçats a objectius més amplis.

Des de l'any 1982 i fins a l'actualitat, la UE ha desenvolupat programes d'acció comunitària per la igualtat d'oportunitats. Cada programa ha creat un marc d'actuacions en diferents línies prioritàries, destinant mitjans, eines i recursos i impulsant als Estats Membres a generar també els seus propis programes.

La darrera Estratègia de la Comissió Europea per a la igualtat entre dones i homes 2010-2015 va estar molt centrada en la millora de la situació de les dones en el mercat de treball i en els llocs de decisió. L'estratègia marca les cinc prioritats bàsiques que la UE ha de seguir en matèria d'igualtat de gènere:

Independència econòmica de les dones: incrementar els nivells de participació en el mercat de treball de les dones facilitant l'equilibri entre vida privada i laboral i prestant especial atenció a les dones de més edat, les dones soles amb fills, les dones amb discapacitat, les dones d'origen estranger i les que pertanyen a minories ètniques.

Salari igual per treball igual o per treball d'igual valor: eliminar la disparitat salarial entre dones i homes tenint present les causes profundes que la provoquen.

Igualtat en la presa de decisions: augmentar la representació de les dones en els processos de presa de decisions polítiques i en els de les empreses.

Dignitat, integritat i fi de la violència sexista: eliminar totes les formes de violència que pateixen les dones, incloent-hi la vio-



lència domèstica, l'assetjament sexual, la violació, la violència sexual durant els conflictes, així com les tradicions perjudicials, com la mutilació genital femenina, els casaments forçats i els crims d'honor.

Igualtat en l'acció exterior: exercir, a través de les polítiques d'acció exterior, una influència significativa per fomentar la igualtat entre els sexes i l'apoderament de la dona a tot el món. A banda de les cinc prioritats, l'estratègia també aborda qüestions horitzontals com la necessitat de potenciar el suport i la participació dels homes en la construcció de relacions més igualitàries.

El Pacte europeu per la igualtat de gènere (2011-2020), per la seva banda, té com a finalitat abordar els reptes en l'àmbit de la política d'igualtat entre dones i homes i garantir que s'integri la dimensió de gènere en tots els àmbits d'actuació, en particular en el context de l'Estratègia europea 2020.

## MARC NORMATIU

### Normativa Internacional

La Declaració sobre l'Eliminació de la Discriminació contra la Dona de 1967 i la Convenció per a l'Eliminació de Totes les Formes de Discriminació contra la Dona de 1979 contenen pronunciaments decisius per a l'eliminació de totes les formes de discriminació cap a la dona en el marc de les Nacions Unides. Aquesta última és considerada el instrument jurídic de major rellevància en matèria d'igualtat de gènere pel seu abast universal i el seu caràcter vinculant per a aquells Estats membres que l'han ratificat. En el seu preàmbul, afirma "que la discriminació contra la dona viola els principis d'igualtat de drets i de respecte de la dignitat humana, que dificulta la seva participació, en les mateixes condicions que l'home, en la vida política, social, econòmica i cultural del seu país, que constitueix un obstacle per a l'augment del benestar de la societat i de la família i que entorpeix el ple desenvolupament de les seves possibilitats per a prestar servei al seu país i a la humanitat."

El Comitè per a l'Eliminació de la Discriminació contra la Dona (CEDAW), la funció de la qual és vigilar l'aplicació de la Convenció pels Estats que l'han subscrit (com és el cas d'Espanya, en 1983), ha assenyalat que la desigualtat de gènere persisteix de manera generalitzada amb independència del nivell de desenvolupament d'un país, per l'existència en diferent grau de "idees preconcebudes sobre la dona, a causa de factors socioculturals que perpetuen la discriminació fundada en el sexe" (Recomanació general Núm. 3, Sisè període de sessions, 1987).

Les quatre conferències mundials sobre la dona celebrades al marc de les Nacions Unides –la primera d'elles celebrada a Mèxic l'any 1975 (Conferència Mundial de l'Any Internacional de la Dona), i les posteriors: Copenhaguen 1980 (Conferència Mundial del Decenni de les Nacions Unides per a la Dona), Nairobi 1985 (Conferència Mundial per a l'Examen i l'Avaluació dels Assoliments del Decenni de les Nacions Unides per a la Dona) i Beijing 1995 (Quarta Conferència Mundial sobre la Dona)–,

han contribuït positivament al fet que la causa de la igualtat de gènere i l'apoderament de les dones se situï entre les prioritats de l'agenda mundial, instant als governs a l'adopció d'estratègies i mesures per a la consecució de la igualtat en els àmbits públic i privat.

La Declaració i la Plataforma d'Acció de la IV Conferència Mundial sobre la Dona del 1995, en els documents aprovats durant aquesta, van establir les dues estratègies fonamentals per al desenvolupament eficaç de les polítiques d'igualtat de dones i homes, la transversalitat de gènere i la representació equilibrada. Durant aquesta conferència s'introdueix per primera vegada el concepte de gènere com una categoria d'anàlisi que ha d'aplicar-se a les polítiques i programes encaminats a la superació de les desigualtats, i es reconeix la diversitat de les dones: "La Plataforma d'Acció posa l'accent que les dones comparteixen problemes comuns que només poden resoldre's treballant de comú acord i en associació amb els homes per a aconseguir l'objectiu comú de la igualtat de gènere a tot el món. La Plataforma respecta i valora la plena diversitat de les situacions i condicions en què es troba la dona i reconeix que algunes dones enfronten barreres especials que obstaculitzen la seva participació plena i en peus d'igualtat en la societat." (Informe de la Quarta Conferència Mundial sobre la Dona Beijing, 4 a 15 de setembre de 1995, 3). La Conferència celebrada a Beijing va generar un impacte sense precedents en la lluita per la igualtat entre dones i homes. És de destacar que va comptar amb representacions de 189 governs i una participació de més de 30.000 persones en el Fòrum paral·lel de les organitzacions no governamentals, posant-se en valor en el document resultant de la mateixa el recorregut històric del moviment feminista i la seva contribució decisiva en la promoció, protecció i defensa dels drets de les dones i les nenes. Les seves posteriors sessions, de Pequín+5 (Nova York, 2000), Pequín+10 (Nova York, 2005) i Pequín+15 (Nova York, 2010) continuen aglutinant esforços perquè la igualtat entre dones i homes, nenes i nens, sigui algun dia una realitat.

La Conferència Mundial sobre la Dona i l'Esport, celebrada al Canadà en 2002, va cridar l'atenció sobre la invisibilitat i la persistència de la discriminació que sofreixen les dones i les nenes en els esports.

Els Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS), aprovats en 2015 en el marc de la Declaració del Mil·lenni de les Nacions Unides (2000), inclouen entre els seus reptes fonamentals "Aconseguir la igualtat entre els gèneres i apoderar a les dones i les nenes" (ODS 5), per a això defineixen una sèrie de metes com "Vetllar per la participació plena i efectiva de les dones i la igualtat d'oportunitats de lideratge a tots els nivells de l'adopció de decisions en la vida política, econòmica i pública."

La Comissió de la Condició Jurídica i Social de la Dona ha celebrat el seu seixantè primer període de sessions (CSW61), al març de 2017, prenent com a tema prioritari "L'apoderament econòmic de la dona en el canviant món del treball."

La Declaració mundial de la Unió Internacional d'Autoritats Locals (IULA) sobre les dones en el govern local, aprovada al novembre de 1998 a Harare (Zimbabue), que ve a subratllar la

Per a descarregar una còpia d'aquest document consulti la següent pàgina web

Codi Segur de Validació 925af2c2ed724a099915a210cb6310a0001

Url de validació <http://seu.calafell.cat/absis/idi/ax/dianxabsaweb/asp/verificadorfirma.asp>

Metadades Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original



posició excepcional en què es troba l'administració local per a millorar la situació de les dones, per ser l'àmbit més pròxim a la ciutadania, i que "per això gaudeix d'una posició ideal per a involucrar a les dones tant en la presa de decisions que concerneixen les seves condicions de vida, com per a aprofitar els seus coneixements i capacitats en la promoció d'un desenvolupament sostenible."

## Normativa europea

El Conveni per a la Protecció dels Drets Humans i de les Llibertats Fonamentals (1950) prohibeix la discriminació per raó de sexe (article 14).

El Tractat d'Amsterdam (1997) conté una referència específica a la igualtat entre dones i homes i l'assenyala com un dels objectius de la UE que ha d'inspirar totes les accions i polítiques comunitàries (articles 2 i 3). Anteriorment, el Tractat de Roma (1957) i el Tractat de Maastricht (1992) també l'havien proclamat entre els seus principis, fixant la meta d'eliminar les desigualtats entre dones i homes i promoure la seva igualtat. Aquests tractats incorporen el principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte per a homes i dones en assumptes d'ocupació i ocupació, inclòs el principi d'igualtat de retribució per a un mateix treball o per a un treball d'igual valor. Actualment, el Tractat de Funcionament de la Unió Europea (TFUE) contempla la no discriminació en l'àmbit laboral per raó de sexe en els seus articles 153 i 157.

La Carta de Drets Fonamentals de la Unió Europea (2000) estableix tant el principi d'igualtat davant la llei com la prohibició de discriminació per raó de gènere, aclarint que les accions positives són mesures compatibles amb la igualtat de tracte (articles 20, 21 i 23).

La Directiva 2002/73/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 23 de setembre de 2002, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones pel que fa a l'accés a l'ocupació, a la formació i a la promoció professionals, i a les condicions de treball, la Directiva 2004/113/CE del Consell, de 13 de desembre de 2004, per la qual s'aplica el principi d'igualtat de tracte entre homes i dones a l'accés a béns i serveis i el seu subministrament, i la Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes d'ocupació i ocupació.

El Reglament 806/2004/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 21 d'abril de 2004, relatiu al foment de la igualtat entre l'home i la dona en la cooperació al desenvolupament, destaca "la importància que revesteix el paper econòmic, social i mediambiental de les dones a tot el deixo anar de la vida als països en desenvolupament".

La Resolució del Parlament Europeu, de 14 de març de 2017, sobre la igualtat entre dones i homes a la Unió Europea en 2014-2015 (2016/2249(INI)), es refereix a la feminització de la pobresa com un fenomen que es manté dins de la Unió, posat "que els índexs extremadament elevats de desocupació, pobresa

i exclusió social de les dones estan estretament vinculats a les retallades pressupostàries en els serveis públics com ara l'assistència sanitària, l'educació, els serveis socials i les prestacions socials; que aquestes polítiques condueixen a una major precarització del treball, especialment per l'increment dels contractes a temps parcial i temporals no desitjats".

La Resolució del Parlament Europeu sobre el gender budgeting (integració de la perspectiva de gènere en el pressupost) - elaboració de pressupostos públics amb una perspectiva de gènere (2002/2198(INI)), que insta a la Comissió Europea, als Estats membres i als governs locals al fet que apliquin "pressupostos sensibles al gènere".

En el marc local, la Carta Europea per a la igualtat de dones i d'homes en la vida local 2005-2006, elaborada i promoguda pel Consell de Municipis i Regions d'Europa i els seus associats, part del reconeixement que "les entitats locals i regionals, que són les esferes de govern més pròximes a la població, representen els nivells d'intervenció més adequats per a combatre la persistència i la reproducció de les desigualtats i per a promoure una societat veritablement igualitària".

