



II PLA LOCAL D'IGUALTAT DE GÈNERE DE CASTELLAR DEL VALLÈS

2024 - 2027



Ajuntament de
Castellar del Vallès



Contingut

PRESENTACIÓ DEL PLA	5
MARC NORMATIU REFERENCIAL	8
ÀMBIT INTERNACIONAL	8
ÀMBIT COMUNITARI	8
ÀMBIT ESTATAL	10
ÀMBIT CATALÀ	11
MARC CONCEPTUAL REFERENCIAL	12
METODOLOGIA I MODEL PARTICIPATIU	18
CONTEXT MUNICIPAL	22
ANTECEDENTS EN TEMES D'IGUALTAT FINS A L'ACTUALITAT	26
RESUM DEL DIAGNÒSTIC DE LA SITUACIÓ: OPORTUNITATS DE MILLORA	30
PLA D'ACCIÓ	43
LÍNIA 1. Transversalitat de gènere en l'acció municipal	44
LÍNIA 2. Evolució cap a un municipi feminsta	49
LÍNIA 2. Abordatge violències masclistes i LGTBfòbiques	77
SEGUIMENT I AVALUACIÓ	81





PRESENTACIÓ DEL PLA

L'Ajuntament de Castellar del Vallès té el compromís ferm de promoure la igualtat efectiva entre dones i homes i el respecte a la diversitat afectiva i sexual al municipi.

La igualtat de gènere és un principi fonamental per a la convivència democràtica dels municipis. Implica el reconeixement dels drets humans de totes les persones sense discriminació per raó de sexe, orientació sexual, identitat o expressió de gènere. Així mateix, requereix l'eliminació de les desigualtats estructurals que afecten les dones i els col·lectius LGBTI en tots els àmbits de la vida social, econòmica, cultural i política.

El II Pla Local d'Igualtat de Gènere es posa en marxa amb l'objectiu de continuar donant resposta al compromís d'impulsar un municipi igualitari i lliure de violència masclista. Aquest Pla defineix els compromisos d'actuació en matèria d'igualtat d'oportunitats de dones i homes al municipi de Castellar del Vallès pels anys 2024-2027.

El Pla s'elabora per què sigui un instrument que articuli les grans línies d'actuació pel que fa a les polítiques municipals; per tant ha de ser un document marc, mesurable en el temps a través del desgloss de les actuacions i el més eficient possible. D'altra banda, també implica una eina per l'aplicació de la perspectiva feminista a la política municipal, la qual afecta al conjunt de la població.

A l'actualitat dones i homes encara no gaudeixen de les mateixes oportunitats en molts àmbits. Les administracions han d'actuar a través de la realització d'anàlisis que permetin conèixer l'impacte de gènere de les accions dutes a terme per poder impulsar polítiques que portin a assolir la igualtat legal.

El Pla Local d'Igualtat de Gènere de Castellar del Vallès es basa en la legislació vigent espanyola, la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes de l'Estat Espanyol, i catalana, Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, que estableix i regula els mecanismes i recursos per fer efectiu el dret a la Feminisme a la no discriminació per raó de sexe.

El present Pla Local d'Igualtat de Gènere neix gràcies a la participació ciutadana i del personal tècnic que ha estat present en el procés de disseny i elaboració del present document, les seves aportacions han estat claus per aconseguir un document viable i funcional que doni resposta a les necessitats detectades a la diagnosi. En la fase de diagnòstic, la ciutadania i el personal tècnic han expressat la seva opinió a través d'entrevistes dirigides.

El Pla d'Igualtat de gènere és l'eina que permet desenvolupar i executar estratègies polítiques per transversalitzar la perspectiva de gènere a l'acció municipal. La incorporació transversal del gènere en els diversos àmbits de la vida (formació, ocupació, salut, participació, cultura, espai públic, etc.) són cabdals per tal de millorar la vida de tots els veïns i veïnes del municipi.

Els plans locals d'igualtat permeten la planificació estratègica de l'actuació municipal (2024-2027), que es desglossa amb els programes posteriors i es va així constituint el marc de referència i full de ruta d'aquestes polítiques. Aquest disseny de polítiques es genera amb la participació activa de la ciutadania així com dels equips professionals del consistori, aportant coneixement i experiència.

Pel que fa als antecedents, cal assenyalar que a Castellar del Vallès només s'ha fet el I Pla municipal d'igualtat al 2007 i des de la pèrdua de la seva vigència després de prorrogar-lo no s'ha renovat. Així doncs, el document precedent al present II Pla local d'Igualtat de Gènere és el I Pla Municipal per a la Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes.

L'estructura del II Pla d'Igualtat de Gènere de Castellar del Vallès consta de cinc apartats resumits a continuació:

- **Marc Normatiu Referencial**, que enumera i explica les diverses normatives i legislacions que emparen la creació, aprovació i desenvolupament del pla.
- **Marc Conceptual Referencial**, que descriu els conceptes necessaris per entendre alguns apartats del pla.
- **Metodologia**, on s'explica de quina manera s'ha elaborat el Pla.
- **Descripció dels antecedents i la situació actual del municipi en relació a la Igualtat**, on es fa un resum de les diverses accions que s'han desenvolupat entorn la igualtat en els últims anys.
- **Diagnòstic de situació**, que explica la situació actual del municipi en relació a la igualtat de gènere dividit en els diversos àmbits d'anàlisi.
- **Pla d'acció**, que resumirà les accions a dur a terme en els eixos següents:
 - Línia 1. **Transversalitat de gènere en l'acció municipal**
Una de les perspectives que aporten els feminismes és la mirada transversal i l'anàlisi interseccional de les desigualtats. Aquest àmbit busca conèixer la coordinació i treball transversal entre agents, la incorporació de la interseccionalitat en l'acció municipal i en general l'aplicació de la perspectiva de gènere.
 - Línia 2. **Evolució cap a un municipi feminista**

Es refereix al paper de l'Ajuntament com a agent impulsor de la igualtat al municipi, tant des del punt de vista normatiu, organitzatiu, de recursos, compromisos o accions impulsades.

○ Línia 3. **Abordatge de les violències masclistes i LGTBIQ+fòbiques**

Es tracta d'un eix transversal que inclou les mesures per prevenir, detectar i atendre les situacions de violència contra les dones i col·lectius LGBTI en totes les seves formes (física, psicològica, sexual, econòmica o simbòlica).

Aquest document conté:

- 1- Una anàlisi del marc conceptual i normatiu vigent en l'àmbit municipal, autonòmic, estatal i internacional.
- 2- La diagnosi del Pla a partir de l'anàlisi sistemàtica de diferents fonts d'informació qualitatives i quantitatives i les corresponents conclusions i orientacions de polítiques públiques.
- 3- El Pla d'Acció, que conté les propostes recollides.
- 4- La definició d'eixos i projectes futurs que desplegarà el II Pla.
- 5- L'avaluació.

MARC NORMATIU REFERENCIAL

La igualtat entre dones i homes és un principi universal reconegut en diversos textos normatius internacionals, estatals i regionals. A continuació es descriu el principal marc normatiu en el qual s'emmarca el desenvolupament del Pla d'Igualtat:

Àmbit internacional

La igualtat entre dones i homes és un principi jurídic universal reconegut en diversos textos internacionals sobre drets humans:

La Carta de les Nacions Unides, signada el 26 de juny de 1945 a San Francisco.

La Declaració Universal de Drets Humans, aprovada i proclamada per l'Assemblea General de Nacions Unides el 10 de desembre de 1948. En l'article 2.1, diu: «Tota persona té tots els drets i llibertats proclamats en aquesta Declaració, sense distinció de raça, color, sexe, idioma, religió, opinió política o de qualsevol altra índole, origen nacional o social, posició econòmica, naixement o qualsevol altra condició».

Declaració de l'Assemblea General de les Nacions Unides sobre l'eliminació de la Discriminació contra la Dona (1967).

I Conferència Mundial sobre la Condició Jurídica i Social de la Dona (Mèxic, 1975).

Convenció sobre l'Eliminació de totes les formes de Discriminació contra la Dona, aprovada per l'Assemblea General de l'ONU el 1979.

II Conferència Mundial sobre la Condició Jurídica i Social de la Dona (Copenhagen, 1980).

III Conferència Internacional sobre la Condició Jurídica i Social de la Dona (Nairobi, 1985).

Conferència de Viena de Nacions Unides 1993 que estableix que els drets de les dones formen part inalienable, integral i indivisible dels drets humans universals.

IV Conferència Mundial sobre les Dones (Beijing, 1995). Punt d'inflexió en l'agenda internacional pel que fa a polítiques de dones. La Declaració de Beijing i la seva Plataforma d'Acció, aprovada per unanimitat pels 189 països, és una agenda per a l'empoderament de les dones i es considera el document de política global clau en la matèria. Hi apareix el concepte «mainstreaming» o transversalitat de gènere com una nova manera d'analitzar la realitat.

Àmbit comunitari

La Convenció Europea de Drets Humans, adoptada pel Consell d'Europa l'any 1950, institueix el Tribunal Europeu de Drets Humans.



Carta Social Europea aprovada l'any 1961.

Directiva 92/85/CEE del 19 d'octubre de l'any 1992 per a l'aplicació de mesures de millora de la seguretat i la salut de la treballadora embarassada o en període de lactància.

Carta Social Europea de l'any 1996, en substitució de la del 1961, prohibeix la discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe, ofereix una protecció especial en cas d'embaràs i maternitat i dedica un article al dret de la dignitat en el treball.

Ratificació per part d'Espanya (1983) de la Convenció sobre l'Eliminació de totes les formes de Discriminació contra la Dona (CEDAW), aprovada per l'Assemblea General de les Nacions Unides el desembre del 1979.

Tractat d'Amsterdam (1999), en el qual es contextualitzen les discriminacions indirectes persistents. Legítima les accions positives. La igualtat d'oportunitats i de tracte de dones i homes es consolida formalment com a principi fonamental de la Unió Europea i es configura com a principi jurídic transversal.

Carta de Drets Fonamentals de la Unió Europea de l'any 2000. Consagra la igualtat de dones i homes en tots els àmbits.

Tractat de Niça (2001), no incideix especialment en la igualtat de gènere i no amplia el seu fonament jurídic més enllà de l'àmbit de l'ocupació, tot i això, introdueix un nou apartat que permet un programa d'acció comunitari per a la promoció de les organitzacions que treballen a escala europea en l'àmbit de la igualtat entre dones i homes.

Directiva 2006/54/CEE, de 5 de juliol, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes de treball i ocupació. Prohibeix les discriminacions, directes i indirectes, entre homes i dones pel que fa a les condicions de contractació, acomiadament, formació i promoció professional i afiliació a les organitzacions de persones treballadores o empresàries.

Tractat de funcionament de la Unió Europea (TFUE). Prohibeix la discriminació per raó de sexe en matèria de remuneració per a un mateix treball o un treball d'igual valor. Aquest principi també s'aplica als sistemes de classificació professional utilitzats per a la determinació de remuneracions.

Conveni del Consell d'Europa sobre la prevenció i lluita contra la violència contra les dones (Conveni d'Istanbul), signat l'any 2011 i obert per a la ratificació per part de cada Estat.

Representa el primer instrument de caràcter vinculant en l'àmbit europeu en matèria de violència masclista i la reconeix com una violació dels drets humans.

Àmbit estatal

Constitució Espanyola. Propugna la igualtat com a valor superior de l'ordenament jurídic espanyol. Proclama el dret a la Feminisme fa una prohibició expressa a la discriminació per raó de sexe. L'article 9.2 estableix l'obligació dels poder públics de promoure les condicions perquè la llibertat i la igualtat de la persona i dels grups en els quals s'integra siguin reals i efectives.

Llei 39/1999, de 5 de novembre, per promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores.

Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. Té per objectiu establir el marc normatiu, institucional i de polítiques públiques per garantir el dret a la igualtat de les dones i els homes.

Article 3 de la Llei 9/2009, de 6 d'octubre, d'ampliació de la durada del permís de paternitat en els casos de naixement, adopció o acollida, que suprimeix la disposició transitòria novena de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març.

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

Llei Orgànica 2/2010, de 3 de març, de salut sexual i reproductiva i de la interrupció voluntària de l'embaràs.

Ratificació del Conveni d'Istanbul l'any 2014.

Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes en el treball i l'ocupació.

Document refós de mesures del Pacte d'Estat en matèria de Violència de Gènere (Congrés i Senat), maig 2019.

Reial decret- llei 12/2020, de 31 de març, de mesures urgents en matèria de protecció i assistència a les víctimes de violència de gènere.

Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.

Llei Orgànica 8/2021, de 4 de juny, de protecció integral a la Infància i l'Adolescència davant la violència, que reconeix, entre d'altres, la violència vicària.

Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no discriminació.

Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual.

Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per la garantia dels drets de les persones LGTBI.

Àmbit català

Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya, que en l'Article 15 parla que tota la ciutadania de Catalunya té dret a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, de mals tractes i de tot tipus de discriminació, i tenen dret al lliure desenvolupament de la seva personalitat i capacitat personal. L'Article 19 parla dels drets específics de les dones i de la igualtat d'oportunitats entre homes i dones.

Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, que estableix i regula els mecanismes i recursos per fer efectiu el dret a la Feminisme a la no discriminació per raó de sexe en tots els àmbits, etapes i circumstàncies de la vida. Aquesta llei marca que els poders públics han de regir-se pels següents principis: Transversalitat de la perspectiva de gènere i de les polítiques d'igualtat de gènere, Equilibri entre el treball de mercat i el mercat domèstic i de cura de persones i coresponsabilitat a la feina, Eradicació de la violència masclista, Apoderament de les dones, Democràcia paritària i participació paritària de dones i homes als assumptes públics, Perspectiva de les dones, Justícia social i redistribució de la riquesa i Ús no sexista ni estereotipat del llenguatge.

Llei 18/2003, de 4 de juliol, de suport a les famílies.

Llei 14/2010, del 27 de maig, dels drets i les oportunitats en la infància i l'adolescència.

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

Decret 305/2016, de 18 d'octubre, de la Comissió Interdepartamental per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes i de la Comissió Tècnica Interdepartamental de la Igualtat Efectiva de Dones i Homes.

Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a eradicar la violència masclista.

Llei 19/2020, de 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no discriminació.

MARC CONCEPTUAL REFERENCIAL

A continuació es presenta el marc conceptual i normatiu que emmarca aquest document de diagnosi i pla d'acció del II Pla d'Igualtat de Gènere.

Les desigualtats de gènere que trobem a la nostra societat es relacionen amb les atribucions de rols o funcions socials diferenciades segons el sexe (home - dona) assignat a les persones en néixer. El sistema de gènere constitueix un ordre de construcció de les identitats, conductes i relacions de les persones basant-se en dos sexes.

Aquestes atribucions són construccions socials i culturals que determinen què i com ha de ser una dona i un home. Els rols de gènere en canvi esdevenen les expressions (comportaments, actituds, valors, etc.) que determinen socialment com s'han de comportar les persones segons el seu sexe i alhora creen unes expectatives sobre la manera de ser, pensar i actuar. Entre les dues categories hi ha una relació desigual, en tant que s'atribueix un major valor social a tot allò socialment considerat masculí mentre que allò femení es considera inferior. Tal i com va plantejar Simone de Beauvoir, "no es neix dona, s'arriba a ser-ho", com a forma d'explicar que la feminitat no ha de considerar-se un fet determinat per la realitat biològica, sinó que cal entendre-la com una construcció social.

Aquest model de gènere és binari i heteronormatiu. *Binari* perquè classifica a les persones en home o dona, exclouent a tothom que no encaixa en aquesta classificació. *Heteronormatiu* perquè estableix l'heterosexualitat com a "norma", discriminant a tot allò que se'n desmarca.

Les lògiques que operen en les desigualtats i les violències que pateixen les dones són les mateixes que estigmatitzen, reprimeixen i persegueixen la lliure expressió d'identitats sexuals i de gènere.

En definitiva, les desigualtats de gènere i LGBTI són estructurals i parteixen d'unes mateixes arrels de desigualtat: el sistema patriarcal, el qual estructura un ordre social basant-se en la jerarquització dels sexes, en la devaluació d'allò considerat femení i en la construcció d'unes identitats i expressions de gènere binàries i normatives.

Les administracions locals tenen un paper important en la promoció i implementació de les polítiques per a la igualtat de gènere i la diversitat sexual, afectiva i de gènere, en la mesura que suposen un dels principals factors de discriminació social, juntament amb la classe social o l'origen.

Definim:

Androcentrisme en el llenguatge. Consisteix en un punt de vista orientat pel conjunt de valors dominants en el patriarcat, és a dir, una percepció centrada i basada en normes masculines, prenent l'home com a mesura de totes les coses i considerant la dona com una desviació de la norma. Es materialitza fent anar el masculí com a pretès genèric.



Assetjament sexual. Qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu. *Art 7 LO 3/2007*

Assetjament per raó de sexe. Qualsevol comportament fet en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu. *Art 7 LO 3/2007*

Bretxa salarial. Diferència salarial entre dones i homes resultant del càlcul de la mitjana i la mediana en el total de les seves retribucions expressat percentualment.

Coeducació. Paradigma conceptual que promou la igualtat de l'alumnat fonamentant-la en el respecte i en el reconeixement de les potencialitats i individualitats de les nenes i nens, independentment del seu sexe o orientació sexual, per potenciar-ne la igualtat real d'oportunitats, la llibertat i la solidaritat. Suposa educar tenint en compte les diferències entre les nenes i els nens i les desigualtats que els estereotips i rols, establerts culturalment segons el sexe, provoquen diferenciadament en cadascun d'aquests col·lectius. Pretén eliminar l'androcentrisme i la desaparició dels gèneres en funció del sexe.

Conciliació de la vida personal, familiar i professional. Possibilitat d'una persona de compatibilitzar els temps, interessos, obligacions i necessitats dels àmbits personal, familiar i professional i poder desenvolupar-se de la mateixa manera en tots els aspectes.

Corresponsabilitat. Distribució equilibrada, en el si de la llar, de les tasques domèstiques, de la cura de persones dependents, dels espais educatius i de feina, que permeti al seus membres el desenvolupament d'opcions i interessos lliurement i plena, i que contribueixi a assolir la igualtat efectiva de dones i homes.

Dades desagregades per sexe. Recollida, sistematització i tractament de dades i informació estadística per sexe (home-dona-no binari), per tal de fer possible una anàlisi comparativa de com afecten les mesures de manera diferenciada.

Discriminació directa per raó de sexe. Discriminació que es produeix quan una disposició, un criteri o una pràctica exclou explícitament una persona per raó de sexe. En aquest tipus de discriminació podem trobar la discriminació que inclou qualsevol tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat. *Art 6 LO 3/2007.*

Discriminació indirecta per raó de sexe. Discriminació que es produeix quan una disposició, un criteri o una pràctica de caràcter aparentment imparcial exclou implícitament un treballador o treballadora per raó de ser home-dona-no binari. *Art 6 LO 3/2007*

Divisió sexual del treball. Repartiment social de les tasques en funció del sexe, segons el qual històricament s'assignen a les dones les tasques reproductives i als homes les productives.



Doble jornada. Suma de la jornada laboral remunerada i una jornada posterior dedicada principalment a les tasques de la llar i a la cura de persones dependents de manera no remunerada.

Doble presència. Presència d'una dona al lloc de treball on fa la tasca d'assalariada mentre s'ocupa també de la major part del treball reproductiu i la seva organització amb repercussió integral en la salut.

Estereotips de gènere. Conjunt d'idees simples, prèvies i irracionals que s'atribueixen a les persones en funció del seu sexe, i que prescriuen característiques definitòries sobre la seva manera de ser i de comportar-se (paper social), d'acord amb la prescripció del sistema de gènere, com a mecanisme activador de la ideologia patriarcal.

Feminisme. Teoria política i moviment social que denuncia la desigualtat social entre els sexes i exigeix canvis polítics i socials en els àmbits relacionals per tal que les dones puguin desenvolupar-se plenament i lliure en la societat.

Gènere. Concepte que fa referència a les diferències, socialment construïdes, assignades a dones i homes de manera diferenciada, que han estat apreses, canvien amb el temps i presenten grans variacions, tant entre diverses cultures com dins d'una mateixa cultura. Normalment té associat un encàrrec social que organitza la realitat.

Igualtat formal. Es coneix com la igualtat davant la llei i parteix de la convicció que els éssers humans són iguals, tenen els mateixos drets i són lliures. Es correspon amb l'article 14 de la Constitució espanyola: «Els espanyols són iguals davant la llei, sense que pugui prevaler cap discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social».

Igualtat entre sexes. Possibilitat que dones i homes puguin desenvolupar-se en igualtat de condicions.

Drets igualtat d'oportunitats. Principi informador d'ordenament jurídic, aplicable en l'àmbit laboral privat i públic, pel qual es considera que no pot existir una justícia real si no es donen mecanismes socials que garanteixin les mateixes oportunitats a totes les persones, posant el focus en l'equitat salarial i de gènere.

Igualtat real. Existeix quan es produeix una igualtat efectiva que canvia els costums i les estructures de desigualtat que hi ha entre dones i homes.

Igualtat de tracte. La igualtat de tracte entre dones i homes suposa l'absència de qualsevol discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe. *Art 3 LO 3/2007*

Indicador de gènere. Mesura, nombre, fet, opinió o percepció que mostra la situació específica de les dones, dels homes, així com els canvis que es produeixen en els dos grups a través del temps. L'indicador de gènere és una representació d'un fenomen determinat que mostra totalment o parcial una realitat i que té la funció de fer visibles els canvis socials en termes de relacions de gènere al llarg del temps.

Informe d'impacte de gènere. Document administratiu que acompanya els projectes de normes, ordenances i reglaments municipals, així com plans, programes i projectes, amb l'objectiu d'argumentar i

analitzar, mitjançant dades objectives, quins en són els efectes, de manera diferenciada, en la vida de dones i homes. Permeten conèixer si les normes, plans i projectes desenvolupats contribueixen a la igualtat efectiva de dones i homes.

Masclisme. Conjunt d'actituds i comportaments que atribueixen superioritat a l'home i que rebaixen la dignitat de les dones per raó de sexe i sense cap altra justificació.

Mainstreaming o transversalitat de gènere. Implica la incorporació de la perspectiva de gènere a tots els instruments i intervencions, en tots els àmbits i nivells, amb l'objecte de generar condicions que garanteixin la igualtat d'oportunitats entre dones i homes i l'absència d'un tracte discriminatori.

Mesures d'acció positiva. L'article 11 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, estableix que «amb la finalitat de fer efectiu el dret constitucional de la igualtat, els poders públics han d'adoptar mesures específiques a favor de les dones per corregir situacions patents de desigualtat de fet respecte als homes. Aquestes mesures, que s'han d'aplicar mentre subsisteixin aquestes situacions, han de ser raonables i proporcionades en relació amb l'objectiu perseguit en cada cas».

Perspectiva feminista. Consideració de les diferències socioculturals entre les dones i els homes en una activitat o àmbit per a l'anàlisi, la planificació, el disseny i l'execució de polítiques que tenen en compte les diverses actuacions, situacions i necessitats que afecten les dones. En definitiva, la perspectiva de gènere permet visualitzar dones i homes en la seva dimensió biològica, psicològica, històrica, social i cultural, a fi de trobar línies d'acció per a la solució de desigualtats.

Polítiques d'igualtat. Polítiques que incorporen la perspectiva feminista en la planificació, el desenvolupament i l'avaluació de les decisions. Transversalitzen la igualtat en la implementació de tota l'acció política.

Pla d'igualtat. L'article 46 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, defineix els plans com un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de dur a terme una diagnosi de situació, amb l'objectiu d'eliminar els desequilibris i les desigualtats existents entre dones i homes dins de l'empresa, i d'introduir la perspectiva de gènere en els processos de gestió de persones.

Pla estratègic d'igualtat de dones i homes. Un pla és una estratègia institucional destinada a assolir la igualtat real entre homes i dones en els diferents àmbits de la societat, eliminant estereotips, actituds i obstacles que dificulten a les dones accedir als diferents escenaris que conformen la nostra societat en igualtat. El pla es desenvolupa a llarg termini i requereix la definició d'uns eixos concrets que en permetin el desenvolupament i es concretin en objectius específics traduïts en accions determinades, que seran totes les mesures que han de permetre facilitar la igualtat en el territori on es desenvolupi.

Representació equilibrada. Segons la llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, la representació equilibrada és la situació que garanteix la presència de les dones en una proporció adequada en cada circumstància.



Representació paritària. Segons la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, és la situació que garanteix una presència de dones i homes segons la qual cap sexe no supera el 60% del conjunt de persones a què es refereix ni és inferior al 40%, i que ha de tendir a assolir el 50% de persones de cada sexe.

Segregació horitzontal. Concentració en determinades ocupacions que, en el cas de les dones, generalment es caracteritzen per una remuneració, un reconeixement i un valor social inferiors.

Segregació vertical. Concentració en determinats llocs de treball que, en el cas de les dones, generalment es caracteritzen per ser els de responsabilitat més baixa i menys remuneració.

Sexe. Característiques biològiques que defineixen un ésser humà com a dona o com a home. Depèn de la càrrega cromosòmica, de la genitalitat i de la càrrega hormonal.

Sexisme en el llenguatge. Utilització de la llengua caracteritzada pel menyspreu i la desvalorització del que són o fan les dones. És una actitud derivada de la supremacia masculina i es basa en totes les creences que la suporten i la legitimen.

Sostre de vidre. Barrera invisible que dificulta o obstaculitza l'accés de les dones als nivells més alts de poder, de decisió o de responsabilitat d'una empresa, de manera que les seves carreres professionals queden estancades en les categories o els nivells organitzatius més baixos com a conseqüència dels prejudicis sobre la seva capacitat professional.

Terra enganxós. Fa referència a les circumstàncies originades per les responsabilitats i càrregues familiars que mantenen moltes dones atrapades en la base de la piràmide econòmica. Aquestes circumstàncies imposen a les dones una «adhesivitat» a les responsabilitats i càrregues afectives i emocionals que en l'àmbit domèstic acaben per recaure sobre elles, les atrapen i en dificulten, alenteixen o impedeixen la sortida i realització personal lluny de l'àmbit familiar.

Transversalitat del principi d'igualtat de tracte entre dones i homes. El principi d'igualtat de tracte i oportunitats de dones i homes informa, amb caràcter transversal, l'actuació de tots els poders públics. Les administracions públiques l'han d'integrar en l'adopció i execució de les seves disposicions normatives, en la definició i pressupost de polítiques públiques en tots els àmbits i en el desenvolupament conjunt de totes les activitats. *Art 15 LO 3/2007*

Treball productiu. Conjunt d'activitats remunerades que produeixen bens i serveis a l'economia mercantil i formal però també a la submergida i informal.

Treball reproductiu. Conjunt d'activitats no remunerades relacionades amb la feina domèstica i la d'atenció i cura de persones dependents en el si de la família.

Violència masclista. És la violència que s'exerceix sobre les dones pel fet mateix de ser dones, com a manifestació de la discriminació, la situació de des Feminisme les relacions de poder dels homes sobre

aquestes. Comprèn qualsevol acte de violència per raó de sexe que tingui com a conseqüència, o que pugui tenir com a conseqüència, un perjudici o sofriment en la salut física, sexual o psicològica, i inclou les amenaces d'aquests actes, la coerció i les privacions arbitràries de la seva llibertat, tant si es produeixen en la vida pública com en la privada. També es consideren víctimes les filles i fills de la mare víctima de violència. Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes.

METODOLOGIA I MODEL PARTICIPATIU: Diagnosi

El següent apartat és la diagnosi del Pla, on es detalla la metodologia, l'anàlisi de la realitat i les polítiques d'igualtat desglossades pels diferents àmbits i les conclusions i orientacions tècniques del procés.

Les Fases diferenciades en el procés han estat:

- 1) Planificació i revisió documental.
- 2) Elaboració de propostes.
- 3) Elaboració del Pla i validació.

El II Pla Local d'Igualtat de Gènere del municipi de Castellar del Vallès 2024-2027 pretén ser un procés transparent i participatiu, posant tant a la ciutadania com al personal tècnic de l'Ajuntament al centre de l'anàlisi. La fase de treball on s'ha fet crida a la ciutadania i al personal tècnic perquè participi en l'elaboració del Pla Municipal d'Igualtat de Gènere ha estat el procés de diagnosi, per tal d'identificar les diverses fortaleses, problemàtiques i oportunitats de millora del Pla i el disseny de les actuacions que formen les propostes que el recullen a el Pla d'Acció.

Per un costat s'ha comptat amb informació demogràfica, censal i estadística obtinguda a partir d'organismes públics com l'Institut d'Estadística de Catalunya (Idescat), Dades Obertes de la Generalitat de Catalunya o altres estadístiques o dades disponibles a les mateixes regidories de l'Ajuntament. S'ha revisat documentació municipal i estratègica del municipi, les seves mesures i la seva avaluació, plans estratègics municipals i altra documentació de polítiques públiques en matèria de salut, igualtat o educació.

D'aquesta manera, per tal de dur a terme la diagnosi, a banda d'analitzar les dades quantitatives, extretes de fonts oficials, i les qualitatives, provinents de documents facilitats pel personal tècnic i diferents estudis diagnòstics. S'han fet també diverses entrevistes a persones i col·lectius clau del municipi, que han permès conèixer les percepcions de la ciutadania i del personal tècnic de l'Ajuntament. Totes les eines dissenyades per la participació de la ciutadania en el procés de diagnosi han garantit la confidencialitat de les persones participants.

Una de les particularitats d'aquesta diagnosi ha estat que ha estat feta al mateix temps que el projecte de *Pressupostos amb Perspectiva de Gènere* que està elaborant l'Ajuntament de Castellar del Vallès. El fet que els dos projectes coincideixin s'ha considerat una oportunitat per compartir coneixements, dades i percepcions, i alhora, per no duplicar funcions i doblar la càrrega de feina tant de la ciutadania com del personal tècnic.

Així mateix, també s'han realitzat tres grups de discussió i entrevistes. Una primera sessió de plantejament amb el Grup Motor del Pla d'Igualtat i LGBTI. Una sessió amb tècnics i tècniques de l'Ajuntament del municipi que es va dividir en tres àmbits de treball segons tipologia d'atenció a la ciutadania que realitzen. Una sessió de treball i tancament de propostes.

Les oportunitats de millora que s'han derivat del projecte de Pressupostos amb Perspectiva de Gènere s'han ubicat en el Pla d'Acció en funció de l'àmbit econòmic de la regidoria a què fan referència.

Així doncs, des d'Ètic Hàbitat i l'Eixida, l'entitat encarregada de realitzar el projecte de Pressupostos amb Perspectiva de Gènere, s'ha treballat conjuntament i ha planificat una metodologia que s'adeqüés a les necessitats d'ambdós projectes i repartint les diverses tasques. Per una banda, Ètic Hàbitat ha realitzat entrevistes individuals a personal tècnic i a agents clau col·lectius de la ciutadania. Aquestes entrevistes tenen per objectiu apropar-se al coneixement de les necessitats, tant municipals com ciutadanes, sobre la igualtat de gènere. Les entrevistes individuals a personal tècnic han estat als departaments de:

- Educació
- Joventut
- Serveis Socials
- Ocupació
- Salut
- SIAD
- Comunicació

Les entrevistes a agents clau del municipi han estat al Col·lectiu Feminista "Les Carnera" i a l'associació d'acompanyament familiar per infants de 0 a 3 anys "Som Tribu".

Per altra banda, l'Eixida ha fet sessions d'anàlisi grupals amb diverses persones de departaments restants:

- Cultura i Lleure
- Joventut
- Gent Gran
- Educació
- Esport
- Urbanisme
- Infància i Adolescència

Alhora, s'ha pogut compartir documentació de les diverses àrees que conformen l'Ajuntament de Castellar del Vallès per tal de complementar continguts. Tota aquesta informació, quantitativa i qualitativa, i aquest

treball paral·lel i compartit, ha servit per elaborar el diagnòstic de situació de la ciutadania de Castellar del Vallès en relació amb la igualtat de gènere i identificar quines són les oportunitats de millora existents en cada àmbit.

Un cop realitzada aquesta anàlisi es tanca la primera fase per l'elaboració del present II Pla Local d'Igualtat de Gènere i s'inicia una **segona fase**, la qual té com a objectiu desenvolupar les oportunitats de millora en accions concretes que formaran part del Pla d'Acció.

El Pla d'Acció és l'apartat que determina el present Pla d'Igualtat, ja que en aquest no només estan les accions aprovades per dur a terme durant els propers quatre anys en termes d'igualtat de gènere, sinó que estan classificades en eixos de treball i en objectius generals i específics. Alhora, cada acció incorpora quines seran les àrees responsables de dur-la a terme, el termini en el qual s'hauria de realitzar cada acció i els indicadors de seguiment i avaluació de cada acció per poder fer un seguiment en l'aplicació, implementació i efectivitat del II Pla d'Igualtat vers la ciutadania.

Desenvolupament del Pla

Per tal de garantir la correcta implementació, seguiment i avaluació del Pla d'actuació, cal articular els diversos elements organitzatius que afavoreixin el seu desenvolupament.

En aquest sentit, més enllà de les línies estratègiques, objectius i actuacions específiques que es presentaran a les taules més endavant, es considera fonamental establir aquells elements organitzatius i eines de control i coordinació interna que permetran el correcte seguiment i avaluació del II Pla d'igualtat de gènere.

Fases:

1. Aprovar i difondre el Pla d'igualtat

Per tal d'afavorir la seva implementació i promoure la implicació de la ciutadania i tots els equips i serveis del consistori, és imprescindible saber de l'existència i continguts del Pla per tal que el puguin treballar.

En aquest sentit es farà difusió del document a través de la seva publicació a la pàgina web municipal per tal de donar a conèixer a les persones que treballen al consistori i a la ciutadania en general, els continguts d'aquesta eina de planificació i les accions que es duran a terme en els propers quatre anys.

Especialment, en el cas del personal municipal, es vetllarà perquè tots aquells serveis que hagin de desenvolupar o participar en la realització d'accions concretes del Pla tinguin coneixement i identificat què han de fer i la seva previsió de calendari.

2. Creació d'un òrgan de seguiment i avaluació de les accions previstes al II Pla d'igualtat

Es crearà una comissió de *grup de treball motor* de caire transversal representatiu de les diferents àrees existents dins del consistori. Aquest grup compondrà la comissió del Pla i que haurà de vetllar per la correcta implementació i avaluació del II Pla d'igualtat, liderat per la regidoria de Feminismes i LGTBI.

Aquesta comissió s'haurà de reunir periòdicament, per executar les seves funcions, que seran principalment: fer el seguiment de la implementació de les accions previstes al pla i un cop exhaurida la seva vigència, realitzar-ne la seva avaluació i tancament.

Es preveuen dues reunions anuals. La primera per identificar les accions que cal dur a terme durant l'any vigent creant així la programació de l'any, i una segona per analitzar com ha estat la implementació i repassar els objectius a assolir.

Finalitzats els quatre anys de vigència del II Pla (2024-2027) la comissió del grup motor caldrà que es reunixi per a fer una avaluació global del Pla, la seva execució i grau d'implementació segons el previst.

En un principi es valora contactar per tal que participin els serveis, regidories i equipaments que han format part de l'elaboració del II Pla i afegint aquells que puguin estar implicats en els objectius que calgui assolir. Totes les propostes de participació acceptades seran les que formaran la comissió del grup de treball motor del II Pla d'igualtat de Gènere de Castellar del Vallès.

CONTEXT MUNICIPAL

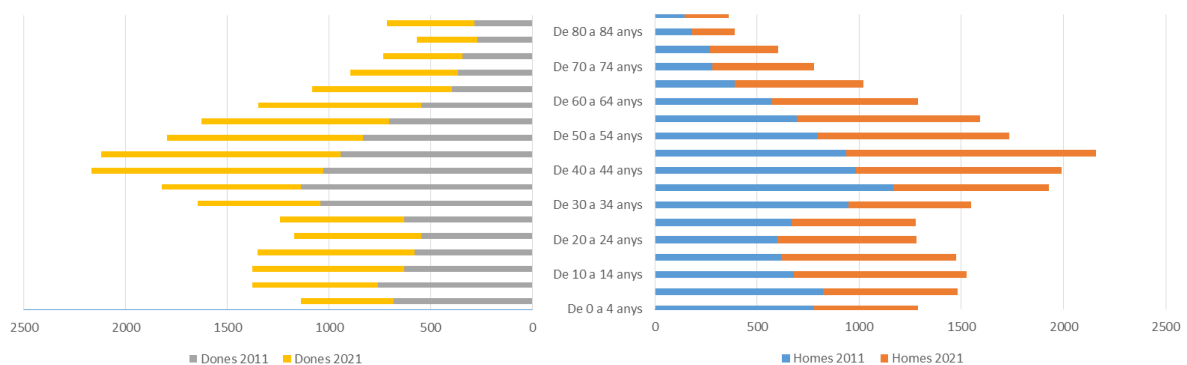
Castellar del Vallès és un municipi situat a la comarca del Vallès Occidental, d'una superfície de 45,17km on la població total de l'any 2023 era de 25.122 persones¹.

En el municipi hi viuen més dones, 12.699 (50,55%), que homes, 12.192 (49,44%), un fet que també es produeix a nivell provincial i a tot Catalunya. La població estrangera també és majoritàriament femenina (588 dones i 573 homes). La major part dels homes, 201, és d'Europa, mentre que la major part de les dones, 265, és d'Amèrica.

L'any 2021 aquesta diferència s'accentua en la franja de 85 anys i més, fins el punt que, en nombres absoluts, la població femenina és gairebé el doble que la masculina en aquesta franja (218 homes i 431 dones). En les franges anteriors, dels 80 a 84 anys, hi ha 209 homes i 301 dones i, dels 75 als 79 anys, 332 homes i 389 dones.