## Normativa estatal

La Llei Orgànica per la Igualtat efectiva entre dones i homes (B.O.E. nº 71 de 23/03/2007). Com el seu nom indica, aquesta llei està adreçada a obtenir la igualtat efectiva entre dones i homes amb l'eliminació de tota discriminació per raó de sexe, en particular les que afecten a les dones. Així, per una banda reconeix expressament a totes les persones el gaudi dels drets derivats del principi d'igualtat de tracte i de la prohibició de discriminació per raó de sexe i, per l'altra, obliga per igual a totes les persones, físiques i jurídiques que es trobin en territori nacional, amb independència de quina sigui la seva nacionalitat, domicili o residència. Té una vocació transversal i, per tant, projecta la seva influència sobre tots els àmbits de la vida i, singularment en les esferes política, civil, laboral, econòmica, cultural i artística, integrant el principi d'igualtat i de perspectiva de gènere en l'ordenació general de les polítiques públiques i estableix criteris d'actuació de tots els poders públics en relació amb la igualtat. També proporciona garanties processals per a la tutela del dret a la igualtat entre les dones i els homes a través de procediments judicials preferents i sumaris on es pot invertir la càrrega de la prova. Estableix un marc general per a l'adopció de les accions positives que permetin condicions per a afavorir una major igualtat real i efectiva entre homes i dones, i incorpora un conjunt de mesures per eliminar i corregir la desigualtat en els diferents àmbits de la realitat social, cultural, artística i per al foment de la igualtat. Finalment, assegura una representació equilibrada d'ambdós sexes en la composició dels òrgans, càrrecs de responsabilitat i de presa de decisió de tots els poders públics i en la normativa de règim electoral.

La Llei 39/1999, de 5 de novembre, per promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores. Aquesta llei introdueix canvis legislatius en l'àmbit laboral perquè les persones treballadores puguin participar de la vida familiar i tracta de vetllar per l'equilibri dels permisos per maternitat i paternitat



per a evitar que això afecti negativament les possibilitats d'accés a l'ocupació, a les condicions del treball i a l'accés a llocs d'especial responsabilitat de les dones. Incorpora mesures destinades al fet que els homes puguin ser copartípeps de la cura de les seves filles i fills des del seu naixement o la seva incorporació a la família.

La Llei 30/2003, de 13 d'octubre, sobre mesures per incorporar la valoració de l'impacte de gènere en les disposicions normatives que elabori el Govern, que introdueix l'obligació que tot projecte normatiu vagi acompanyat d'un informe sobre l'impacte per raó de gènere de les mesures que s'estableixen en aquest.

La Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere. Publicada en el BOE N.º 313 de 29 de desembre de 2004. Aquesta llei va suposar un destacat avenç en l'afrontament de la xacra de la violència contra les dones, a nivell de rellevància social i de disposició d'una protecció formal en casos de perill emparada amb un rang elevat de l'ordenament jurídic. S'introdueixen mesures a nivell preventiu, d'intervenció i de protecció per a les víctimes, en l'àmbit laboral, de reinserció social, formació ocupacional, habitatge social, serveis socials, educació, salut. Així mateix, estableix el desplegament d'una bateria de recursos jurídics per atendre les mesures disposades davant les denúncies i els crims que es presentin.

La Llei 15/2005, de 8 de juliol, per la qual es modifiquen el Codi Civil i la Llei de Enjudiciament Civil en matèria de separació i divorci.

La Llei 39/2006, de 14 de desembre, de Promoció de l'Autonomia Personal i Atenció a les persones en situació de dependència fa referència a la funció de cuidadores que històricament ha recaigut sobre les dones: "Cal no oblidar que, fins ara, han estat les famílies, i especialment les dones, les que tradicionalment han assumit la cura de les persones dependents, constituint el que ha donat a dir-se el «suport informal»".

## Normativa autonòmica i local

Llei Orgànica 6/2006 de Reforma de l'Estatut d'Autonomia. El nou Estatut regula els drets civils i socials, entre els quals els drets de les dones correspon a l'article 19. Títol I. Drets, deures i principis rectors. Capítol I. Drets i Deures en l'àmbit civil i social. Article 13. Drets de les Dones. D'acord amb l'article 41 de l'Estatut, situat dins l'apartat de "principis", reconeix que els poders públics han de garantir la incorporació de la perspectiva de gènere. L'Estatut també incorpora la paritat en la composició i règim electoral del Parlament (article 56).

Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes. L'objecte d'aquesta llei és establir i regular els mecanismes i els recursos per a fer efectiu el dret a la igualtat i a la no discriminació per raó de sexe en tots els àmbits, etapes i circumstàncies de la vida. En efecte, per tal d'assolir una igualtat efectiva de dones i homes, aquesta llei vol reforçar les mesures i els mecanismes concrets per a aconseguir que els poders públics de Catalunya duguin a terme polítiques i actuacions destinades a

eradicar el fenomen de la desigualtat entre dones i homes, que col·loca les dones en una situació de subordinació i desavantatge social i econòmic respecte dels homes i que impedeix que les dones exerceixin plenament llurs drets com a ciutadanes.

Llei 5/2008 de 24 d'abril del dret de les dones a eradicar la violència masclista. Aquesta llei recull les actuacions que els poders públics catalans han de dur a terme contra la violència masclista i la xarxa de serveis d'atenció i recuperació que garanteix una intervenció integral contra totes les formes d'aquesta violència. A nivell conceptual, ha posat al centre les dones com a subjectes de dret i la consideració que la violència masclista com una greu vulneració dels seus drets humans i llibertats fonamentals, i reconeix la importància dels aspectes preventius i subratlla les mesures de sensibilització, prevenció i detecció precoç com a principis fonamentals en la seva eradicació.

A nivell competencial correspon als municipis programar, prescriure i gestionar els Serveis d'Informació i Atenció a les dones i efectuar la derivació als diferents serveis en els termes previstos en aquesta llei.



Per a descarregar una còpia d'aquest document consulti la següent pàgina web

Codi Segur de Validació 925af2c2ed724a099915a210cb6310a0001

URL de validació <http://seu.calafell.cat/absis/idi/ax/idiarxabsaweb/asp/verificadorfirma.asp>

Metadades Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original



# 9.- PROCÉS DE CREACIÓ DEL PLA

El Pla local d'Igualtat de Calafell té una vigència de 4 anys (2021-2024) 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 està dirigit per les dues coordinadores del projecte, Sílvia Pedret, Tècnica d'Igualtat i coordinadora del SIAD, i Isabel Bou Bayona, Presidenta de la Comissió Informativa d'Igualtat.

## Òrgans de treball

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

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

### Grup Motor

Membres: personal tècnic de les àrees d'Igualtat, Ensenyament, Ocupació, Joventut, i les noves incorporacions de Cultura, Serveis Socials, Immigració, Salut i Policia Local.

#### Funcions

- Coordinar el Pla de Treball amb les tasques prioritzades per àmbit.
- Garantir l'adequació del Pla a la realitat canviant del municipi i els recursos disponibles.
- Vetllar pel correcte desplegament del Pla.
- Elaborar l'estratègia de difusió i comunicació del Pla.
- 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 anual.

## Comissió d'Igualtat

### Membres

- Grup Motor.
- Representants 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)
- Recursos municipals (Serveis Socials, SIAD, servei d'acollida i immigració, Centres Cívics, Biblioteques municipals i Policia Local),
- Càrrecs tècnics d'alta direcció de l'Ajuntament (Secretari, Interventora, Tresorera, cap de Serveis Econòmics, cap de RH, cap de Recursos Administratius, cap de contractació i cap del servei d'assessorament jurídic)
- Recursos territorials (ABS Calafell, instituts i escoles Mossos d'Esquadra, Hospital del Vendrell, CSMA, SEPE, SOC)
- Agents socials (associacions i entitats feministes i de dones, AMPAs/AFAs, altres associacions).

### Funcions

- Validació de les accions a realitzar.
- Valoració de les accions desenvolupades per tal de realitzar el seguiment i l'avaluació del Pla de Treball anterior.
- Definir, temporalitzar i executar les accions pertinents.
- Rebre la rendició de compte de les accions realitzades.
- La Comissió d'Igualtat es reuneix cada dos anys o quan sigui convenient, a demanda.



Per a descarregar una còpia d'aquest document consulti la següent pàgina web

Codi Segur de Validació	925af2c2ed724a099915a210cb6310a0001
Url de validació	<a href="http://seu.calafell.cat/absis/idi/arx/dianxabsaweb/asp/verificadorfirma.asp">http://seu.calafell.cat/absis/idi/arx/dianxabsaweb/asp/verificadorfirma.asp</a>
Metadades	Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original



## Comissió Política

### Membres

- Representants polítics de les regidories d'Igualtat i Drets Socials; Territori, Mobilitat i Transport; Promoció de la Ciutat, Formació; Serveis Interns; Ecologia Urbana i Seguretat; Cultura i Ocupació; Joventut i Centres Cívics; Seguretat i Protecció Civil, Esports.
- Representants dels grups municipals.

### Funcions

- Valorar, validar i aprovar la proposta de Pla de Treball elaborada per la Comissió d'Igualtat.
- Ajustar les propostes de treball 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 cada dos anys, o quan sigui convenient, a demanda.

## Taules de treball del Consells Participatius (dintre del Consell Acció Social)

### Membres

- Constituïdes per les entitats adherides prèviament i 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.
- En el cas de que hi hagi Consells Participatius, les taules de treball seran creades i formades pels membres del Consell d'Acció Social o el Consell Ciutadà.
- En cas de que no hi hagi Consells Participatius les Taules de treball seran proposades pel Grup Motor, segons els criteris d'oportunitat, capacitació tècnica i expertesa.

### Funcions

- 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.
- 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.

## Elaboració participativa del Pla

El present Pla Local d'Igualtat ha estat elaborat seguint una metodologia participativa en la mesura que la situació actual ho ha permès, partint del pla anterior, el Pla 2015-2020, i actualitzant tant les dades estadístiques com les propostes d'accions pels àmbits d'actuació.

## Cronograma del procés de creació del Pla Local d'Igualtat 2021-2024

1. Enquesta adreçada a personal Ajuntament, fins el 15 de juny de 2020.
2. Enquesta adreçada a la població, fins al 31 d'octubre.
3. Taula tècnica LGBTI, grup motor Igualtat, 29 octubre.
4. Comissió tècnica igualtat, 3 de novembre.
5. Comissió política: 9 de novembre (a Comissions Informatives).
6. Consell d'Acció Social: 26 novembre.
7. Debat telemàtic (entitats, associacions, ciutadania): 1 de desembre.
8. Pròrroga Pla 2020 al Ple de desembre.
9. Presentació del Pla d'Igualtat al Ple, per la seva aprovació (possiblement gener o febrer 2021).



Per a descarregar una còpia d'aquest document consulti la següent pàgina web

Codi Segur de Validació 925af2c2ed724a099915a210cb6310a0001

Url de validació <http://seu.calafell.cat/absis/idi/arx/dianxabsaweb/asp/verificadorfirma.asp>

Metadades Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original





## Objectius generals i específics del Pla local d'Igualtat

- Eliminar les fonts de desigualtat entre homes i dones al municipi de Calafell per fer efectius tots els drets de les dones.
- Erradicar les violències masclistes.
- Garantir la transversalitat, la visibilitat i la rellevància de les polítiques d'igualtat a Calafell.
- 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.
- Aconseguir l'acceptació i normalització de la diversitat sexual, afectiva i familiar i d'identitat de gènere.

## 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.
- Corresponsabilitat: Equilibri entre el treball de mercat i el treball domèstic i de cura de persones i corresponsabilitat en el treball: els poders públics han de garantir el compliment dels principis d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en el treball i de no-discriminació a causa d'embaràs o de

maternitat, i han de reconèixer la vàlua del treball domèstic i de cura de persones amb l'objectiu d'assolir un nou equilibri en la distribució del temps de treball i un repartiment equitatiu i corresponsable entre dones i homes dels treballs de mercat i domèstic i de cura de persones.