En contrast, en les franges més joves (totes fins la d'entre 20 i 24 anys) hi ha més homes que dones. A partir de la franja entre 25 i 29 anys canvia la tendència i en totes les franges d'edat hi ha més dones que homes, menys la franja d'entre 35 i 39 anys i la d'entre 45 i 49 anys, on segueixen havent més homes.

A continuació es mostra la piràmide de població de Castellar del Vallès, on s'observa l'evolució del municipi per gènere i franges d'edat en el període 2011-2021.



Aquesta comparativa permet observar, a grans trets, un envelliment de la població, havent-hi més dones que homes d'edat avançada, i un increment del grup de joves, específicament entre 10 i 24 anys. S'observa també una població infantil important, malgrat que la tendència és una davallada de la natalitat. Aquesta

¹ Totes les dades que apareixen en aquest apartat, si no es menciona el contrari, han estat obtingudes a través del programa HERMES Diputació de Barcelona. Web consultada 31-10-2022: https://www.diba.cat/hg2/presentacioMun.asp?prId=954&idioma=CAT&codi_ine=08051&poblacio.codj_any=DPA2021&agrupacio_demografia=QUIN&format=pantalla

població, per les seves característiques, requereix cures i atencions que sovint venen de la part femenina de la població, a través de xarxes familiars. En aquest sentit, són importants les polítiques sobre usos dels temps i corresponsabilitat, no només entre dones i homes, sinó també amb l'administració.

Podem observar al servei municipal d'acollida a la *població nouvinguda* com les dones ateses aquest 2023 representen un 61% respecte el 39% els homes.

L'àmbit de treball predominant en els homes és a la construcció, en canvi amb les dones l'àmbit predominant és la cura de gent gran i la neteja. Cal destacar que el 81,9% de les persones ateses tenen estudis superiors (batxillerat i/o estudis universitaris), d'aquestes el 67,4% són dones.

En relació a la *taxa d'envelliment*² i *sobreenvelliment*³, la població segueix la tendència de més dones que homes. Al 2021 l'índex d'envelliment de les dones és del 118,51% i el dels homes és del 85,79%. En el cas del sobreenvelliment, és del 18,44% en dones i de l'11,57% en homes.

Quant a la dependència senil⁴ les dones tenen un percentatge més alt, 28,65%, respecte al dels homes, 23,22%. Igualment és més alt en el cas català, 33,8% les dones i 24,64% els homes.

En el cas de la *taxa de joventut*⁵, aquesta és lleugerament més alta en homes, 11,15%, que en dones, 10,05%.

Totes aquestes dades permeten conèixer quin tipus de població té Castellar del Vallès i les tendències que presenta. Aquest coneixement segregat per gènere i franges d'edat ha de servir com a guia per pensar, dissenyar i desenvolupar les polítiques públiques en relació a la igualtat de gènere, tenint en compte les necessitats i els reptes que presenta cada col·lectiu.

Cal tenir present altres informacions sobre la població. A continuació es presenta, de forma resumida, la *taxa d'atur* del municipi, que permet veure que al municipi de Castellar del Vallès el 10,95% de les dones i el 6,28% dels homes estan a l'atur a 2021.

² Índex d'envelliment. És el quocient entre el nombre de persones majors de 65 anys i el nombre de joves menors de 15 anys

³ Índex desobreenvelliment. És el que indica la proporció de persones de més de 85 anys en relació amb les de 65 anys i més.

⁴ Índex de dependència senil: És el quocient entre el nombre de persones majors de 65 anys i el nombre de persones de 15 a 64 any

⁵ Taxa de joventut: Proporció de la població jove (16-24 anys) en relació amb la població total del municipi

Aquesta informació també és rellevant per tal de planificar polítiques de formació, d'ocupació i de corresponsabilitat per part de l'administració, que caldria que identificués, amb més detall, qui conforma aquesta població i quines són les raons que porten a aquestes dades per a esbrinar com intervenir-hi.

Edat	Homes	Dones	Total
De 16 a 24 anys	7,06%	6,57%	6,83%
De 25 a 34 anys	6,17%	7,27%	6,71%
De 35 a 44 anys	3,57%	5,86%	4,64%
De 45 a 54 anys	4,98%	9,61%	7,20%
De 55 a 64 anys	12,78%	26,35%	19,37%
TOTAL	6,28%	10,95%	8,50%

Les dades de l'Ajuntament indiquen que l'any 2021 hi havia a Castellar del Vallès 48 famílies beneficiades pel programa de "suport alimentari" amb un total de 153 targetes tramitades; 192 famílies beneficiades del programa "Aliments per la solidaritat"; 66 famílies que van rebre ajuts destinats per a l'emergència d'habitatge; 248 infants amb beques menjador el curs escolar 2022/23.

En relació a les dades de *dependència demogràfica*, a l'any 2021, l'índex de dependència demogràfica de la població a Catalunya es situa en un 51,56%. En el detall ens mostra que, a Castellar del Vallès, la relació entre la població activa i la població dependent és similar situant-se en un 50,30 en el cas dels homes i en un 52,82 en el cas de les dones.

Pel que fa a les persones en situació de dependència, les dades de l'Ajuntament de Castellar del Vallès, indiquen que l'any 2021 hi havia a la vila 94 beneficiaris d'ajudes domiciliàries de serveis socials (Programa d'atenció domiciliària) i 568 usuaris de teleassistència. Des de l'entrada en vigor a la Llei de la Dependència fins aleshores hi ha hagut 2.480 persones que han estat reconegudes com a dependents.

L'índex de dependència juvenil reflecteix la proporció de menors de 15 anys respecte de la població de 15 a 64 anys (2021). A Castellar del Vallès, aquest índex és del 25,62%, un percentatge superior al del Vallès Occidental (24,4%) i Catalunya (22,3%).

Pel que fa a naixements i fecunditat, l'any 2021 hi va haver 164 naixements a Castellar del Vallès, amb una taxa de natalitat de 6,61 naixements per cada 1.000 habitants, un punt menys que al Vallès Occidental (7,69) i 0,83 punts menys que a Catalunya (7,44). Aquell any, la taxa global de fecunditat (naixements / dones d'entre 15 i 49 anys \times 1.000) a Castellar del Vallès (29,20) va ser inferior a la de Catalunya i l'índex sintètic de fecunditat (fills per dona) va ser de l'1,02, inferior al reemplaçament generacional.



El 2021, el nombre de naixements de mares estrangeres a Castellar del Vallès (8%) va ser molt inferior al del Vallès Occidental (24%) i al de Catalunya (32%).

Servei de Primera Acollida per a la població nouvinguda

Al llarg del 2023 s'han ates a unes 137 persones, d'aquestes 86 han sigut dones i 51 homes, 31 persones més que al 2022. Cal destacar que totes les persones ateses durant aquest any, no ha sigut només un cop puntual, sinó que s'ha fet un seguiment individualitzat tant presencial com per telèfon, per tal, de facilitar aquest acompanyament. Per tant, s'han realitzat un total de més de 700 atencions.

ANTECEDENTS DEL MUNICIPI EN L'ÀMBIT D'IGUALTAT FINS L'ACTUALITAT

El municipi de Castellar del Vallès va elaborar l'any 2007 el seu primer Pla Municipal d'Actuació per a la Igualtat de Gènere. Aquest ha estat el document vigent fins aleshores en tant que el document no va incorporar un període de vigència tancat. Va ser una proposta oberta i general que ha permès tenir-lo com a marc de treball fins a l'actualitat, en tant que el treball vers la igualtat suposa un procés de millora continuat en el temps.

Es considera oportú, abans de presentar la diagnosi i el pla d'acció del vigent Pla Local d'Igualtat, fer un breu repàs dels antecedents del municipi en relació al compromís amb la igualtat de gènere:

- Des de l'any 2002 s'inicien les accions de sensibilització en relació a la violència envers les dones com actes, tallers i espectacles a escoles i ciutadania. Aquestes han estat diverses i realitzada de manera continuada des dels seus inicis fins aleshores.
- Es dona visibilitat amb l'organització de les diferents dates commemoratives en relació: a les Dones (8 de març Dia Internacional de les Dones, 28 de maig Dia de la Salut de les Dones i 25 de novembre Dia internacional vers la violència a les Dones) i a les persones LGTBI (17 de maig Dia contra LGTBIfòbia i 28 de juny Dia de l'Orgull).
- Al gener de l'any 2005 es va realitzar el I Protocol d'actuació en situació de violència vers les dones. És una eina de treball interdisciplinari creada per la Comissió municipal per a la prevenció i atenció de les situacions de violència masclista (en endavant CMVM)
- La Comissió municipal per a la prevenció i atenció de les situacions de violència masclista ha esdevingut un espai de treball interdisciplinari creant una xarxa entre els serveis municipals i de referència que intervenen en les situacions de violència masclista. En són membres els professionals referents dels serveis socials – igualtat, els cossos de seguretat i els serveis de salut. La CMVM en tot moment ha estat un ens actiu, que fins a l'actualitat, realitza el seguiment i la prevenció de les situacions de les dones que pateixen violència.
- A l'any 2006 s'inicien els serveis especialitzats d'assessoria jurídica per a les dones.
- A l'any 2008 s'afegeix l'atenció psicològica per a les dones, creant el servei de Psicodona. Serà uns anys més tard que fruit de l'atenció a les mares es detecta la necessitat d'atendre als seus fills i filles creant el servei de Psicoinfància.
- Es crea la Comissió Municipal de feminisme per a la programació de les activitats de sensibilització on estan representants les diferents regidories i serveis de l'àmbit municipal amb interès de promoure accions. Serà des d'aquest espai on s'organitzaran i coordinaran les actuacions a realitzar.

- A l'any 2016 en sessió celebrada del Ple en sessió ordinària del 23 de febrer es va aprovar el II Protocol per a l'abordatge de les violències envers les dones. Millora l'atenció coordinada en tots els àmbits i inclou les accions de prevenció i recuperació.
- A l'any 2018 en sessió ordinària celebrada el dia 23 d'octubre es va aprovar l'adhesió de l'Ajuntament de Castellar del Vallès al Protocol Comarcal per un espai públic i contextos d'oci lliures de violències masclistes, el qual fou aprovat en sessió ordinària del Ple del Consell Comarcal del Vallès Occidental el 19 de juliol de 2018.
- A l'any 2018 es va iniciar un grup de suport per a dones amb suport professional. Aquest va sorgir amb l'objectiu que fos un espai de trobada terapèutic on trobar estratègies per augmentar l'autoestima i guanyar confiança i com a resultat del suport psicològic que s'oferia a les dones.
- A partir de l'any 2019 es va iniciar el Punt Lila professionalitzat de la Festa Major com espais d'oci nocturn amb seguretat.
- A l'any 2021 l'Ajuntament es va adherir a la campanya "Establiment segur contra la violència masclista" per promocionar el telèfon gratuït i confidencial d'atenció a situacions de violència masclista, estenent l'accés als serveis a través dels comerços.
- Entre els actes del 8 de març de 2021 destaca la inauguració del Camí Lila, el qual fa un recorregut pel municipi homenatjant a diverses dones importants del municipi i a l'activitat que han realitzat les dones tradicionalment al llarg de la història de Castellar del Vallès.
- Al juliol de l'any 2021 es va inaugurar el Fem Festival de Castellar del Vallès, encabit dins les activitats previstes a la temporada "Nits d'estiu". Aquest festival té l'objectiu de fer visible el talent artístic femení i feminista, tant de dones que ja estan consolidades com a artistes musicals, com d'artistes emergents locals.
- A l'any 2021 també neix el projecte "Jo soc", un document que pretén donar visibilitat a persones de Castellar del Vallès i voltants que pertanyin al col·lectiu LGTBI amb identitats, orientacions i expressions de gènere dissidents.
- A l'any 2022 es va donar el nom de diversos carrers, rotondes, places i equipaments amb noms de dones, col·lectius femenins o oficis femenins històrics per donar visibilitat a la seva existència i tasca a la resta de la ciutadania.
- Destaquem que l'ampliació dels espais de treball de l'Espai Tolrà ha permès poder disposar d'unes dependències específiques per a l'atenció a les dones ubicant al c. Portugal 2D el *SIAD Servei d'Informació i Atenció a les Dones*. A l'actualitat des d'aquestes dependències s'oferix l'acollida, atenció jurídica i els serveis de psicodona i psicoinfància. El SIAD és un servei d'informació, assessorament, primera atenció i acompanyament amb relació a l'exercici dels drets de les dones en tots els àmbits relacionats amb llur vida laboral, social, personal i familiar, especialment les que pateixen situacions de violència masclista.

- A l'any 2023 s'ha creat i incorporat als espais el *SAI Servei d'Atenció Integral*. Ofereix informació, atenció, assessorament i acompanyament per a persones lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals (LGBTI), així com per a persones del seu entorn proper, professionals de diferents àmbits i entitats.

COMPROMÍS POLÍTIC AMB LA IGUALTAT DE GÈNERE

Pel que fa a les mostres de compromís polític amb la igualtat de gènere, a Castellar del Vallès hem revisat la realitat més propera d'aquests anteriors anys. Revisant el context es recull que s'han fet mocions polítiques en relació a la igualtat de gènere i la diversitat sexual, afectiva i de gènere un total d'**tretze vegades** en els últims tres anys (2019-2022). Totes les mocions han estat presentades per els partits polítics: ERC i Som de Castellar – PSC. La majoria d'elles s'aproven per unanimitat o majoria, però algunes d'elles no s'aproven o es retiren de l'ordre del dia.

Les mocions presentades i el resultat d'aquestes és el següent:

- **Ple ordinari de desembre – 17/12/2019**

Moció del grup municipal ERC – per declarar Castellar del Vallès municipi feminista i s'adhereix al Decàleg per a la construcció de ciutats feministes. Estudiar l'adhesió a la Carta Europea per a la Igualtat de Dones i Homes a la vida local. Mantenir clàusules per evitar la bretxa salarial al contractes i licitacions. Aprovada.

- **Ple ordinari de desembre – 17/12/2019**

Moció del grup municipal ERC – per a l'eliminació de la taxa rosa i per l bonificació de productes d'higiene feminista. Aprovada.

- **Ple ordinari de febrer – 25/02/2020**

Moció del grup municipal de Som de Castellar - PSC - Rebuig a la supressió dels jutjats de violència contra la dona. Aprovada.

Moció del grup municipal ERC - per a la commemoració del dia internacional de les dones. Aprovada.

- **Ple ordinari d'octubre – 20/10/20**

Moció del grup municipal de Som de Castellar - PSC - Contra l'assetjament masclista als centres educatius de Castellar. Es treu de l'ordre del dia.

- **Ple ordinari de novembre – 24/11/20**

Moció del grup municipal d'ERC - per integrar en una major rellevància al portal web de l'Ajuntament el SIAD, les polítiques de Feminisme i el Pla d'Igualtat de dones i homes a la vida local. No s'aprova.



Moció del grup municipal d'ERC - per avançar en la igualtat de gènere incorporant més dones a la policia municipal. No s'aprova.

- **Ple ordinari de abril – 27/04/21**

Moció presentada pel grup municipal d'ERC - per a declarar Castellar del Vallès amic de la lactància materna. Aprovada.

Moció presentada pel grup municipal SOM DE CASTELLAR-PSC per posar noms de dones en el nomenclàtor de Castellar del Vallès. Aprovada.

- **Ple ordinari de juliol – 20/07/21**

Moció presentada pel grup municipal d'ERC - per incorporar la perspectiva de gènere en els pressupostos municipals. Aprovada.

- **Ple ordinari de setembre – 28/09/21**

Moció Presentada pel grup municipal SOM DE CASTELLAR PSC - En Solidaritat amb les dones d'Afganistan. Es retira de l'ordre del dia com a moció i es transforma en declaració institucional.

Moció presentada pel grup municipal SOM DE CASTELLAR PSC - De condemna a les agressions i a la violència exercida contra les persones del col·lectiu LGTBI. Es retira de l'ordre del dia com a moció i es transforma en declaració institucional.

- **Ple ordinari d'abril – 26/04/22**

Moció presentada pel grup municipal SOM de Castellar PSC-CP sobre l'avortament sense assetjament. Aprovada.

Pel que mostra tota aquest recull d'informació es pot afirmar que l'Ajuntament de Castellar del Vallès ha augmentat el seu compromís amb la igualtat de gènere i ha començat a posicionar la igualtat a l'agenda política.

L'impuls i la implicació de l'Ajuntament en la realització d'aquest Pla d'Igualtat és una mostra de la voluntat de seguir avançant en el desenvolupament de polítiques d'Igualtat de gènere, definint un projecte que englobi totes les actuacions que es fan a nivell municipal en pro de l'equitat de gènere.

RESUM DEL DIAGNÒSTIC DE LA SITUACIÓ ACTUAL: OPORTUNITATS DE MILLORA

En el marc de l'elaboració del II Pla Local d'Igualtat de l'Ajuntament de Castellar del Vallès, i com a base per desenvolupar el Pla d'Acció a implementar al municipi durant els propers quatre anys (2024-2027), es presenta un informe resum del diagnòstic de la situació actual en l'àmbit de la igualtat de gènere. A continuació es presenten les principals conclusions i objectius segons cada àmbit analitzat.

Les conclusions i oportunitats de millora que es plantegen en aquest apartat representen un resum del document de *Diagnòstic de situació actual del Pla Municipal d'Igualtat de Gènere de Castellar del Vallès*.

LÍNIA 1. TRANSVERSALITAT DE GÈNERE EN L'ACCIÓ MUNICIPAL

L'objectiu principal d'aquest àmbit és la consecució de **la igualtat entre dones i homes com a dret fonamental**, així com a eix central i vehicular de l'acció municipal.

Això es planteja:

1. Incorporant la transversalitat de gènere en les polítiques locals.
2. Fomentant el lideratge femení en la presa de decisions, planificació i execució de polítiques.
3. Promovent i consolidant estratègies que afavoreixin la coordinació periòdica de les diferents àrees de govern i les polítiques de gènere de la regidoria de Feminisme i LGTBI, per tal d'impulsar el treball en xarxa i comunitari.

Representació de les dones en l'activitat política i tècnica de l'Ajuntament

Per tal de conèixer la representació serà important analitzar la situació interna de l'Ajuntament de Castellar del Vallès, conèixer el grau d'incidència de les dones en les decisions de polítiques públiques, i analitzar la voluntat de treballar per trencar la desigualtat de gènere en la divisió sexual del treball i si aquesta es duu a terme. Per tal d'avançar serà necessari fer una anàlisi exhaustiva de tots els àmbits laborals per comprovar el grau d'implementació de la perspectiva de gènere a l'Ajuntament. Per a de realitzar-se caldrà seguir el contingut que es pauta segons el Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel que es regulen els plans d'igualtat i el seu registre; el Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre homes i dones; i el Reial Decret-Llei 06/2019, d'1 de març, de mesures urgents per la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació.

Aquest propòsit es pot aconseguir mitjançant l'elaboració i aprovació del Pla d'Igualtat intern, des de l'Àrea de Recursos Humans, el qual té com a objectiu proposar mesures per garantir la igualtat de gènere en el si de l'Ajuntament de Castellar del Vallès. Serà important afegir a la redacció del document que és necessari també comptar amb un sistema d'avaluació i seguiment d'implementació del mateix.

Grau d'integració de la perspectiva de gènere en la política municipal

En aquest apartat es vol analitzar quines han estat les polítiques públiques més significatives que s'han implantat per tal d'erradicar la desigualtat dintre de l'organisme de l'Ajuntament de Castellar del Vallès. També s'estudia si s'han creat noves línies estratègiques, accions o modificacions en la forma de treballar que tinguin un objectiu transversal de la política pública des de la Igualtat.

En definitiva, s'analitza si està present la mirada feminista, i en quin grau es representa, dintre dels eixos d'actuació generals de la política municipal que s'està implementant.

S'observa en el recull d'accions realitzades que s'han executat diverses accions de sensibilització i atenció en relació a la violència envers les dones.

En l'esfera política s'ha participat sempre dels actes de conscienciació, així com aprovar els documents que han estat presentats al Ple de la corporació municipal. Destaquem entre aquests el Pla d'Igualtat vigent fins aleshores i els dos Protocols per a l'abordatge de les violències envers les dones que ha elaborat el nostre municipi.

Es desprèn, segons el recull d'informació extret a les entrevistes realitzades a persones representants de la ciutadania que es detecta una sensació generalitzada sobre coneixements i grau d'implicació diferent envers les actuacions que tenen a veure amb el gènere i com aquest es projecta o està present en les actuacions de la tasca que cada regidoria realitza. És per aquest motiu que es recomana incidir en aquelles àrees on el treball feminista es just i necessita d'un reforç per implementar la mirada de gènere en les seves actuacions.

Es detecta les àrees municipals incorporen la perspectiva de gènere en diferent nivell, en el cas d'algunes és escàs i resulta molt baixa o nul·la la participació en les que l'Ajuntament promou a través de les àrees que en són promotores. Per contra hi ha una bona xarxa professional que representa un model de treball transversal entre altres àrees municipals, on un exemple pot ser la comissió de sensibilització entorn els dies internacionals, des de la que es realitza un treball resultat de la implicació dels diferents serveis i regidories que en són partícips.

Fins al moment una recomanació serà el reforç entre les àrees de l'Ajuntament i la implicació d'aquestes envers la ciutadania a la que adrecen les seves activitats, en especial a l'hora de planificar, executar i avaluar polítiques de gènere i d'implementar la perspectiva de gènere en la política municipal. Un exemple per iniciar el procés pot ser recollir a les seves actuacions la segregació de dades per sexe (home, dona, no binari), en tant que permetran un anàlisi i coneixement que possiblement podran ser propostes per a permetre anàlisis i definir a posterior com abordar nous objectius.

És important com es realitza la transmissió del concepte de gènere, pel que un dels departaments clau per la integració de la perspectiva de gènere en la transmissió de la informació, tant dins de l'Ajuntament com des de l'Ajuntament cap a la ciutadania, és el de Comunicació. És per aquest motiu que serà important en vetllar per un llenguatge no sexista i en incorporar la perspectiva feminista a l'hora de transmetre la informació i els continguts.

Una altra necessitat detectada en totes les entrevistes realitzades és la manca o la feble formació en perspectiva de gènere. En aquest Pla es proposa poder millorar en aquest aprenentatge, en tant que la mateixa transformació social recomana ajustar continguts en l'atenció a les persones i envers les actuacions que s'adrecen en especial a les noves realitats. Podem doncs recomanar que un element clau per la transversalització de gènere és també, entre d'altres, la realització de formacions de caràcter específic en perspectiva de gènere i sensibilització: formacions en llenguatge no sexista, perspectiva de gènere i LGTBI+, violències masclistes i LGTBIfòbiques, i interseccionalitat.

És important després de la realització del II Pla d'Igualtat de Gènere, vetllar per la realització del seu seguiment, aplicació i avaluació. Per tal de garantir-ho una proposta a valorar podria ser el constituir la *Comissió d'Igualtat de gènere* per al seguiment i avaluació del II Pla Local d'Igualtat de Gènere de l'Ajuntament de Castellar del Vallès. Pautar reunions periòdiques amb un contingut detallat ens permetrà avançar en allò programat i garantir la seva execució al llarg de la temporalitat marcada al Pla.

Caldrà vetllar per assolir l'objectiu de millora per a garantir que la *perspectiva de gènere s'incorpori* als plans locals i protocols –vigents i pendents de realització–, i que es faci referència explícita a la igualtat de gènere.

Per tal de reflexar la voluntat d'aquestes actuacions es important donar visibilitat i exemple envers altres empreses impulsant que s'incorporin *clàusules socials i de gènere* en tots els concursos i contractes públics, així com a la base de les convocatòries per a rebre subvencions de l'àmbit municipal.

Es despren que la ciutadania entrevistada detecta poc coneixement sobre el funcionament de les polítiques municipals de gènere. Per tal de pensar en accions de millora es proposa que la comunicació i transparència per part de l'Ajuntament cap a les entitats i la ciutadania es pugui valorar en obrir noves propostes com poden ser les auditories públiques, assemblees ciutadanes de participació, presentació de projectes i/o altres eines.

Resulta d'importància destacar l'objectiu de visibilitzar a dones de diferents àmbits a nivell municipal i fer-les protagonistes. És per això que es proposa seguir amb la dinàmica instaurada de celebrar i promocionar el Dies commemoratius des de l'Ajuntament, aquest lideratge garanteix la seva realització i poder fer-ho extensiu a tots els sectors poblacionals que tinguin interès en la seva participació.

LÍNIA 2. EVOLUCIÓ CAP A UN MUNICIPI FEMINISTA

L'objectiu d'aquest àmbit és **promoure un model de vila inclusiva on totes les persones gaudeixin dels seus drets socials, amb igualtat d'oportunitats i eliminació de tota discriminació per raó de gènere i/o qualsevol altra condició personal.**

A grans trets, en aquest procés es vol aconseguir que qualsevol persona pugui participar de la vila en l'àmbit que li tingui interès i amb la màxima llibertat. Aquesta participació ha de poder-se fer lliure d'estereotips i de rols de gènere.