- Erradicació de la violència masclista: els poders públics han de garantir que s'afrontin de manera integral totes les formes de violència masclista, especialment la violència contra les dones i els actes sexistes, misògins i discriminatoris.
- Apoderament de les dones: els poders públics han de donar suport a les dones en el procés pel qual enforteixen llur potencial i autonomia, coneixen millor llurs capacitats i participen activament en la superació dels obstacles que són a la base de la infravaloració que han patit històricament.
- Democràcia paritària i participació paritària de dones i homes en els afers públics: els poders públics han de promoure la participació dels grups i les associacions que defensen els drets de les dones en l'elaboració i l'avaluació de les polítiques públiques, i també la representació paritària en la composició dels òrgans col·legiats, de direcció, de participació, de representació, consultius, tècnics i científics, en els tribunals i en els espais de presa de decisions.
- Defensen els drets de les dones en l'elaboració i l'avaluació de les polítiques públiques, i també la representació paritària en la composició dels òrgans col·legiats, de direcció, de participació, de representació, consultius, tècnics i científics, en els tribunals i en els espais de presa de decisions.
- Perspectiva de les dones: els poders públics han de fer valer les aportacions de les dones en la construcció, el manteniment i la transformació de la societat; fer visibles i reconèixer les diferències, les singularitats i les particularitats territorials, culturals, ètniques, religioses, personals, d'edat, estat de salut, socioeconòmiques i d'orientació i identitat sexuals de dones i homes sense exclusions; reconèixer les dones com a subjectes socials, econòmics i polítics, i destacar les experiències vitals tant de dones com d'homes.
- Justícia social i redistribució de la riquesa: els poders públics han de garantir la distribució equitativa dels recursos i l'exercici correcte de drets i deures, amb polítiques correctores i distributives que fomentin la prevenció i actuïn contra l'explotació i l'exclusió social de les dones. Les polítiques públiques han de protegir principalment les dones amb fills a càrrec i prioritzar en la distribució de la riquesa la lluita contra la feminització de la pobresa.
- Ús no sexista ni estereotipat del llenguatge: els poders públics definits en l'article 2.a han de fer un ús no sexista del llenguatge, que eviti l'expressió de concepcions sexistes de la realitat i els usos androcèntrics i amb estereotips de gènere, i han de promoure un llenguatge respectuós amb les dones, amb les minories i amb totes les persones en general en l'atenció personal i en tota la documentació escrita, gràfica i audiovisual. Els poders públics han de formar el personal en l'ús respectuós i inclusiu de la llengua.



Per a descarregar una còpia d'aquest document consulti la següent pàgina web

Codi Segur de Validació 925af2c2ed724a099915a210cb6310a0001

URL de validació <http://seu.calafell.cat/absis/idi/ax/dianxabsaweb/asp/verificadorfirma.asp>

Metadades Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original



# 10. ÀMBITS ESTRATÈGICS D'INTERVENCIÓ I ACCIONS DEL PLI

1. Educació i formació: Fomentar la coeducació, entesa com una visió crítica sobre els estereotips de gènere, i reconeixement de les aportacions de les dones en les diferents àrees de coneixement.
2. Treball i Ocupació: Fomentar l'accés de les dones al mercat de treball en igualtat de condicions que els homes.
3. Salut i Qualitat de Vida: Abordar les necessitats de les dones dins l'àmbit de la salut des d'una visió integral.
4. Igualtat i Drets Socials: Apropar els recursos a les dones que es troben en situació de més vulnerabilitat.
5. Relacions Lliures de Violència: Donar una resposta efectiva i integral a les situacions de violència masclista, en tots els seus àmbits i formes.
6. Cultura, associacionisme, lleure i esports: Promoure la participació de les dones com a agents socials i el reconeixement de les seves aportacions en el camp cultural, artístic i esportiu.
7. Urbanisme, mobilitat i seguretat: Promoure un espai públic que s'adapti millor a les vivències i necessitats de les dones.
8. Transversalització: Incorporar la perspectiva de gènere dins les accions que es desenvolupen en cada una de les àrees de l'Ajuntament.
9. LGBTI: Promoure la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere i eliminar les desigualtats i violències que es deriven de l'orientació sexual, la identitat de gènere, la expressió de gènere i les diferències en el desenvolupament sexual.
  - a. Com a annex, afegim l'àmbit LGBTI. L'any que ve treballarem en el Pla Local de Polítiques Públiques LGBTI de Calafell, però, mentrestant, volíem donar aquí també una presència i merescuda visibilitat a les accions LGBTI que es duen a terme des d'Igualtat. Són àmbits diferents, Atenció a les Dones i LGBTI, però comparteixen visió, equip, i desenvolupament estratègic.

## Sinèrgies i incorporació d'altres projectes

A la taula de l'annex 1 veureu les tasques relacionades amb aquests projectes, marcades amb el nom abreujat de cadascun d'ells).

L'elaboració d'aquest pla coincideix en el temps amb altres projectes molt relacionats:

- Diagnosi situació del col·lectiu LGBTI al municipi, per part del SAI de l'Ajuntament de Calafell (nom abreujat: Diagnosi LGBTI).
- Desenvolupament del projecte d'assessorament als ens locals per elaboració i implementació de protocols locals davant les violències sexuals en espais públics d'oci, per part de la Direcció General de Joventut de la Generalitat a través del col·lectiu Noctàmbules (Protocol VM oci).

Els processos i cronogrames i la implicació de les diferents comissions i taules necessàries per tots dos projectes es consensuen i coordinen amb el procés d'elaboració d'aquest Pla Local d'Igualtat, per aprofitar recursos i reunions, i per treballar de manera més eficaç.

Les conclusions i accions sortides de tots dos projectes s'inclouren al Pla Local d'Igualtat, la presentació del qual haurà de ser, llavors, posterior a les presentacions respectives de tots dos projectes, encara que cadascú tindrà la seva entitat i el seu projecte a banda del Pla local però depenent directament d'ell ja que els dos formaran part de les línies d'actuació principals.

Altres projectes ja en marxa, encara per definir o pendents de desenvolupament, dels quals algunes de les tasques d'aquest PLI arribaran a formar part, són:

- Pla de Xoc contra la Pobresa, un pla a cinc anys vista que els efectes de la pandèmia han accelerat i que posa el focus en aquella gent que amb una empenta pot sortir-se'n i normalitzar la seva situació, i que prioritza qui mostri compromís autèntic i real per a aconseguir-ho (Pla de Xoc Pobresa).
- Protocol de seguretat contra les violències sexuals en entorns d'oci del departament d'Interior de la Generalitat, per la prevenció i en l'assessorament en la seguretat del lleure nocturn i l'organització d'esdeveniments culturals, que inclou el desplegament de Punts Liles (Protocol VM Seguretat).
- Calafell com a part de la xarxa de ciutats lliures del tràfic de dones, nenes i nens destinats a la prostitució, centrant-se en erradicar la demanda a través de la denúncia, persecució i penalització del client i del proxenet; en ajudar les dones prostituïdes, i en prohibir la publicitat de la prostitució, entre altres accions (Ciutats Lliures de tracta).
- Constituir el Consell de Dones o Taula Sectorial de Feminisme municipal, dintre dels Consells d'Acció Social, que reculli la diversitat de perfils de dones del municipi. L'objectiu és que sigui una eina vital de la participació de les entitats feministes per a la vitalitat del Pla i de les iniciatives que sorgeixin de la ciutadania.

## Altres consideracions importants

- Aquest Pla és un full de ruta, i les tasques en principi prioritzades podran ajornar-se, redimensionar-se o cancel·lar-se en funció de les circumstàncies sanitàries, socials o econòmiques, sobretot en el que fa a les conseqüències de la pandèmia de la Covid-19.
- Aquest pla no incorpora les accions que ja s'estan duent a terme des de cada àrea i recurs municipal i que ja estan consolidades dins el funcionament del municipi, com accions a altres regidories o àrees de Joventut, Immigració o Ocupació.



Per a descarregar una còpia d'aquest document consulti la següent pàgina web

Codi Segur de Validació 925af2c2ed724a099915a210cb6310a0001

Url de validació <http://seu.calafell.cat/absis/idi/ax/dianxabsaweb/asp/verificadorfirma.asp>

Metadades Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original



# RESUM DE LES ACCIONS PRIORITZADES DEL PLA LOCAL D'IGUALTAT

Veure Annex 1, Accions Pla Igualtat 2021-2024, amb la llista completa de les accions prioritzades

Observareu que la numeració dels punts (exemple, "1.3") correspon a l'ordre original del document participatiu d'anàlisi i priorització, i per tant no són de vegades correlatius.

## 1. Educació i formació

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

**1.3.** Donar suport als projectes de coeducació dels centres educatius 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.

**1.6.** Projecte transversal de coeducació amb entitats educatives del municipi (llar d'infants, primària i instituts, etc). Per exemple, realitzar jornades de sensibilització a la comunitat escolar sobre la distribució de les responsabilitats familiars i domèstiques, potenciant el valor de les feines quotidianes de la llar.

**1.7.** Oferir tallers de sensibilització i informació sobre consum de pornografia, prostitució i llibertat sexual.

**1.8.** Recollir dades segregades per sexe de totes les accions que es realitzen amb persones (usuàries, beneficiàries, participants...) dins de cada àrea.

**1.9.** Formació sobre la perspectiva de gènere dirigida a professionals de l'educació.

## 2. Treball i Ocupació

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

**2.1.** Realitzar un workshop o taller anual (Dona i Empresa) 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.

**2.3.** Organitzar jornada sobre els processos d'emprenedoria (autònoms, muntar una empresa, etc.) per a dones.

**2.4.** Taller formatiu d'alfabetització digital per a dones, amb noves tecnologies de la informació i la comunicació (TIC) i xarxes socials.

**2.5.** Recollir dades segregades per sexe de totes les accions que es realitzen amb persones (usuàries, beneficiàries, participants...) dins de cada àrea

**2.6.** Realitzar cursos de formació adreçats a dones en situació de vulnerabilitat (VM, dones prostituïdes, exclusió social, etc), 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.).

## 3. Salut i Qualitat de Vida

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

**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, amb Joventut.

**3.2.** Jornades sobre la salut de les dones (menopausa, sexualitat, alimentació, esport, xarxes de cures i socials, etc).

**3.3.** Crear un programa de suport i sensibilització dirigit a persones cuidadores de persones en situació de dependència.

**3.5.** Participació al grup motor del projecte de Salut Comunitària de l'àrea bàsica de salut de Calafell.

**3.7.** Recollir dades segregades per sexe de totes les accions que es realitzen amb persones (usuàries, beneficiàries, participants...) dins de cada àrea

**3.8.** Organitzar grups d'ajuda mútua i creixement personal sobre la salut, l'estrès i l'ansietat, a través de tècniques de coaching, per a dones (grups de suport per mares, monomarentals, àvies, etc): taller Dona Teatre.

## 4. Igualtat i Drets Socials

*Apropar els recursos a les dones que es troben en situació de més vulnerabilitat.*

**4.1.** Elaborar un fullet informatiu sobre els tràmits necessaris i els recursos d'assessorament jurídic per tramitar una separació o divorci, i un altre fullet sobre aspectes legals i processos per casos de violència masclista, amb recursos de VM i de entitats, serveis provincials, ICD...

**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.** Redactar un reglament de funcionament intern del SIAD i el SAI.



**4.5.** SIAD: actuacions d'atenció, seguiment i suport social, psicològic i jurídic de les dones víctimes de violència masclista.