Es proposa establir el procés de millora a través de:

- La implementació de la *coeducació* com a model de ciutat.
- La *participació* de tota la ciutadania en la cultura, l'esport i el lleure.
- La *corresponsabilitat* i la *conciliació familiar* com a eixos principals en la criança i la cura i en l'àmbit laboral.
- L'establiment d'un *projecte urbà, mobilitic i d'habitatge* accessible, habitable, sostenible i segur per tota la ciutadania.

Amb l'objectiu d'impulsar l'esmentat, *s'abordaran les actuacions a partir dels següents eixos: Educació, Ocupació i treball reproductiu i de cures, Salut, Esport, Cultura i Lleure, Urbanisme, Mobilitat i Habitatge.*

2.1. Àmbit d'Educació

En aquest àmbit es recomana incorporar la coeducació en el procés educatiu de la vila i seguir sumant la vessant de gènere, en la mesura de les possibilitats, com un procés complementari a l'educació.

Per tal de treballar aquest contingut és important de seguir comptant amb la participació dels centres educatius de la vila i en coordinació amb les diferents àrees de l'Ajuntament que intervenen i amb les famílies i la ciutadania. Serà important tenir present als diferents agents de la comunitat educativa per tal de fer partícips a tots els agents coeducadors i alhora clau per a l'assoliment d'aquesta proposta.

Cal reforçar que per a promoure la coeducació s'ha de plantejar des d'una perspectiva de gènere i una mirada interseccional.

La proposta de la Guia didàctica municipal ha estat durant cursos una eina, a l'educació primària i secundària, per oferir una formació a les comunitats educatives. Ha estat a criteri de les peticions que s'han rebut per part dels centres escolars de la vila que s'han gestionat les activitats formatives realitzades. Podem concloure que a la vila disposem d'una trajectòria al respecte. En aquests moments caldria valorar la tasca realitzada i poder en aquest nou Pla plantejar una proposta de millora i actualització al respecte de les accions posteriors en igualtat en els projectes coeducatius de la vila.

És important promoure la necessitat de formació en perspectiva de gènere al personal de les escoles del municipi, en tant que per la seva proximitat amb l'alumnat aquest pot actuar com a transmissor i alhora detectar situacions que requereixin d'intervenció.

Es proposa la continuïtat de la tasca iniciada durant aquests anys vers la promoció i realització de tallers de coeducació, igualtat de gènere i LGBTI, educació emocional i sexual a l'alumnat de tots els centres educatius, amb la incorporació d'oferir els serveis de professionals que acompanyin a les joves en les seves inquietuds relacionades amb la temàtica.

En favor de la prevenció, detecció i intervenció davant violències masclistes i LGTBIfòbiques, es proposa mantenir en el temps campanyes informatives a la ciutadania dels recursos municipals existents. És important recordar els recursos existents a la vila per oferir assessorament, orientació i eines de detecció, acompanyament i derivació en el cas que apareguin necessitats que requereixen d'una intervenció especialitzada.

Destaquem la tasca realitzada per part de l'escola municipal de persones adultes "les Teixidores" com a promotora de les activitats envers la coeducació i l'organització d'activitats entorn els dies assenyalats.

La realitat digital d'aleshores ens planteja també la necessitat d'oferir formacions en l'ús de les tecnologies a gent gran, aspecte destacable per a contribuir en la millora de la bretxa digital i on es detecten diferències en els nivells de formació masculí respecte al femení al compartir-ho amb la variable de gènere. És una proposta iniciada i que caldrà mantenir i reforçar en el temps.

2.2. Àmbit d'ocupació i del treball reproductiu i de cures

Pel que fa a l'àmbit d'Ocupació, una realitat en procés de millora són les desigualtats de gènere en el mercat de treball tenint en compte la variable de gènere.

En aquest àmbit, l'Ajuntament de Castellar del Vallès disposa del Servei Local d'Ocupació. És un servei d'intermediació laboral adreçat tant a persones empresàries que requereixen de personal per al treball com a persones demandants d'ocupació.

Les dades recollides ens presenten una realitat de la situació laboral de les dones demandants d'ocupació al servei en situació d'atur, representen un 59,6% de dones en aquesta situació. D'altra banda, el 39% de les dones ocupades ho fan treballant com a assalariades i l'1,4% treballa per compte propi.

Una de les estratègies de millora i a seguir reforçant van encaminades a cercar mesures per trencar la divisió sexual del treball i poder oferir acompanyament per tal que les dones accedeixin al mercat laboral i plantejar noves formacions i llocs de feina.

Es podria recomanar la formació en perspectiva de gènere a les persones que treballen en Plans d'Ocupació com a complement a la formació que reben en aquest procés, ja que les dades indiquen que hi ha una important rotació entre aquestes i alhora una mancança en aquest àmbit formatiu. Es recull que valorarien positivament rebre informació sobre la temàtica i que aquest s'inclogui entre la que es proposa fins aleshores.

Un altre objectiu és garantir i facilitar l'entrada als serveis d'ocupació i al mercat de treball a les dones usuàries del SIAD i a les persones LGTBI usuàries del SAI, especialment a les persones trans*, així com trencar la divisió sexual del treball i els estereotips de gènere en la recerca de feina de les persones usuàries del Servei Local d'Ocupació i afavorir la conciliació familiar en les accions que organitza el Servei Local d'Ocupació.

D'altra banda, es considera important vetllar per la formació i la inserció de persones desocupades amb especial atenció a joves, dones, persones trans*, persones racialitzades i persones de més de 45 anys.

Destaca en quan a l'àmbit del Treball Reproductiu i de Cures, hi ha varis serveis i accions dedicades a la gestió del temps reproductiu i de cures de les famílies. Entre les persones entrevistades es percep que, tot i haver petits avenços en relació a les càrregues familiars i domèstiques, les dones segueixen sent les principals responsables de les tasques domèstiques i de cura de persones dependents. Es percep com una realitat vigent que, en parelles heterosexuales, el sosteniment econòmic majoritari segueix sent de l'home i paral·lelament, la dona treballa fora i/o dins de casa, assumint aquest doble rol. Tot i que, poc a poc, els homes estan més presents a més espais (escoles, CAP, etc.), els espais d'infància segueixen estant copsats per les dones.

Per això es proposa valorar la millora en la inclusió de la perspectiva de gènere a les entitats i serveis implicats en l'oferta de serveis, entitats i equipaments municipals implicats en infància i maternitat/paternitat.

Per tal d'assolir una millora es proposa com possibles alternatives de treball:

- Incloure tallers de corresponsabilitat exclusiu per a pares (homes).
- Combatre la feminització de la pobresa amb el desplegament de mesures i recursos per als col·lectius de dones més vulnerables impulsant l'economia social, solidària i feminista.
- Promoure una economia local coherent amb aquests principis.
- Impulsar i finançar plans d'ocupabilitat només per dones amb criteris definits segons els resultats de les dades (per exemple, majors de 30 anys amb fills/es).

2.3. Àmbit de la salut

Destaca en aquest àmbit segons extraiem de l'anàlisi de les dades proporcionades i de les entrevistes amb el personal professional de referència el següent:

Es detecta que en dones s'introdueixen com a patologies més prevalents els problemes de salut mental, i és això que es proposa crear accions que afavoreixin la generació d'espais i recursos específics per pal·liar la situació.

Des de fa uns anys es compta al municipi amb el projecte de *Prescripció social* de Castellar del Vallès. Aquest incorpora diversos tallers centrats en treballar el benestar de les persones des de diversos àmbits. A l'actualitat podem destacar en les dades més rellevants que són les dones les que més participen i es beneficien d'aquests tallers.

Es recull que l'atenció psicològica és majoritàriament utilitzada per la població femenina amb un 72% de dones usuàries.

Així doncs, seguint les deteccions realitzades i compartides amb anterioritat es proposa transferir al SIAD i al SAI la capacitat de fer prescripció social de dones usuàries del servei. Es podria pensar en reservar en futures anualitats un percentatge de places de prescripció social per dones ateses al SIAD i al SAI, arrel de la incorporació de la perspectiva de gènere i de l'anàlisi de les seves necessitats.

Es recull que fins aleshores no s'ha realitzat una formació en perspectiva de gènere específica per al sector de la salut, fins aleshores hi ha hagut personal que ha participat en formacions realitzades ja sigui des del municipi o per gestió personal, i seria positiu seguir reforçant en els anys aquest aspecte formatiu per tal vetllar així per una actualització constant dels professionals de la salut.

Una de les preocupacions esmentades durant les entrevistes al personal sanitari és que s'estan detectant cada vegada més actituds masclistes en persones més joves i que, a més, els programes coeducatius oferts fins aleshores com la guia educativa són a lliure elecció. És per això que es creu i es vol destacar que cal reforçar la perspectiva de gènere en l'àmbit de la salut i que per a millorar la situació existent serà procurar de mantenir i millorar el poder oferir formació en temes d'igualtat i gènere tot promovent la possibilitat de projectes de col·laboració.

Per treballar amb el col·lectiu de persones amb malalties de Salut Mental de Castellar del Vallès, es proposen coordinacions conjuntes entre el sector professional i també amb entitats que aglutinen a persones afectades. A l'actualitat a la vila està oferint els seus serveis l'entitat privada Suport Castellar - Salut Mental, que atén a persones amb problemes de salut mental i a les seves famílies.



Paral·lelament, es proposa fer incidència en la importància del treball en xarxa i fomentar les coordinacions conjuntes entre tots els agents de salut periòdicament i amb continuïtat de: Suport Castellar - Salut Mental, CSMIJ i CSMA i altres que puguin ser d'interès de l'àmbit social i sanitari.

Serà important promocionar la salut des dels diversos àmbits que pugui ser viable i alhora vetllar per incorporar la perspectiva de gènere en totes aquestes actuacions que s'esdevinguin.

Per a fomentar la visibilització i la inclusió al municipi del col·lectiu de persones amb problemes de salut mental, es planteja la possibilitat de poder incorporar un representant que pugui formar part de les diverses propostes municipals i coordinar-ho. Finalment, una altra acció proposada és establir mesures per afavorir la inserció laboral i evitar en la mesura de les possibilitats l'exclusió social potenciant i difonent la promoció d'activitats.

2.4. Àmbit esportiu, cultural i de lleure

Segons les dades del Pla de Salut Municipal, el 89% dels joves practica activitat física o esport, mentre el 12% restant no en fa. Tot i que no s'han extret aquestes dades segregades per gènere, sí que s'ha establert un llistat d'activitats d'oci més freqüents en nois i noies que mostren que l'esport segueix sent una activitat molt més masculinitzada.

Amb la voluntat de donar espai i visibilització a les dones que fan esport segons les dades que s'han obtingut, es proposa vetllar en la promoció de l'esport femení treballant per la seva visibilitat.

Arran de la pandèmia viscuda es denota un augment de les activitats esportives a l'aire lliure i l'increment de realitzar activitats esportives en aquest entorn. Es recull l'afició en aprofitar l'entorn que disposa la nostra vila en utilitzar part del temps lliure per a sortir a caminar i fer passejades en família i grups.

Es denota una mobilització en l'esport femení i com algunes de les entitats esportives estan incorporant equips femenins (futbol, bàsquet...), alhora també com hi ha una ampliació de l'oferta d'activitats o la proposta de noves activitats com dansa, zumba, gimnàstica rítmica, etc...

En el procés d'implementació del vigent pla es considera imprescindible el foment de la participació de dones i del col·lectiu LGTBI+ de totes les edats i condicions a diferents pràctiques esportives.

És important també que les dones participin a les seves juntes directives i millori la seva representació en els espais de decisió dels diferents clubs esportius i entitats de lleure. Espais molt masculinitzats a l'actualitat i on la presència femenina és en general poc rellevant i sovint en un segon terme no vinculant.

Podem acompanyar, a través de tallers i formacions, que totes les entitats esportives es vagin sensibilitzant i motivant per estar formades en perspectiva de gènere i LGTB. Serà important la seva tasca per a la detecció i actuació front violències masclistes i LGTBfòbiques.

Per assolir un treball de millora en aquest àmbit serà important preveure la redacció i aplicació de protocol per a la prevenció, la detecció i l'acció davant les violències sexuals, masclistes i lgtbifòbiques en activitats esportives i culturals per a persones adultes, adolescents i infants.

Fins al moment s'han anat iniciant i cal seguir fent-ho, que les entitats esportives participin de la sensibilització, tant per la ciutadania que assisteix com a públic, com pels equipaments i les persones que en ells es vinculen com els jugadors i les jugadores. Denotem una millora en la implicació de l'àmbit esportiu en les campanyes i actes de sensibilització municipals contra la violència masclista i l'LGTFòbia.