**4.6.** Crear un espai específic d'informació sobre Igualtat, Atenció a la Dona i LGTBI al web de l'Ajuntament.

**4.7.** Recollir dades segregades per sexe de totes les accions que es realitzen amb persones (usuàries, beneficiàries, participants...) dins de cada àrea

**4.8.** Recull de dades rellevants que ara no consten als sistemes de l'Ajuntament, de la Generalitat, o altres.

**4.9.** 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")

## 5. Relacions Lliures de Violència

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

**5.1.** Revisar i millorar el procediment de coordinació i derivació dels casos de violència masclista entre els Serveis Socials municipals, el SIAD; Salut, Infància, Mossos i la Policia Local.

**5.2.** Implementació del protocol de seguretat contra les violències sexuals en entorns d'oci del departament d'Interior de la Generalitat, creació de campanya de sensibilització i prevenció d'agressions masclistes en context de festa; desplegament de punts liles; formació per al personal dels serveis que formen part del circuit municipal.

**5.4.** Donar continuïtat al Cicle de Cinema d'Igualtat

**5.5.** Creació i continuïtat de taules i meses transversals, polítiques i tècniques, d'Igualtat, de transversalitat, LGTBI.

**5.6.** Crear perfils de l'àrea d'Igualtat al Facebook, Twitter, Instagram.

**5.7.** A partir de l'adhesió de Calafell a la Xarxa de Municipis Lliures de Tracta: Realitzar una diagnosi sobre dones prostitutes a Calafell, amb l'objectiu d'establir propostes concretes d'intervenció (crear campanyes de sensibilització; multes econòmiques pels consumidors de prostitució; intervencions preventives d'ocupació i afers socials per erradicar les condicions d'exploatació; ajuts específics adreçats a qualsevol prostituta que desitgi deixar aquesta ocupació; dissenyar un protocol d'acció específic per a dones que vulguin sortir de la prostitució; vetllar per la prohibició de la publicitat de prostitució al municipi).

**5.8.** Celebració d'activitats informatives i reivindicatives pels dies commemoratius, com: 23 setembre, dia internacional contra l'exploatació sexual i el tràfic de dones, nenes i nens; 17 octubre, dia internacional de la despatologització trans; 20 novembre, dia de la memòria trans; 25 de novembre, dia internacional per a l'eliminació de la violència envers les dones; 8 de

març, dia internacional de les dones; 31 març, dia de la visibilitat trans; 26 d'abril, dia de la visibilitat lèsbica; 17 de maig, dia internacional contra les LGTBI-fòbies; 28 juny, dia de l'orgull LGBTI.

**5.9.** Activitats i xerrades sobre violència de gènere als instituts del municipi.

**5.11.** Organització d'actes reivindicatius contra les violències masclistes i la discriminació de les dones.

**5.12.** Redacció de bases per a ajuts a dones en situació d'urgència per violència masclista, amb Benestar Social.

**5.13.** Implementar les mesures del nou protocol per a l'abordatge de la violència sexual que es produeix en els espais públics d'oci de Calafell, des d'una perspectiva comunitària i integral. Amb la regidoria de Joventut i l'Agència Catalana de Joventut. (Protocol municipal d'actuació davant les violències sexuals en espais públics d'oci.

**5.15.** Recollir dades segregades per sexe de totes les accions que es realitzen amb persones (usuàries, beneficiàries, participants...) dins de cada àrea.

## 6. Cultura, associacionisme, lleure i esports

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

**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. Primer pel 25N (Mou-te contra la violència masclista), més endavant també pel 8M.

**6.2.** Realitzar un concurs literari de contes no sexistes per a infants, fomentant la igualtat des d'una perspectiva de la diversitat. El concurs inclourà dues categories: joves i adults.

**6.4.** Realitzar un concurs de cartells als instituts per a la commemoració dels dies 8 de març i 25 de novembre

**6.5.** Inclusió de bases específiques igualitàries i no sexistes i material informatiu per carnestoltes, festes majors i espectacles sense violència sexual ni discriminació per raó de sexe o expressió de gènere.

**6.6.** Col·laboració i suport a entitats i associacions feministes i de dones.

**6.8.** Casal de dones: un espai per fomentar la participació activa i trobada de les dones en tots els àmbits del municipi. Observatori per detectar mancances i necessitats de les dones i posar en marxa el mecanisme per resoldre-les. Programes de dinamització sociocultural. Sensibilització i prevenció de la violència masclista. Cedir l'ús per entitats de dones. Sala d'exposicions.



Per a descarregar una còpia d'aquest document consulti la següent pàgina web

Codi Segur de Validació 925af2c2ed724a099915a210cb6310a0001

Url de validació <http://seu.calafell.cat/absis/idi/ax/dianxabsaweb/asp/verificadorfirma.asp>

Metadades Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original



**6.9.** Recollir dades segregades per sexe de totes les accions que es realitzen amb persones (usuàries, beneficiàries, participants...) dins de cada àrea

**6.10.** Celebrar un certamen en línia de vídeos d'un minut per estimular la creativitat artística reivindicant les polítiques d'igualtat, "Tens un minut per a la Igualtat a Calafell?".

**6.13.** Compromís d'aconseguir la paritat en l'autoria femenina en la programació cultural municipal (exposicions, concerts, espectacles, entitats culturals, etc.).

## 7. Urbanisme, mobilitat i seguretat

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

**7.1.** Dur a terme una auditoria d'espai públic amb perspectiva de gènere: transport públic, il·luminació, usos dels espais, trajectes i itineraris, seguretat, voreres, peatonalització, reducció de la velocitat, connexió dels diferents recursos sanitaris a través del transport públic sanitari (entre els centres CAR Calafell, consultori mèdic Segur de Calafell i Hospital de El Vendrell, etc.). Aplicar conclusions de les xarxes exploratòries per part d'entitats.

**7.2.** Crear una aplicació gratuïta per a sistemes mòbils (o donar difusió a una altra eina similar gratuïta ja existent) 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.

**7.4.** Recollir dades segregades per sexe de totes les accions que es realitzen amb persones (usuàries, beneficiàries, participants...) dins de cada àrea.

## 8. Transversalització

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

**8.1.** Recollida de dades segregades per sexe (es correspon a les accions anteriors al respecte).

**8.2.** Donar continuïtat a la 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.

**8.3.** Constituir el Consell de Dones (Taula Sectorial de Feminisme municipal), dintre dels Consells d'Acció Social, que reculli la diversitat de perfils del municipi.

**8.4.** Donar formació en perspectiva de gènere en l'àmbit laboral a tot el personal de l'administració local, especialment aquelles persones responsables de cada àrea.

**8.5.** Vetllar per la política de llenguatge no sexista als discursos públics i comunicats (notes de premsa, etc.) de l'Ajuntament, així com les comunicacions internes

**8.6.** Contacte regular i formacions contínues a l'ICD (Institut Català de la Dona) i presència institucional a reunions i esdeveniments sobre feminisme, violència masclista, igualtat, LGBTI.

**8.7.** Coordinacions amb altres àrees d'igualtat de la comarca i vegueria, i amb organismes oficials, com el SOC, Sie, SEPE, Serveis Sanitaris, Mossos, etc.

**8.8.** Assessorament del Pla d'Igualtat d'Empresa de l'Ajuntament i les seves activitats informatives i formatives.

**8.9.** Elaboració d'una guia pràctica, transversal i informativa, sobre serveis per a dones per part de l'Ajuntament de Calafell i associacions o entitats del municipi.

**8.11.** Creació d'una xarxa comunicativa entre àrees del Grup Motor del PLI (Igualtat, Ensenyament, Ocupació, Jovenut, Cultura, Serveis Socials, Immigració, Salut i Policia Local) per establir consensos, compartir coneixements i recursos, treballar amb una visió conjunta. Es pot començar amb uns emails mensuals per compartir actuacions previstes pel mes pròxim i altres accions que requereixin consens.

## 9. LGBTI

*Promoure la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere i eliminar les desigualtats i violències que es deriven de l'orientació sexual, la identitat de gènere, la expressió de gènere i les diferències en el desenvolupament sexual.*

**9.1.** Establir una taula de transversalitat LGBTI (Comissió LGBTI) entre les diferents àrees de l'Ajuntament i recursos d'àmbit municipal per tal de facilitar el diagnòstic de actuacions necessaris, obstacles, etc.

**9.2.** Elaborar un diagnòstic de la situació LGBTI al municipi

**9.3.** Editar una guia LGBTI amb els recursos i activitats municipals, dirigit als col·lectius LGBTI.

**9.4.** Activitats de sensibilització social dels dies internacionals del col·lectiu i prevenció de contra la LGTBI-fòbia, amb el cicle de curts Diversity SAI.

**9.5.** Informació, sensibilització i suport, per prevenció en casos d'assetjament escolar LGTBI-fòbic.

**9.6.** SAI (Servei d'Atenció Integral a les diversitats sexuals i de gèneres) per prestar una atenció integral i directa (informació, orientació i assessorament) a les persones LGBTI de Calafell.

**9.7.** Elaboració d'un pla específic LGBTI a partir de 2021

**9.8.** Adhesió xarxa municipis LGBTI per compartir experi-



ències, crear sinergies i sumar voluntats en la defensa dels drets de totes les persones LGBTI i per superar els prejudicis i la discriminació LGTBI-fòbica

**9.9.** SAI: actuacions d'atenció, seguiment i suport social, psicològic i jurídic d'usuaris i usuàries.

**9.10.** Formació en perspectiva LGBTI a tot el personal municipal, possibilitat de fer des del mòbil (cost de 1€ per persona aprox.) - requisit de la Generalitat.

**9.11.** Modificació dels fulls d'inscripció en totes les àrees municipals de l'Ajuntament, per aquest ordre: "dona, home, no binari".

**9.12.** Engegar el procés participatiu d'anomenar oficialment, al nomenclàtor de Calafell, la "plaça de la Igualtat", l'espai obert davant de l'institut La Talaia de Segur de Calafell, creat pels alumnes del CFGM de Jardineria i Floristeria i els de Batxillerat Artístic, en favor de la igualtat, la diversitat i la inclusió LGTBI.



Per a descarregar una còpia d'aquest document consulti la següent pàgina web

Codi Segur de Validació 925af2c2ed724a099915a210cb6310a0001

Url de validació <http://seu.calafell.cat/absis/idi/arx/dianxabsaweb/asp/verificadorfirma.asp>

Metadades Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original



## ANNEX 1: ACCIONS PLA IGUALTAT 2021-2024

Accions Pla Igualtat 2021-2024, amb la llista completa de les accions prioritzades.

Observareu que la numeració dels punts (exemple, "1.3") correspon a l'ordre original del document participatiu d'anàlisi i priorització, i per tant no són de vegades correlatius.

## ANNEX 2: TAULA COMPLETA D'ACCIONS PRIORITZADES I DESCARTADES

Enllaç al document online de totes les tasques i accions proposades pel PLI 2021-2024, prioritzades i no prioritzades (document participatiu d'anàlisi i de treball previ a l'Annex 1, que conté la priorització definitiva).

<https://docs.google.com/spreadsheets/d/1B8IDZxQ6ds1e-j1-HMMcHXMcGcbfOlupysKFSOOiuTQ/edit?usp=sharing>

## ANNEX 3: RECURSOS D'INTERÈS PER A LA IMPLEMENTACIÓ DEL PLA

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

### Educació i Formació

- Materials para la coeducación: [www.cdp.udl.cat/coeducacio](http://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.
- Filalagulla: [www.filalagulla.org/recursos](http://www.filalagulla.org/recursos) Web de la cooperativa Filalagulla, professionals en acompanyament a la coeducació. Conté [Recursos](#) educatius sobre els següents temes: igualtat de gènere i prevenció de la violència; coeducació; coeducació i esport; contes, jocs i joguines no sexistes; i molts més.
- Guia de coeducació per als centres educatius: pautes de reflexió i recursos per a l'elaboració d'un projecte de centre: [http://dones.gencat.cat/web/.content/03\\_ambits/docs/publicacions\\_eines10.pdf](http://dones.gencat.cat/web/.content/03_ambits/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 centreS educatius.
- Protocol de Joventut per a l'abordatge de la violència masclista: [https://jovecat.gencat.cat/web/.content/\\_documents/arxiu/conviure/genere/recursos\\_per\\_a\\_professionals/protocol\\_joventut\\_abordatge\\_violencia\\_masclista\\_jovecat.pdf](https://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.

### Treball i ocupació

- Igualtat d'oportunitats de dones i homes: <https://treball.gencat.cat/ca/ambits/igualtat/> Web del Departament d'Empresa i Ocupació de la Generalitat de Catalunya, amb recursos sobre igualtat entre dones i homes l'àmbit laboral.
- Recull de termes: Dones i treball: [https://treball.gencat.cat/web/.content/24\\_igualtat/Recursos/Eines/Estudis\\_igualtat/Documents/Recull\\_termes\\_Dones\\_Treball\\_cat.pdf](https://treball.gencat.cat/web/.content/24_igualtat/Recursos/Eines/Estudis_igualtat/Documents/Recull_termes_Dones_Treball_cat.pdf) Guia del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya, que recull un glossari de termes i el marc normatiu i competencial en relació a la perspectiva de gènere en l'àmbit laboral.
- Totes i tots per una bona feina: <http://www.spora.ws/projects/totes-i-tots-per-una-bona-feina/> 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: [https://treball.gencat.cat/web/.content/03\\_-\\_centre\\_de\\_documentacio/documents/01\\_-\\_publicacions/03\\_-\\_igualtat\\_d\\_oportunitats/arxius/el\\_teu\\_assessorament\\_es\\_important.pdf](https://treball.gencat.cat/web/.content/03_-_centre_de_documentacio/documents/01_-_publicacions/03_-_igualtat_d_oportunitats/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.

### Salut i qualitat de vida

- La salut des de la sensibilitat de gènere: [http://dones.gencat.cat/web/.content/03\\_ambits/docs/publicacions\\_qualdorns02.pdf](http://dones.gencat.cat/web/.content/03_ambits/docs/publicacions_qualdorns02.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: <https://canalsalut.gencat.cat/ca/salut-a-z/violencia-masclista/recursos-per-a-professionals/protocol-per-a-labordatge-de-la-violencia-masclista-en-lambit-de-la-salut-a-catalunya/> . Protocol del Departament de Salut de la Generalitat de Catalunya, per a l'abordatge de la violència masclista en l'àmbit de la salut.

### Benestar social

- Programa Usos del Temps de l'Ajuntament de Terrassa: <https://www.terrassa.cat/pla-estrategic-usos-temps> Web del Pla Estratègic dels Usos del Temps de l'Ajuntament de Terrassa.
- Pla estratègic Usos del Temps i Vida Quotidiana (2008-2018) <https://treballiaferssocials.gencat.cat/ca/detalls/Article/Pla-estrategic-sobre-els-usos-i-la-gestio-dels-temps-a-la-vida-quotidiana-2008-2018>. Pla Estratègic del Departament d'Acció Social de la Generalitat de



Per a descarregar una còpia d'aquest document consulti la següent pàgina web

Codi Segur de Validació 925af2c2ed724a099915a210cb6310a0001

Url de validació <http://seu.calafell.cat/absis/idi/arx/dianxabsaweb/asp/verificadorfirma.asp>

Metadades Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original



Catalunya, sobre els Usos i la Gestió dels temps a la vida quotidiana.

## Relacions lliures de violència

- Protocol Marc per a una intervenció coordinada contra la violència masclista [http://dones.gencat.cat/ca/ambits/violencia\\_masclista/coordinacio/protocol\\_marc/](http://dones.gencat.cat/ca/ambits/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.

## Cultura, associacionisme, lleure i esports

- Guia para la incorporació de la perspectiva de gènere a la gestió deportiva local: <https://sede.educacion.gob.es/publivena/guia-para-la-incorporacion-de-la-perspectiva-de-genero-a-la-gestion-deportiva-local/mujer-y-deporte/14967> 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\\_ambits/docs/publicacions\\_eines14.pdf](http://dones.gencat.cat/web/.content/03_ambits/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.
- Urbanisme, mobilitat i seguretat
- Col·lectiu Punt 6: <http://www.punt6.org/ca/>. 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: [https://www.diba.cat/c/document\\_library/get\\_file?uuid=6ffe3217-ce-d3-43fc-a951-51bd99b961db&groupId=7294824](https://www.diba.cat/c/document_library/get_file?uuid=6ffe3217-ce-d3-43fc-a951-51bd99b961db&groupId=7294824)
- 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/igualtat/guia\\_basica\\_genere\\_denia.pdf](http://www.denia.es/adjuntos/igualtat/guia_basica_genere_denia.pdf)
- Estadístiques sota sospita. Proposta de nous indicadors des de l'experiència femenina: [http://dones.gencat.cat/web/.content/03\\_ambits/docs/publicacions\\_eines07.pdf](http://dones.gencat.cat/web/.content/03_ambits/docs/publicacions_eines07.pdf)
- Guia d'usos no sexistes de la llengua en els textos de l'Administració de la Generalitat de Catalunya: <https://llengua.gencat.cat/permalink/c2f7c918-5382-11e4-8f3f-000c-29cdf219>
- Guia per a l'ús no sexista del llenguatge a la Universitat de Barcelona: <https://www.ub.edu/cub/criteri.php?id=2510>

- Pla estratègic de polítiques d'igualtat de gènere del Govern de la Generalitat de Catalunya: [http://dones.gencat.cat/ca/institut/pla\\_dones/](http://dones.gencat.cat/ca/institut/pla_dones/)
- Web de recursos de l'ICD (Institut Català de les dones): <http://dones.gencat.cat/ca/ambits/>
- Guia per elaborar un pla de polítiques d'igualtat de gènere de les administracions locals: [https://www.acm.cat/sites/default/files/publicacions/fixers/guia\\_pla\\_igualtat.pdf](https://www.acm.cat/sites/default/files/publicacions/fixers/guia_pla_igualtat.pdf)
- Dones i feminismes, Ajuntament de Barcelona: <https://ajuntament.barcelona.cat/dones/ca>

Per a descarregar una còpia d'aquest document consulti la següent pàgina web

Codi Segur de Validació	925af2c2ed724a099915a210cb6310a0001
Url de validació	<a href="http://seu.calafell.cat/absis/idi/ax/dianxabsaweb/asp/verificadorfirma.asp">http://seu.calafell.cat/absis/idi/ax/dianxabsaweb/asp/verificadorfirma.asp</a>
Metadades	Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original







Per a descarregar una còpia d'aquest document consulti la següent pàgina web

Codi Segur de Validació	925af2c2ed724a099915a210cb6310a0001
Url de validació	<a href="http://seu.calafell.cat/absis/idi/ax/dianxabsaweb/asp/verificadorfirma.asp">http://seu.calafell.cat/absis/idi/ax/dianxabsaweb/asp/verificadorfirma.asp</a>
Metadades	Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original



## ANNEX 1: ACCIONS PLA IGUALTAT 2021-2024

N	Àmbit	Punt	Descripció	Any(s)	Temporalitat	Cost	Agents	Indicadors de seguiment i avaluació	Projectes relacionats
2	<b>Educació i formació</b>	1.3.	Donar suport als projectes de coeducació dels centres educatius 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.	2021-2024	Continuada	No	Formació, Igualtat, instituts, escoles, AMPAs/AFAs.	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Comunicació de la voluntat de desenvolupar projectes de centre des de la perspectiva de la coeducació al Consell Escolar Municipal.</li> <li>. Nombre de centres educatius que s'adhereixen a la implementació de projectes de centre des de la perspectiva de la coeducació.</li> <li>. Nombre d'activitats per centre destinades a promoure la coeducació.</li> </ul>	
3	<b>Educació i formació</b>	1.6.	Projecte transversal de coeducació amb entitats educatives del municipi (llar d'infants, primària i instituts, etc). Per exemple, realitzar jornades de sensibilització a la comunitat escolar sobre la distribució de les responsabilitats familiars i domèstiques, potenciant el valor de les feines quotidianes de la llar.	2022-2024	Continuada	Sí	Formació, Igualtat, instituts, escoles, AMPAs/AFAs.	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Nombre de centres educatius que s'adhereixen al projecte</li> <li>. Nombre d'alumnes participants</li> <li>. Valoració de l'alumnat i el professorat (qualitativa).</li> </ul>	
4	<b>Educació i formació</b>	1.7.	Oferir tallers de sensibilització i informació sobre consum de pornografia, prostitució i llibertat sexual.	2021-2024	Puntual	Sí	Igualtat, Educació, Joventut i instituts	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Nombre de centres educatius</li> <li>. Nombre d'alumnes participants</li> <li>. Nombre d'activitats per centre</li> <li>. Valoració de l'alumnat i el professorat (qualitativa).</li> </ul>	Protocol VM Oci / Ciutats lliures de tracta
5	<b>Educació i formació</b>	1.8.	Recollir dades segregades per sexe de totes les accions que es realitzen amb persones (usuàries, beneficiàries, participants...) dins de cada àrea.	2021-2024	Continuada	No	Formació	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Dades segregades per sexe de les accions realitzades amb persones.</li> </ul>	
6	<b>Educació i formació</b>	1.9.	Formació sobre la perspectiva de gènere dirigida a professionals de l'educació.	2022-2024	Puntual	No	Igualtat, Formació, instituts, escoles, AMPAs.	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Nombre de centres educatius</li> <li>. Nombre d'alumnes participants</li> <li>. Valoració de l'alumnat i el professorat (qualitativa).</li> </ul>	



Per a descarregar una còpia d'aquest document consulti la següent pàgina web

Codi Segur de Validació 925af2c2ed724a099915a210cb6310a0001

Url de validació <http://seu.calafell.cat/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/asp/verificadorfirma.asp>

Metadades Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original



N	Àmbit	Punt	Descripció	Any(s)	Temporalitat	Cost	Agents	Indicadors de seguiment i avaluació	Projectes relacionats
7	Treball i Ocupació	2.1.	Realitzar un workshop o taller anual (Dona i Empresa) 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.	2021-2024	Continuada	Sí	Igualtat, Formació	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Nombre d'empreses participants al workshop.</li> <li>. Nombre d'empreses que disposen de plans d'igualtat interns.</li> <li>. Nombre d'empreses interessades en elaborar un pla d'igualtat intern.</li> <li>. Valoració de les persones participants i de l'equip tècnic (qualitativa i quantitativa).</li> </ul>	
8	Treball i Ocupació	2.3.	Organitzar jornada sobre els processos d'emprenedoria (autònoms, muntar una empresa, etc.) per a dones.	2022-2024	Puntual	Sí	Igualtat, Ocupació	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Nombre de persones participants a la jornada.</li> <li>. Valoració de les persones participants i de l'equip tècnic (qualitativa i quantitativa).</li> </ul>	Pla de Xoc Pobresa
9	Treball i Ocupació	2.4.	Taller formatiu d'alfabetització digital per a dones, amb noves tecnologies de la informació i la comunicació (TIC) i xarxes socials.	2021	Puntual	Sí	Igualtat, Ocupació	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Nombre de persones participants.</li> <li>. Valoració de les persones participants i de l'equip tècnic (qualitativa i quantitativa).</li> </ul>	Pla de Xoc Pobresa
10	Treball i Ocupació	2.5.	Recollir dades segregades per sexe de totes les accions que es realitzen amb persones (usuàries, beneficiàries, participants...) dins de cada àrea	2021-2024	Continuada	No	Ocupació	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Dades segregades per sexe de les accions realitzades amb persones.</li> </ul>	
11	Treball i Ocupació	2.6.	Realitzar cursos de formació adreçats a dones en situació de vulnerabilitat (VM, dones prostituïdes, exclusió social, etc), 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.).	2022-2024	Continuada	Sí	Ocupació, Immigració, Igualtat, Formació.	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Nombre de persones participants.</li> <li>. Valoració de les persones participants i de l'equip tècnic (qualitativa i quantitativa).</li> </ul>	Pla de Xoc Pobresa / Ciutats lliures de tracta