Es podria suggerir la creació d'una xarxa d'agents de detecció de violències masclistes en l'àmbit esportiu que siguin referents pels clubs i equipaments esportius, on s'estableix una nova figura referent, una Agent d'igualtat, dintre de cada club per aquestes tasques. És una proposta activa en altres àmbits i que es podria desenvolupar en l'esportiu en futures anualitats.

Segons la font utilitzada per extreure dades relatives a l'esport, la cultura i el lleure de l'enquesta a escoles, instituts i famílies que es va realitzar al 2019 per planificar de nou el Projecte Educatiu de Ciutat. L'estudi d'Oci, activitat física i noves tecnologies en el Pla de Salut Municipal mostra que els i les joves valoren negativament l'existència d'espais públics adaptats a la població més jove. Les dades sobre ús de tecnologies mostren que predomina l'ús del mòbil i Whatsapp, respecte l'oci i lleure compartit, en el que hi ha una segregació per gènere en aquestes es quantifica que el 88% de les nenes realitzen activitats musicals i artístiques respecte al 27% dels nens.

Seguint amb l'informació que les dades ens remetent podem proposar en l'àmbit del lleure la creació i/o inclusió d'un espai de participació o comissió que aglutini les diverses entitats juvenils per incloure la perspectiva de gènere en aquest sector i vincular aquesta temàtica en el propi Pla de joventut. Podem pensar que unint idees i propostes es pot generar més participació amb l'objectiu de saber què necessiten els col·lectius i les joves de la ciutat.

Caldrà seguir treballant per a garantir que totes les activitats d'oci i lleure dirigides a infància, adolescència i joventut tinguin incorporada la perspectiva de gènere i que hi hagi, específicament, activitats específiques de coeducació.

Referent a la població més gran, sector de població on el lleure denota encara una distribució d'afició i pràctica diversa segons el gènere. És un àmbit en progressió pel que es proposa pensar en la promoció de la participació en les activitats en alguns sectors. És important vetllar per incorporar la perspectiva de

gènere a la programació dels Casals de la Gent Gran i incorporar-hi també activitats específiques sobre igualtat de gènere.

Referent a l'àmbit cultural, l'objectiu és, principalment, fomentar la participació de les dones en l'organització, creació i representació de continguts culturals i de lleure per revertir les desigualtats existents en aquest àmbit, ja que les dades obtingudes ens mostren la baixa representació de les dones en aquest àmbit però es denota que s'està esdevenint un canvi social de millora.

2.5. Àmbit d'urbanisme, mobilitat i habitatge

A l'àmbit d'Urbanisme, l'Ajuntament de Castellar del Vallès compta amb un Pla d'Ordenació Urbanística Municipal, però en aquest no es disposen de dades segregades per gènere de tota la població.

Podem destacar de les entrevistes realitzades en el procés, s'extreu que es considera que en general els espais públics estan adaptats per la vida i les necessitats de les famílies. De fet, el projecte concret realitzat el 2021 del Camí Lila està molt ben valorat per la ciutadania. En canvi, es valora que els espais que queden fora del municipi, com urbanitzacions i polígons industrials, estan mal comunicats.

Atenent al desenvolupament del II Pla d'Igualtat es proposen tot un seguit d'accions encaminades a fer un anàlisi de la ciutat en clau de gènere i amb perspectiva de tenir cura de llocs que a la vila es puguin millorar. Les propostes que es valora que es poden suggerir fan referència en quan accessibilitat, avaluació de riscos i perills. Una proposta concreta i que seria una possibilitat a valorar durant el termini de vigència podria ser, per exemple: fer un estudi dels polígons i zones foques, avaluar les instal·lacions municipals, realitzar marxas exploratòries des de la perspectiva de gènere.

Es planteja com una proposta a tall de suggència, per a la millora d'aquest àmbit poder planificar l'elaboració d'una auditoria de seguretat urbana amb perspectiva de gènere, de l'habitatge i l'entorn per avaluar la seguretat de les persones. Poder disposar d'aquesta serà una eina important per avançar en el disseny i gestió de l'entorn urbà i dels espais públics i de relació, integrant la perspectiva de gènere i fent un entorn més agradable a la ciutadania.

En referència a l'habitatge, pràcticament la totalitat de les dades obtingudes, són sense segregar per gènere. Fent una revisió d'aquestes, segons el Pla Local d'Habitatge, podem observar que sí que es destaca una diferència important en els nuclis familiars únicament amb pare o mare on només hi havia censats 179 nuclis familiars amb pare sol, mentre que n'hi havia 749 amb mare sola (ambdós majoritàriament amb 1 criatura). Per altra banda, es conclouia que la principal necessitat i problemàtica per l'accés a l'habitatge era el desajust entre les característiques de l'oferta d'habitatge i les necessitats de la demanda local, amb les variables existents entre el preu i els ingressos de les llars. Aquestes situacions suposa un perfil amb un

augment notable del nombre de persones excloses del mercat de l'habitatge, així com una diversificació dels seus perfils i on el gènere i les càrregues familiars sovint fa que es presenten dificultats en aquest àmbit.

LÍNIA 3. ABORDATGE DE LES VIOLÈNCIES MASCLISTES I LGTBIQ+FÒBIQUES

Les dades que s'han analitzat pertanyen a l'àmbit municipal dins de la regidoria de Feminisme de sobre el Servei d'Informació i Atenció a les Dones (en endavant SIAD), servei especialitzat en l'atenció a les dones. En aquest s'inclou entre d'altres el servei Psicodona i Psicoinfància de Castellar del Vallès. És un servei creat des de l'Ajuntament seguint el model del (SIAD).

En aquest servei s'atén a les dones que puguin tenir qualsevol necessitat i en especial destaca l'atenció a les dones víctimes de violència masclista i als seus fills i/o filles com a infants víctimes d'aquesta, i té com a objectiu principal l'atenció i intervenció psicològica i fer l'atenció, el seguiment i reparació de les situacions existent i alhora prevenir les que puguin aparèixer.

En aquest sector podem destacar que sí que s'analitzen les dades segregades per gènere. Respecte als habituals motius d'intervenció de les dones ateses, la majoria de cops la causa és violència masclista, depressió, ansietat, autoestima o dificultat de relació amb els fills i filles, tot i que la majoria de dones presenten més d'un motiu per recórrer a l'atenció.

És important remarcar com observem en aquestes dades les atencions que es fan a Psicoinfància per rebatre les violències viscudes en menors. La majoria dels infants atesos conviuen amb la mare, i gairebé totes aquestes mares han viscut violència masclista en el nucli familiar.

Amb voluntat de promoure l'erradicació de violència masclista i LGTBIQ+fòbica es generen una sèrie de propostes i d'accions que van encaminades a la prevenció, informació, orientació, atenció psicològica, assessorament jurídic i actuació davant aquestes violències i discriminacions, així com establir les mesures correctives o sancionadores en cas d'assetjament.

- *Perfil de les dones ateses al servei de PSICODONA*

El número de casos atesos durant tot l'any 2022 han sigut 63 casos. El nivell de demanda del servei de Psicodona al 2022 (n=63) ha suposat un increment de 15 dones (un 36,9% més que l'any anterior). En aquest número s'inclouen les dones que han començat la seva atenció durant el 2022, un parell de casos traslladats de psicoinfància a psicodona per la vinculació amb la professional i aquelles que van començar el 2021 i han continuat el seu procés durant el 2022.

Aquest augment tant important de casos ha fet, que en moments la llista d'espera a servei fos significativa, tot i la ràpida gestió de les baixes dels casos que ja es podien tancar i la gestió acurada de l'agenda per evitar l'impacte de les no assistències als servei.

No s'han estret dades concretes que ens permetin afirmar amb seguretat el motiu d'aquest increment, però proposem la hipòtesi que pot deure's a dues raons principalment. D'una banda, l'impacte que va tenir la pandèmia i els estralls que ha deixat en la salut mental de la població, l'atenció de la qual no es troba del tot coberta pels recursos sanitaris actuals. D'altra banda, el major coneixement del servei del SIAD per part de les professionals de serveis socials, del CAP i de les dones del municipi. Havent-hi hagut alguns casos en què es deriven i s'atenen a dones amb altres problemàtiques fora de la violència de gènere i algunes que inclús s'acosten voluntàriament a demanar-ho per recomanació familiar, d'alguna amiga o coneguda.

Les dones ateses al servei tenen una edat compresa entre els 18 i 79 anys. Un 38% representa la franja d'edat entre 46 i 65 anys, que és la majoritària, seguint-la amb un 35% que va dels 30 als 45 anys, seguit d'un 12,7% de dones entre 19 i 29 anys, seguit d'un 6,3% de dones entre 66 i 80 anys i per últim tenim un 4%. L'àmbit dels estudis de les usuàries, el 50% disposen d'estudis secundaris, batxillerat o cicles formatius, el 31% estudis primaris, seguit del 14% que tenen estudis universitaris. El 5% restant no consta el nivell de formació.,7% de dones de 18 anys. Aquest 2022 no s'ha atès a cap dona major de 80 anys a Psicodona.

Les dones ateses segons tipologia de violència de gènere viscuda (2022), no excloents poden manifestar més d'un tipus de violència, recollim que han estat: Violència psicològica 50 dones, violència física 33 dones, violència sexual 6, violència ambiental 38, violència social 29, violència econòmica 36, violència vicaria 19 dones.

Les actuacions que es proposen com a recurs més directe envers l'atenció a la violència tenen com a eix central el SIAD, i també es planteja dotar d'agència al SAI LGTBI, de recent creació, per fer les accions pertinents en l'atenció i reparació de la violència envers qualsevol persona, tant en xarxa com individualment.

Es disposa, com s'ha comentat anteriorment al document però que alhora es valora que és important recollir en aquest punt, de la *Comissió municipal de lluita vers la violència*. És aquest un espai interdisciplinari de treball on hi ha representació de tots els ens locals i comarcals dels àmbits: social, sanitari i de cossos de seguretat. La realització de reunions de de la comissió permet fer un seguiment detallat de totes les situacions de violència que s'esdevenen a la vila i alhora poder preveure complicacions que puguin esdevenir. Gaudir d'espais compartits entre els diferents sectors permet intercanviar i programar actuacions fruit de la riquesa del treball en xarxa.

Una temàtica que es posa de relleu a l'actualitat i que caldrà programar és la necessitat de dedicar esforços a la formació a homes (ex-agressors o no), pensar en la programació de projectes que s'adrecin a homes ajudarà a incidir en la millora de les realitats existent.

L'externalització i la jornada parcial que recullen les dades sobre les professionals que realitzen els serveis del SIAD no arriben a tenir un contracte laboral a jornada completa. Alhora està externalitzat a empreses externes del sector, amb el canvis inerents als processos de les licitacions. Es proposa poder promoure en aquest Pla d'Igualtat de Gènere la millora de les jornades per a les treballadores del SIAD.

Destaquem de l'informació que s'ha recollit a les entrevistes realitzades, on s'extreu com a important: la coordinació amb agents de salut, l'atenció comunitària, la sistematització de les actuacions, el treball en xarxa i les coordinacions conjuntes (periòdiques i contínues) de casos oberts, i l'oferta de guies d'estructura tècnica i organitzativa al personal del SIAD.

En relació a la sistematització de les actuacions, es segueix l'aplicació del II Protocol d'actuació municipal envers la violència (2016). Referent a la valoració de la situació de risc existent es considera imprescindible l'ús del *Protocol de Valoració del Risc de Violència* contra la Dona de Barcelona (RVD-BCN), per tal de valorar el risc que a curt termini està present en una dona de continuar exposada a rebre violència greu per part de la parella o exparella, i per garantir un bon funcionament de tot el protocol d'actuació transversal.

La valoració i determinació de qualsevol situació de risc existent serà valorada per l'ens referent (social, sanitari, seguretat) alhora que comptarà amb la coordinació i el treball de la comissió de violència per a les actuacions que sigui necessari executar i alhora preveure.

Les intervencions es faran tot vetllant en tot moment per oferir la millor atenció possible a la dona i els seus fills i filles i les persones LGTBI que puguin patir una situació de violència a la vila.

Desenvolupament del PLA D'ACCIÓ

Una vegada realitzada la diagnosi de gènere, les accions previstes per abordar les oportunitats de millora detectades s'agrupen en base a les línies estratègiques que es marquen prèviament al diagnòstic.

Les detallem a continuació en les següents TRES línies:

Línia 1. Transversalitat de gènere en l'acció municipal

Línia 2. Evolució cap a un municipi feminista

Línia 3. Abordatge de les violències masclistes i LGTBIQ+fòbiques

A continuació en els quadres desglossats s'ha procedit a dissenyar una proposta d' accions a desenvolupar en els propers quatre anys 2024-2027 de manera transversal des de diferents Regidories i/o Serveis de l'Ajuntament de Castellar del Vallès.