Per a descarregar una còpia d'aquest document consulti la següent pàgina web

Codi Segur de Validació 925af2c2ed724a099915a210cb6310a0001

Url de validació <http://seu.calafell.cat/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/asp/verificadorfirma.asp>

Metadades Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original



N	Àmbit	Punt	Descripció	Any(s)	Temporalitat	Cost	Agents	Indicadors de seguiment i avaluació	Projectes relacionats
12	Salut i Qualitat de Vida	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, amb Joventut.	2021-2024	Continuada	No	Joventut, Igualtat, Salut Pública, Formació, instituts, ABS.	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Nombre de reunions realitzades amb la taula de coordinació d'educació sexo-afectiva.</li> <li>. Nombre d'actuacions realitzades des de la taula de coordinació d'educació sexo-afectiva.</li> <li>. Valoració del personal tècnic formant part de la taula de coordinació d'educació sexo-afectiva (qualitativa).</li> </ul>	
13	Salut i Qualitat de Vida	3.2.	Jornades sobre la salut de les dones (menopausa, sexualitat, alimentació, esport, xarxes de cures i socials, etc).	22-24	Puntual	No	Salut Pública, Igualtat, Associacions de dones o feministes, "Posa-hi oli", ABS.	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Nombre de xerrades informatives realitzades.</li> <li>. Nombre de dones assistents a les xerrades informatives.</li> <li>. Valoració de les persones assistents a les xerrades i del personal tècnic organitzador (qualitativa).</li> </ul>	
14	Salut i Qualitat de Vida	3.3.	Crear un programa de suport i sensibilització dirigit a persones cuidadores de persones en situació de dependència.	2022-2024	Puntual	No	ABS, Serveis Socials, Salut Pública, Associacions de dones o feministes	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Nombre d'activitats desenvolupades dins el programa de suport i sensibilització.</li> <li>. Nombre de persones assistents a les activitats del programa de suport i sensibilització.</li> <li>. Valoració de les persones assistents a les xerrades i del personal tècnic organitzador (qualitativa i quantitativa).</li> </ul>	Pla de Xoc Pobresa
15	Salut i Qualitat de Vida	3.5.	Participació al grup motor del projecte de Salut Comunitària de l'àrea bàsica de salut de Calafell.	2021-2024	Puntual	No	ABS, Igualtat, Salut Pública	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Nombre de reunions realitzades.</li> <li>. Nombre d'actuacions realitzades des del grup motor.</li> <li>. Valoració del personal tècnic formant part del grup motor.</li> </ul>	Pla de Xoc Pobresa / Ciutats lliures de tracta
16	Salut i Qualitat de Vida	3.7.	Recollir dades segregades per sexe de totes les accions que es realitzen amb persones (usuàries, beneficiàries, participants...) dins de cada àrea	2021-2024	Continuada	No	Salut Pública, ABS.	. Dades segregades per sexe de les accions realitzades amb persones.	Pla de Xoc Pobresa



Per a descarregar una còpia d'aquest document consulti la següent pàgina web

Codi Segur de Validació 925af2c2ed724a099915a210cb6310a0001

Url de validació <http://seu.calafell.cat/absis/idi/ax/idiarxabsaweb/asp/verificadorfirma.asp>

Metadades Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original



N	Àmbit	Punt	Descripció	Any(s)	Temporalitat	Cost	Agents	Indicadors de seguiment i avaluació	Projectes relacionats
17	Salut i Qualitat de Vida	3.8	Organitzar grups d'ajuda mútua i creixement personal sobre la salut, l'estrès i l'ansietat, a través de tècniques de coaching, per a dones (grups de suport per mares, monomarentals, àvies, etc): taller Dona Teatre.	2022-2024	Continuada	Sí	Salut Pública, Igualtat, Associacions de dones o feministes, "Posa-hi oli", ABS.	. Nombre d'activitats realitzades. . Valoració de les persones assistents.	Pla de Xoc Pobresa / Consell de Dones
18	Igualtat i Drets Socials	4.1.	Elaborar un fullet informatiu sobre els tràmits necessaris i els recursos d'assessorament jurídic per tramitar una separació o divorci, i un altre fullet sobre aspectes legals i processos per casos de violència masclista, amb recursos de VM i de entitats, serveis provincials, ICD...	2021-2024	Continuada	Sí	Serveis Socials, SIAD.	. Fulletons informatius editats i publicats. . Nombre de serveis que disposen dels fulletons informatius.	Protocol VM Oci
19	Igualtat i Drets Socials	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.	2021-24	Continuada	Sí	Igualtat, Immigració, Serveis Socials	. 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).	
20	Igualtat i Drets Socials	4.3.	Redactar un reglament de funcionament intern del SIAD i el SAI.	2021	Puntual	No	Igualtat, SIAD	. Validació del esborrany per part del SIAD i el SAI. . Reglaments redactats i publicats.	
21	Igualtat i Drets Socials	4.5.	SIAD: actuacions d'atenció, seguiment i suport social, psicològic i jurídic de les dones víctimes de violència masclista.	2021-2024	Continuada	No	Serveis Socials, SIAD.	. Complementació contínua dels indicadors SIAD . Recull de dades trimestrals o anuals.	
22	Igualtat i Drets Socials	4.6.	Crear un espai específic d'informació sobre Igualtat, Atenció a la Dona i LGTBI al web de l'Ajuntament.	2021-2024	Continuada	No	Igualtat, Comunicació	. Creació dels espais. . Nombre de notícies i articles publicats a l'espai d'Igualtat cada any.	



Per a descarregar una còpia d'aquest document consulti la següent pàgina web

Codi Segur de Validació 925af2c2ed724a099915a210cb6310a0001

Url de validació <http://seu.calafell.cat/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/asp/verificadorfirma.asp>

Metadades Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original



N	Àmbit	Punt	Descripció	Any(s)	Temporalitat	Cost	Agents	Indicadors de seguiment i avaluació	Projectes relacionats
23	<b>Igualtat i Drets Socials</b>	4.7.	Recollir dades segregades per sexe de totes les accions que es realitzen amb persones (usuàries, beneficiàries, participants...) dins de cada àrea	2021-2024	Continuada	No	Serveis Socials, SIAD, Servei d'acollida	. Dades segregades per sexe de les accions realitzades amb persones.	
24	<b>Igualtat i Drets Socials</b>	4.8.	Recull de dades rellevants que ara no consten als sistemes de l'Ajuntament, de la Generalitat, o altres.	2021-2024	Continuada	No	Igualtat, SIAD	. Complementació contínua dels indicadors . Recull de dades trimestrals o anuals.	
25	<b>Igualtat i Drets Socials</b>	4.9.	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")	2022-2024	Continuada	Sí	Igualtat, Serveis Socials, instituts, AMPAs/AFAs.	. Creació de l'espai. . Nombre de persones assistents a l'espai. . Valoració de les persones assistents.	Pla de Xoc Pobresa / Consell de Dones
26	<b>Relacions Lliures de Violència</b>	5.1.	Revisar i millorar el procediment de coordinació i derivació dels casos de violència masclista entre els Serveis Socials municipals, el SIAD; Salut, Infància, Mossos i la Policia Local.	2021-2024	Continuada	No	Igualtat, Serveis Socials i Policia Local.	. 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).	Protocol VM Seguretat
27	<b>Relacions Lliures de Violència</b>	5.2.	Implementació del protocol de seguretat contra les violències sexuals en entorns d'oci del departament d'Interior de la Generalitat, creació de campanya de sensibilització i prevenció d'agressions masclistes en context de festa; desplegament de punts liles; formació per al personal dels serveis que formen part del circuit municipal.	2021-2024	Continuada	Sí	Igualtat, Cultura, Joventut, Turisme, Serveis Socials i Policia Local.	. Materials de la campanya de sensibilització elaborats, editats i publicats. . Nombre de punts liles desplegats cada any. . Nombre de persones ateses a cada punt lila. . Nombre de persones formades en les sessions de formació. . Valoració del personal tècnic implicat (qualitativa i quantitativa).	Protocol VM Seguretat



Per a descarregar una còpia d'aquest document consulti la següent pàgina web

Codi Segur de Validació 925af2c2ed724a099915a210cb6310a0001

Url de validació <http://seu.calafell.cat/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/asp/verificadorfirma.asp>

Metadades Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original



N	Àmbit	Punt	Descripció	Any(s)	Temporalitat	Cost	Agents	Indicadors de seguiment i avaluació	Projectes relacionats
28	Relacions Lliures de Violència	5.4.	Donar continuïtat al Cicle de Cinema d'Igualtat	2021-2024	Continuada	Sí	Igualtat	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Nombre d'activitats desenvolupades.</li> <li>. Nombre de persones assistents a les activitats.</li> <li>. Valoració de les persones assistents i del personal tècnic organitzador (qualitativa i quantitativa).</li> </ul>	Protocol VM Oci / Consell de Dones
29	Relacions Lliures de Violència	5.5.	Creació i continuïtat de taules i meses transversals, polítiques i tècniques, d'igualtat, de transversalitat, LGBTI.	2021-2024	Continuada	No	Igualtat	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Nombre de reunions realitzades amb les taules i meses.</li> <li>. Nombre d'actuacions realitzades des de les taules.</li> <li>. Valoració del personal tècnic formant part de les taules.</li> </ul>	
30	Relacions Lliures de Violència	5.6.	Crear perfils de l'àrea d'Igualtat al Facebook, Twitter, Instagram.	2021-2024	Continuada	No	Igualtat, Comunicació	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Pàgina de l'àrea d'Igualtat creada a Facebook, Twitter, Instagram i canal de Whatsapp</li> <li>. Nombre de persones que indiquen que els agraden les publicacions.</li> <li>. Nombre d'activitats publicades als perfils.</li> <li>. Valoració de l'impacte de la difusió de les activitats de l'àrea d'Igualtat a través de la pàgina de la web de l'Ajuntament per part dels equips tècnics (qualitativa i quantitativa).</li> </ul>	



Per a descarregar una còpia d'aquest document consulti la següent pàgina web

Codi Segur de Validació 925af2c2ed724a099915a210cb6310a0001

Url de validació <http://seu.calafell.cat/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/asp/verificadorfirma.asp>

Metadades Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original



N	Àmbit	Punt	Descripció	Any(s)	Temporalitat	Cost	Agents	Indicadors de seguiment i avaluació	Projectes relacionats
31	Relacions Lliures de Violència	5.7.	A partir de l'adhesió de Calafell a la Xarxa de Municipis Lliures de Tracta: Realitzar una diagnosi sobre dones prostituïdes a Calafell, amb l'objectiu d'establir propostes concretes d'intervenció (crear campanyes de sensibilització; multes econòmiques pels consumidors de prostitució; intervencions preventives d'ocupació i afers socials per erradicar les condicions d'explotació; ajuts específics adreçats a qualsevol prostituta que desitgi deixar aquesta ocupació; dissenyar un protocol d'acció específic per a dones que vulguin sortir de la prostitució; vetllar per la prohibició de la publicitat de prostitució al municipi).	2021-2024	Continuada	Sí	Igualtat, Serveis Socials i Policia Local	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Materials de la campanya de sensibilització elaborats, editats i publicats.</li> <li>. Inclusió de la imposició de multes econòmiques pels consumidors de prostitució a les ordenances.</li> <li>. Nombre de intervencions de la policia o mossos en activitats de prostitució al municipi.</li> <li>. Nombre de peces publicitàries de serveis de prostitució intervinguts a mitjans.</li> </ul>	Pla de Xoc Pobresa / Ciutats lliures de tracta
32	Relacions Lliures de Violència	5.8.	Celebració d'activitats informatives i reivindicatives pels dies commemoratius, com: 23 setembre, dia internacional contra l'explotació sexual i el tràfic de dones, nenes i nens; 17 octubre, dia internacional de la despatologització trans; 20 novembre, dia de la memòria trans; 25 de novembre, dia internacional per a l'eliminació de la violència envers les dones; 8 de març, dia internacional de les dones; 31 març, dia de la visibilitat trans; 26 d'abril, dia de la visibilitat lèsbica; 17 de maig, dia internacional contra les LGTBI-fòbies; 28 juny, dia de l'orgull LGBTI.	2021-2024	Continuada	Sí	Igualtat, Associacions de dones o feministes	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Nombre d'activitats desenvolupades.</li> <li>. Nombre de persones assistents a les activitats.</li> <li>. Valoració de les persones assistents i del personal tècnic organitzador (qualitativa i quantitativa).</li> </ul>	
33	Relacions Lliures de Violència	5.9.	Activitats i xerrades sobre violència de gènere als instituts del municipi.	2021-2024	Continuada	Sí	Formació, Igualtat, instituts, escoles, AMPAs/ AFA's.	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Nombre d'activitats desenvolupades.</li> <li>. Nombre de persones assistents a les activitats.</li> <li>. Valoració de les persones assistents i del personal tècnic organitzador (qualitativa i quantitativa).</li> </ul>	Protocol VM Oci / Protocol VM Seguretat

Per a descarregar una còpia d'aquest document consulti la següent pàgina web

Codi Segur de Validació 925af2c2ed724a099915a210cb6310a0001

Url de validació <http://seu.calafell.cat/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/asp/verificadorfirma.asp>

Metadades Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original





N	Àmbit	Punt	Descripció	Any(s)	Temporalitat	Cost	Agents	Indicadors de seguiment i avaluació	Projectes relacionats
34	Relacions Lliures de Violència	5.11.	Organització d'actes reivindicatius contra les violències masclistes i la discriminació de les dones.	2021-2024	Continuada	No	Igualtat, Associacions de dones o feministes	. Nombre d'activitats desenvolupades. . Nombre de persones assistents a les activitats. . Valoració de les persones assistents i del personal tècnic organitzador (qualitativa i quantitativa).	Protocol VM Oci / Protocol VM Seguretat
35	Relacions Lliures de Violència	5.12.	Redacció de bases per a ajuts a dones en situació d'urgència per violència masclista, amb Benestar Social.	2021-22	Puntual	Sí	Igualtat	. Nombre d'ajuts definits . Nombre de bases publicades	Pla de Xoc Pobresa / Ciutats lliures de tracta
36	Relacions Lliures de Violència	5.13.	Implementar les mesures del nou protocol per a l'abordatge de la violència sexual que es produeix en els espais públics d'oci de Calafell, des d'una perspectiva comunitària i integral. Amb la regidoria de Joventut i l'Agència Catalana de Joventut. (Protocol municipal d'actuació davant les violències sexuals en espais públics d'oci.	2021-24	continuada	Sí	Igualtat, Joventut, Agència Catalana de Joventut.	. Nombre de processos i protocols definits . Nombre de processos i protocols implementats	Protocol VM Oci / Protocol VM Seguretat
37	Relacions Lliures de Violència	5.15.	Recollir dades segregades per sexe de totes les accions que es realitzen amb persones (usuàries, beneficiàries, participants...) dins de cada àrea	2021-2024	Continuada	No	Serveis Socials, SIAD, Servei d'acollida.	. Dades segregades per sexe de les accions realitzades amb persones.	
38	Cultura, associacionisme, lleure i esports	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. Primer pel 25N (Mou-te contra la violència masclista), més endavant també pel 8M.	2021-2024	Continuada	Sí	Igualtat, Esports, Immigració, Cultura, entitats esportives, instituts, Centres Cívics.	. 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).	Consell de Dones



Per a descarregar una còpia d'aquest document consulti la següent pàgina web

Codi Segur de Validació 925af2c2ed724a099915a210cb6310a0001

Url de validació <http://seu.calafell.cat/absis/idi/adx/diariabsaweb/asp/verificadorfirma.asp>

Metadades Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original



N	Àmbit	Punt	Descripció	Any(s)	Temporalitat	Cost	Agents	Indicadors de seguiment i avaluació	Projectes relacionats
39	Cultura, associacionisme, lleure i esports	6.2.	Realitzar un concurs literari de contes no sexistes per a infants, fomentant la igualtat des d'una perspectiva de la diversitat. El concurs inclourà dues categories: joves i adults.	2022-2024	Puntual	Sí	Igualtat, Cultura, Immigració, Joventut, biblioteques, instituts, associacions de dones i feministes	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Nombre de persones inscrites a participar al concurs literari, per cada una de les convocatòries.</li> <li>. Nombre d'entitats i recursos que han fet difusió del concurs literari.</li> <li>. Contes no sexistes guanyadors, editats i publicats.</li> <li>. Valoració de les persones participants i dels equips tècnics (qualitativa i quantitativa).</li> </ul>	
40	Cultura, associacionisme, lleure i esports	6.4.	Realitzar un concurs de cartells als instituts per a la commemoració dels dies 8 de març i 25 de novembre	2022-24	Puntual	Sí	Igualtat, Cultura	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Nombre de persones inscrites a participar al concurs de cartells.</li> <li>. Nombre d'entitats i recursos que han fet difusió del concurs de cartells.</li> <li>. Cartells guanyadors, editats i publicats.</li> <li>. Valoració de les persones participants i dels equips tècnics (qualitativa i quantitativa).</li> </ul>	
41	Cultura, associacionisme, lleure i esports	6.5.	Inclusió de bases específiques igualitàries i no sexistes i material informatiu per carnestoltes, festes majors i espectacles sense violència sexual ni discriminació per raó de sexe o expressió de gènere.	2021-2022	Puntual	No	Igualtat, Cultura, Turisme	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Bases publicades</li> <li>. Nombre de peces de material informatiu per carnestoltes, festes majors i espectacles sense violència sexual ni discriminació per raó de sexe o expressió de gènere.</li> </ul>	Protocol VM Oci / Protocol VM Seguret
42	Cultura, associacionisme, lleure i esports	6.6.	Col·laboració i suport a entitats i associacions feministes i de dones.	2021-2024	Continuada	No	Igualtat, associacions de dones i feministes	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Nombre de reunions o activitats conjuntes amb entitats feministes o de dones</li> <li>. Valoració de les persones participants i dels equips tècnics (qualitativa).</li> </ul>	



Per a descarregar una còpia d'aquest document consulti la següent pàgina web

Codi Segur de Validació 925af2c2ed724a099915a210cb6310a0001

Url de validació <http://seu.calafell.cat/absis/idi/arx/diarixabsaweb/asp/verificadorfirma.asp>

Metadades Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original



N	Àmbit	Punt	Descripció	Any(s)	Temporalitat	Cost	Agents	Indicadors de seguiment i avaluació	Projectes relacionats
43	Cultura, associacionisme, lleure i esports	6.8.	Casal de dones: un espai per fomentar la participació activa i trobada de les dones en tots els àmbits del municipi. Observatori per detectar mancances i necessitats de les dones i posar en marxa el mecanisme per resoldre-les. Programes de dinamització sociocultural. Sensibilització i prevenció de la violència masclista. Cedir l'ús per entitats de dones. Sala d'exposicions.	2022-2024	Puntual	Sí	Igualtat	. Inauguració del Casal de dones . Nombre d'assistents a la inauguració . Mitjana d'assistents cada dia	Consell de Dones
44	Cultura, associacionisme, lleure i esports	6.9.	Recollir dades segregades per sexe de totes les accions que es realitzen amb persones (usuàries, beneficiàries, participants...) dins de cada àrea	2021-2024	Continuada	No	Cultura, Esports, Joventut, Participació Ciutadana.	. Dades segregades per sexe de les accions realitzades amb persones.	
45	Cultura, associacionisme, lleure i esports	6.10.	Celebrar un certamen en línia de vídeos d'un minut per estimular la creativitat artística reivindicant les polítiques d'igualtat, "Tens un minut per a la Igualtat a Calafell?".	2021-2024	Puntual	Sí	Igualtat, Cultura, Joventut	. Certamen realitzat . Nombre de participants . Valoració dels participants i tècnics.	Protocol VM Oci / Protocol VM Seguretat / Ciutats lliures de tracta
46	Cultura, associacionisme, lleure i esports	6.13.	Compromís d'aconseguir la paritat en l'autoria femenina en la programació cultural municipal (exposicions, concerts, espectacles, entitats culturals, etc.)	2021-2024	Continuada	No	Cultura, Centres Cívics, Joventut, Formació	. Compromís materialitzat. . Observació de la paritat en la programació cultural.	



Per a descarregar una còpia d'aquest document consulti la següent pàgina web

Codi Segur de Validació 925af2c2ed724a099915a210cb6310a0001

Url de validació <http://seu.calafell.cat/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/asp/verificadorfirma.asp>

Metadades Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original



N	Àmbit	Punt	Descripció	Any(s)	Temporalitat	Cost	Agents	Indicadors de seguiment i avaluació	Projectes relacionats
47	<b>Urbanisme, mobilitat i seguretat</b>	7.1.	Dur a terme una auditoria d'espai públic amb perspectiva de gènere: transport públic, il·luminació, usos dels espais, trajectes i itineraris, seguretat, voreres, peatonalització, reducció de la velocitat, connexió dels diferents recursos sanitaris a través del transport públic sanitari (entre els centres CAR Calafell, consultori mèdic Segur de Calafell i Hospital de El Vendrell, etc. ). Aplicar conclusions de les xarxes exploratòries per part d'entitats.	2022-2024	Continuada	Sí	Territori, Mobilitat i Transport, Ecologia Urbana	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Nombre de reunions realitzades per la regidoria de mobilitat i via pública per revisar l'eficàcia del transport públic.</li> <li>. Conclusions de la revisió del transport públic i propostes de millora.</li> <li>. Canvis efectuats en el servei de transport públic, horaris, freqüències i zones o barris.</li> <li>. Valoració dels equips tècnics de mobilitat i via pública (qualitativa).</li> </ul>	Protocol VM Oci
48	<b>Urbanisme, mobilitat i seguretat</b>	7.2.	Crear una aplicació gratuïta per a sistemes mòbils (o donar difusió a una altra eina similar gratuïta ja existent) 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.	2021	Puntual	No	Policia Local, Territori, Mobilitat i Transport.	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Nombre de persones que es baixen l'app</li> <li>. Nombre d'usos de l'app</li> </ul>	Protocol VM Oci / Protocol VM Seguretat
49	<b>Urbanisme, mobilitat i seguretat</b>	7.4.	Recollir dades segregades per sexe de totes les accions que es realitzen amb persones (usuàries, beneficiàries, participants...) dins de cada àrea	2021-2024	Continuada	No	Policia Local, Territori, Mobilitat i Transport.	. Dades segregades per sexe de les accions realitzades amb persones.	
50	<b>Transversalització</b>	8.1.	Recollida de dades segregades per sexe (es correspon a les accions anteriors al respecte).	2021-2024	Continuada	No	Totes les àrees de l'Ajuntament i els recursos que intervenen al municipi.		

Per a descarregar una còpia d'aquest document consulti la següent pàgina web

Codi Segur de Validació 925af2c2ed724a099915a210cb6310a0001

Url de validació <http://seu.calafell.cat/absis/idi/ax/idiarxabsaweb/asp/verificadorfirma.asp>

Metadades Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original



N	Àmbit	Punt	Descripció	Any(s)	Temporalitat	Cost	Agents	Indicadors de seguiment i avaluació	Projectes relacionats
51	Transversalització	8.2.	Donar continuïtat a la 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.	2021-2024	Continuada	No	Totes les àrees de l'Ajuntament i els recursos que intervenen al municipi.	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Nombre de trobades realitzades per la Comissió d'Igualtat.</li> <li>. Nombre de persones assistents a les trobades.</li> <li>. Nombre de recursos, serveis i àrees de l'Ajuntament assistents a les trobades.</li> <li>. Valoració de les dels equips tècnics (qualitativa).</li> </ul>	
52	Transversalització	8.3.	Constituir el Consell de Dones (Taula Sectorial de Feminisme municipal), dintre dels Consells d'Acció Social, que reculli la diversitat de perfils del municipi.	2021-2024	Continuada	No	Igualtat, Participació Ciutadana i Alcaldia.	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Consell de Dones constituït.</li> <li>. Nombre de dones participants al Consell.</li> <li>. Nombre d'associacions i entitats representades pel Consell.</li> <li>. Nombre de trobades i reunions realitzades pel Consell.</li> <li>. Valoració de les dones membres del Consell i dels equips tècnics (qualitativa).</li> </ul>	Consell de Dones
53	Transversalització	8.4.	Donar formació en perspectiva de gènere en l'àmbit laboral a tot el personal de l'administració local, especialment aquelles persones responsables de cada àrea.	2021-2024	Puntual	No	Totes les àrees de l'Ajuntament i els recursos del municipi.	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Nombre de persones assistents a la formació en perspectiva de gènere.</li> <li>. Nombre d'àrees de l'Ajuntament assistents en la formació.</li> <li>. Valoració dels equips tècnics beneficiaris de la formació (qualitativa i quantitativa).</li> </ul>	Protocol VM Oci / Protocol VM Seguretat / Ciutats lliures de tracta
54	Transversalització	8.5.	Vetllar per la política de llenguatge no sexista als discursos públics i comunicats (notes de premsa, etc.) de l'Ajuntament, així com les comunicacions internes	2021-2024	Continuada	No	Totes les àrees de l'Ajuntament i els recursos del municipi.	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Nombre de publicacions i comunicacions que no segueixen una política de llenguatge no sexista.</li> <li>. Manual intern de política de comunicació no sexista elaborat.</li> <li>- Valoració de dels equips tècnics (qualitativa).</li> </ul>	



Per a descarregar una còpia d'aquest document consulti la següent pàgina web

Codi Segur de Validació 925af2c2ed724a099915a210cb6310a0001

Url de validació <http://seu.calafell.cat/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/asp/verificadorfirma.asp>

Metadades Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original



N	Àmbit	Punt	Descripció	Any(s)	Temporalitat	Cost	Agents	Indicadors de seguiment i avaluació	Projectes relacionats
55	Transversalització	8.6.	Contacte regular i formacions contínues a l'ICD (Institut Català de la Dona) i presència institucional a reunions i esdeveniments sobre feminisme, violència masclista, igualtat, LGBTI.	2021-2024	Continuada	No	Igualtat, Al-caldia, Institut Català de la Dona	. Nombre de reunions amb l'ICD . Nombre de formacions a l'ICD	
56	Transversalització	8.7.	Coordinacions amb altres àrees d'igualtat de la comarca i vegueria, i amb organismes oficials, com el SOC, Sie, SEPE, Serveis Sanitaris, Mossos, etc.	2021-2024	Continuada	No	Igualtat, altres municipis, altres organismes	. Nombre de reunions amb altres municipis . Nombre de reunions amb organismes de comarca, província i vegueria	
57	Transversalització	8.8.	Assessorament del Pla d'igualtat d'Empresa de l'Ajuntament i les seves activitats informatives i formatives.	2021-2024	Continuada	No	Igualtat, Recursos Humans	. Nombre de reunions amb RRHH pel pla d'igualtat intern . Valoració de les persones participants i de l'equip tècnic (qualitativa i quantitativa).	
58	Transversalització	8.9.	Elaboració d'una guia pràctica, transversal i informativa, sobre serveis per a dones per part de l'Ajuntament de Calafell i associacions o entitats del municipi.	2022-2024	Continuada	No	Totes les àrees de l'Ajuntament i els recursos del municipi.	. Guia informativa editada i publicada. . Nombre de serveis que disposen de la guia.	Protocol VM Oci
59	Transversalització	8.11.	Creació d'una xarxa comunicativa entre àrees del Grup Motor del PLI (Igualtat, Ensenyament, Ocupació, Joventut, Cultura, Serveis Socials, Immigració, Salut i Policia Local) per establir consensos, compartir coneixements i recursos, treballar amb una visió conjunta. Es pot començar amb uns emails mensuals per compartir actuacions previstes pel mes pròxim i altres accions que requereixin consens.	2021-2024	Continuada	No	Totes les àrees de l'Ajuntament i els recursos del municipi.	. Nombre d'àrees participants . Valoració	

Per a descarregar una còpia d'aquest document consulti la següent pàgina web

Codi Segur de Validació 925af2c2ed724a099915a210cb6310a0001

Url de validació <http://seu.calafell.cat/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/asp/verificadorfirma.asp>

Metadades Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original



N	Àmbit	Punt	Descripció	Any(s)	Temporalitat	Cost	Agents	Indicadors de seguiment i avaluació	Projectes relacionats
60	LGBTI	9.1.	Establir una taula de transversalitat LGBTI (Comissió LGBTI) entre les diferents àrees de l'Ajuntament i recursos d'àmbit municipal per tal de facilitar el diagnòstic de actuacions necessaris, obstacles, etc.	2021	Continuada	No	Totes les àrees de l'Ajuntament i els recursos del municipi.	. Nombre de reunions realitzades amb la taula de coordinació LGBTI. . Nombre d'actuacions realitzades des de la taula de coordinació LGBTI. . Valoració del personal tècnic formant part de la taula de coordinació LGBTI (qualitativa).	
61	LGBTI	9.2.	Elaborar un diagnòstic de la situació LGBTI al municipi	2021	Puntual	Sí	Totes les àrees de l'Ajuntament i els recursos del municipi.	. Diagnòstic editat i disponible . Conclusions elaborades i enviades a participants de la Comissió LGBTI.	
62	LGBTI	9.3.	Editar una guia LGBTI amb els recursos i activitats municipals, dirigit als col·lectius LGBTI.	2022	Puntual	Sí	Totes les àrees de l'Ajuntament i els recursos del municipi.	. Guia informativa editada i publicada. . Nombre de serveis que disposen de la guia.	Protocol VM Oci / Protocol VM Seguretat
63	LGBTI	9.4.	Activitats de sensibilització social dels dies internacionals del col·lectiu i prevenció de contra la LGTBI-fòbia, amb el cicle de curts Diversity SAI.	2021-2024	Continuada	Sí	Igualtat	. Nombre d'activitats realitzades . Valoració d'assistents . Valoració del personal tècnic (qualitativa)	
64	LGBTI	9.5.	Informació, sensibilització i suport, per prevenció en casos d'assetjament escolar LGTBI-fòbic.	2021-2024	Continuada	No	Formació, Igualtat de l'Ajuntament, instituts, escoles, AMPAs/AFAs.	. Nombre de centres educatius que s'adhereixen al projecte . Valoració d'assistents . Valoració del personal tècnic (qualitativa)	Protocol VM Oci / Protocol VM Seguretat
65	LGBTI	9.6.	SAI (Servei d'Atenció Integral a les diversitats sexuals i de gèneres) per prestar una atenció integral i directa (informació, orientació i assessorament) a les persones LGBTI de Calafell.	2021-2024	Continuada	No	Igualtat	. Nombre de persones ateses . Nombre d'atencions portades a terme . Classificació de les atencions	



Per a descarregar una còpia d'aquest document consulti la següent pàgina web

Codi Segur de Validació 925af2c2ed724a099915a210cb6310a0001

Url de validació <http://seu.calafell.cat/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/asp/verificadorfirma.asp>

Metadades Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original



N	Àmbit	Punt	Descripció	Any(s)	Temporalitat	Cost	Agents	Indicadors de seguiment i avaluació	Projectes relacionats
66	LGBTI	9.7.	Elaboració d'un pla específic LGBTI a partir de 2021	2021	Puntual	No	Igualtat	. Pla finalitzat i publicat . Acceptació del pla per part de la Comissió LGBTI	
67	LGBTI	9.8.	Adhesió xarxa municipis LGBTI per compartir experiències, crear sinergies i sumar voluntats en la defensa dels drets de totes les persones LGBTI i per superar els prejudicis i la discriminació LGTBI-fòbica	2020	Puntual	No	Igualtat, xarxa municipis LGBTI	. Adhesió a la xarxa	Protocol VM Oci / Protocol VM Seguretat
68	LGBTI	9.9.	SAI: actuacions d'atenció, seguiment i suport social, psicològic i jurídic d'usuaris i usuàries.	2021-2024	Continuada	No	Igualtat	. Complementació contínua dels indicadors SAI . Recull de dades trimestrals o anuals.	Protocol VM Oci / Protocol VM Seguretat
69	LGBTI	9.10.	Formació en perspectiva LGBTI a tot el personal municipal, possibilitat de fer des del mòbil (cost de 1€ per persona aprox.) - requisit de la Generalitat.	2021?	Puntual	Sí	Totes les àrees de l'Ajuntament.	. Nombre de persones participants . Valoració de participants i de organitzadores (qualitativa).	
70	LGBTI	9.11.	Modificació dels fulls d'inscripció en totes les àrees municipals de l'Ajuntament, per aquest ordre: "dona, home, no binari".	2021-2022	Puntual	No	Totes les àrees de l'Ajuntament.	. Nombre de formularis modificats i operatius.	
71	LGBTI	9.12.	Engagar el procés participatiu d'anomenar oficialment, al nomenclàtor de Calafell, la "plaça de la Igualtat", l'espai obert davant de l'institut La Talaia de Segur de Calafell, creat pels alumnes del CFGM de Jardineria i Floristeria i els de Batxillerat Artístic, en favor de la igualtat, la diversitat i la inclusió LGTBI.	2021-2022	Puntual	No	Igualtat, Participació Ciutadana i Alcaldia.	. Passos assolits del procés . Plaça de la Igualtat al Nomenclàtor	

Per a descarregar una còpia d'aquest document consulti la següent pàgina web

Codi Segur de Validació 925af2c2ed724a099915a210cb6310a0001

Url de validació <http://seu.calafell.cat/absis/idi/arx/idiarxabsaweb/asp/verificadorfirma.asp>

Metadades Origen: Origen administració Estat d'elaboració: Original