L'estructura del pla d'acció incorpora diversos objectius generals a cada apartat i, a cada acció, les regidories i/o serveis responsables, l'any de realització de la mateixa i els indicadors de seguiment i avaluació.

L'aplicació del Pla d'Igualtat municipal en els propers anys serà la pauta del camí a seguir per a l'obtenció de la millora de la igualtat Dona-Home i el col·lectiu LGTBI al nostre municipi.

Línia 1. Transversalitat de gènere en l'acció municipal

Objectiu

- Situar la igualtat efectiva entre les dones i homes com a dret fonamental de les persones i com a valor central de l'acció municipal
- Incorporar la transversalitat de gènere en totes les polítiques locals així com avançar en la interseccionalitat.
- Adopció d'un enfocament de drets humans, gènere i interseccional, que permeti desplegar una agenda de treball àmplia i que aglutini el conjunt d'actors de l'Ajuntament al voltant d'un objectiu comú en igualtat de gènere.
- Consolidar mecanismes de coordinació periòdics entre les diferents àrees de l'Ajuntament i la regidoria de Feminisme.
- Fomentar la participació de les dones en la planificació i execució de polítiques, programes i activitats.
- Promoure el poder disposar d'eines que permetin fer una anàlisi i informes d'impacte de gènere de les polítiques municipals.
- Promoure el recull periòdic i metòdic a dades desagregades per gènere de tots els àmbits d'intervenció, amb l'objectiu de fer-ne un seguiment periòdic i avaluar idòniament el grau d'assoliment dels objectius i resultats i els canvis generats amb la implementació de les noves mesures que integren el Pla segons les diferències de gènere.
- Creació de mecanismes i instruments per cercar poder fer efectiva la igualtat en la transversalitat de l'organigrama municipal.

Representació de les dones en l'activitat política i tècnica de l'Ajuntament

Accions	Responsable	Any	Indicadors
---------	-------------	-----	------------

L 1.1.1	Elaboració i aprovació del Pla d'Igualtat Intern.	Recursos Humans	2024	<ul style="list-style-type: none"> • Aprovació del Pla d'Igualtat Intern • Nombre d'accions previstes al Pla d'Igualtat Intern • Avaluació i seguiment del Pla d'Igualtat Intern
Grau d'integració de la perspectiva de gènere en la política municipal				
Accions		Responsable	Any	Indicadors
L1.2.1	Aprovació del II Pla Local d'Igualtat de Gènere de l'Ajuntament de Castellar al Ple Municipal.	Feminisme	2024	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de vots del membres del consistori favorables al II Pla Local d'Igualtat de Gènere 2024-2027
L1.2.2	<p>Promoure la constitució de la Comissió d'Igualtat per al seguiment i avaluació del II Pla Local d'Igualtat de Gènere de l'Ajuntament de Castellar.</p> <p>Avaluació semestral de l'estat de les accions i valoració del grau d'assoliment dels indicadors de seguiment.</p>	<p>Feminisme</p> <p>Totes les àrees</p>	2024-2027	<ul style="list-style-type: none"> • Acta de constitució de la Comissió d'Igualtat • Serveis participants a la Comissió d'Igualtat • Nombre de reunions realitzades • Document d'avaluació del procés
L1.2.3	Formació en perspectiva de gènere al personal polític i tècnic.	<p>Feminisme</p> <p>Recursos Humans</p>	2024-2027	<ul style="list-style-type: none"> • Cursos realitzats • Nombre de persones participants als cursos (disgregats per gènere i regidories)

L1.2.4	<p>Formació específica en igualtat de gènere a tot el personal municipal</p> <p>Promoure que les empreses contractades que treballen a l'àmbit municipal incorporin la formació de gènere al seu personal. Incloure clàusules a les licitacions.</p>	<p>Feminisme Recursos Humans Contractació</p>	2024-2027	<ul style="list-style-type: none"> • Cursos realitzats • Nombre de persones participants als cursos (disgregats per gènere) • Recull de les empreses externes que ofereixen formació en gènere
L1.2.5	<p>Vetllar perquè a tots els plans locals i protocols s'incorpori la perspectiva de gènere.</p>	<p>Feminismes Comissió d'Igualtat Totes les àrees</p>	2024-2027	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de plans i protocols vigents on s'ha introduït la perspectiva de gènere • Nombre de plans i protocols vigents sense incloure la perspectiva de gènere • Nombre de plans i protocols nous on s'ha incorporat la perspectiva de gènere • Nombre de plans i protocols nous sense incloure la perspectiva de gènere
L1.2.6	<p>Promoure la formació específica a totes les persones que treballen a l'Ajuntament en perspectiva de gènere i sensibilització, formacions sobre llenguatge no sexista, perspectiva de gènere i LGTBI+, violències masclistes i LGTBIfòbiques, interseccionalitat, etc.</p>	<p>Feminisme Recursos Humans</p>	2024-2027	<ul style="list-style-type: none"> • Cursos realitzats i temàtica desenvolupada • Nombre de persones participants als cursos (diferenciats per gènere, departament i categoria professional)

				<ul style="list-style-type: none"> • Hores de formació totals dedicades segregades per gènere, departament i categoria professional • % de plantilla formada en igualtat de gènere
L1.2.7	Millorar la comunicació i la transparència de l'Ajuntament cap a les entitats i ciutadania.	<p>Equip de govern</p> <p>Participació</p> <p>Entitats</p>	2024-2027	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'accions realitzades per millorar la comunicació • Nombre d'accions realitzades per millorar i fomentar la transparència • Nombre de persones participants per gènere, edat, capacitat i zona municipal en cada iniciativa realitzada
L1.2.8	Incorporar mirada de les cures en totes les polítiques públiques per assegurar la participació de tota la ciutadania tenint en compte les cures i la corresponsabilitat.	<p>Feminisme</p> <p>Totes les àrees</p>	2024-2027	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre i tipus d'eines habilitades per incorporar la mirada de cures en els serveis i/o polítiques públiques (canguratsges, bancs del temps, voluntariats, etc. per alleujar la càrrega de cures) • Àrees i serveis en què s'han habilitat aquestes eines per la ciutadania • Nombre d'accions en què s'han ofert aquestes eines a la ciutadania

				<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de persones que han fet ús de les eines de cura per gènere
L1.2.9	<p>Mantenir l'organització d'Actes commemoratius i entorn els Dies Internacionals</p> <p>Promoure la visibilització a les dones i a les persones del col·lectiu LGTBIQ+ en diferents àmbits a nivell municipal.</p>	<p>Feminisme</p> <p>SAI</p> <p>Cultura</p> <p>Comunicació</p>	2024-2027	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'actes realitzats anualment • Nombre de persones participants per gènere • Nombre d'entitats participants • Nombre de dies commemoratius celebrats • Nombre i tipologia de publicacions realitzades en dies commemoratius pels diversos canals de comunicació • Grau de satisfacció envers els resultats dels actes
L1.2.10	<p>Promoure la millora per assolir el garantir que les clàusules socials i de gènere estiguin incloses en els concursos, licitacions i contractes públics.</p> <p>Ampliar la seva aplicació a les empreses contractades per part de l'Ajuntament.</p>	<p>Contractació</p> <p>Feminisme</p>	2024-2027	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboració d'un document que estableixi en quines fases del procediment de contractació es poden incloure les clàusules socials i d'igualtat de gènere • Nombre de clàusules incorporades • Nombre de clàusules modificades

L1.2.11	Vetllar per incloure que a les bases de les convocatòries de subvencions s'incorporin clàusules amb perspectiva de gènere.	Contractació Intervenció Feminisme	2024-2027	<ul style="list-style-type: none"> • Revisió de les subvencions amb clausurat de gènere • Nombre de clàusules revisades • Nombre de clàusules modificades • Nombre de clàusules incorporades
L1.2.12	Fer un acompanyament a les diferents àrees per promoure la recollida de dades desagregades per gènere.	Comissió d'Igualtat Recursos Humans	2024-2027	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de serveis i àrees que recullen dades desagregades per gènere • Dades anuals segregades per gènere de cada àrea de l'Ajuntament
L1.2.13	Vetllar per incloure la millora en l'aprovació dels pressupostos anuals amb perspectiva de gènere aprovats per Ple Municipal.	Feminisme Recursos Humans	2024-2027	<ul style="list-style-type: none"> • Partides pressupostàries analitzades • Aprovació dels Pressupostos amb perspectiva de gènere • Grau de millora assolida en la perspectiva de gènere

Línia 2. Evolució cap a un municipi feminista

Objectiu

- Promoure un model de vila inclusiva dels drets socials i de la qualitat de vida de totes les persones al llarg de tot el cicle de vida des de la interseccionalitat.
- Promoure una coeducació que potencii la igualtat d'oportunitats i l'eliminació de tota discriminació per raó de gènere, així com integrar de forma explícita i amb continguts d'aprenentatge la perspectiva de gènere.
- Foment de la participació de dones i persones del col·lectiu LGTBIQ+ de totes les edats a diferents pràctiques esportives.
- Promoure una redistribució igualitària dels treballs i dels temps entre dones i homes, tant en l'àmbit públic com privat impulsant mesures que afavoreixin la conciliació de la vida personal, laboral i familiar i la corresponsabilitat familiar.
- Potenciar la participació social de les dones a través de l'enfortiment dels lideratges i de l'apoderament femení tant des de l'àmbit individual com de les persones del col·lectiu LGTBIQ+.
- Garantir la igualtat d'oportunitats en la representació i participació social, cultural, econòmica i política de les dones.

Línia 2.1 Àmbit d'educació

Accions		Responsable	Any	Indicadors
L2.1.1	<p>Formació en perspectiva de gènere al personal de les escoles municipals: escola de persones adultes "Les Teixidores" i escola de música "Torre Balada"</p> <p>Promoure al personal docent dels Centres Educatius (infantil, primària i secundària) de la vila la recomanació de la conveniència de la formació en perspectiva de gènere</p>	<p>Educació</p> <p>Centres Educatius municipals</p>	<p>Any</p> <p>Annualment per curs escolar</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Nombre de formacions realitzades total ● Nombre d'hores formatives total ● De cada formació: <ul style="list-style-type: none"> ○ Tema de la formació ○ Nombre de persones que han rebut formació segregat per gènere i centre educatiu ○ Hores de cada formació

	<p>Acompanyar en el procés de valorar la idoneïtat de la formació a rebre</p> <p>Facilitar recomanacions a la comunitat educativa</p>			<ul style="list-style-type: none"> ○ Centre/s educatiu/s que han rebut la formació
L2.1.2	<p>Promoure la coeducació a la vila des de la perspectiva interseccional que impliqui diversos departaments de l'Ajuntament, els serveis educatius municipals, els agents d'educació no formal i la ciutadania.</p>	<p>Agents educatius municipals (formals i no formals)</p> <p>Educació</p> <p>Totes les àrees de l'Ajuntament</p> <p>Ciutadania</p> <p>Entitats</p>	2024-2027	<ul style="list-style-type: none"> ● Nombre d'accions realitzades ● Grau de participació de les accions desenvolupades ● Nombre de les comunitats educatives que han intervingut ● Nombre d'entitats involucrades ● Nombre d'àrees de l'Ajuntament que participen ● Grau de satisfacció envers les actuacions realitzades ● Grau d'implicació
L2.1.3	<p>Acompanyar les iniciatives de referents d'Agents Liles, que puguin aparèixer a instituts i centres</p> <p>Acompanyar als i les joves per sensibilitzar sobre la igualtat de gènere i acollir les seves necessitats, derivant-les posteriorment als serveis adequats</p>	<p>Educació</p> <p>Juventut</p> <p>Feminisme</p> <p>Centres educatius</p>	2024-2027	<ul style="list-style-type: none"> ● Nombre de persones ateses anualment ● Nombre de derivacions anuals ● Registre de tipologia de demanda, gènere i edat de les atencions realitzades

L2.1.4	<p>Establir un sistema municipal d'oferta de tallers d'igualtat de gènere i LGTBI, i educació emocional i sexual als centres educatius.</p> <p>Guia didàctica: participació en l'oferta de continguts de l'àmbit d'igualtat</p>	<p>Educació</p> <p>Centres educatius</p> <p>Feminisme</p>	2024-2027	<p>Segregat per gènere i curs:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Realització de formacions en assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, expressió i/o identitat de gènere ● Realització de tallers assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, expressió i/o identitat de gènere ● Realització d'activitats de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, expressió i/o identitat de gènere ● Realització de formacions en violència masclista ● Realització de tallers en violència masclista ● Realització d'activitats de prevenció i abordatge de la violència masclista ● Realització de formacions de coeducació ● Realització de tallers de coeducació ● Realització d'activitats relatives a la coeducació ● Nombre de necessitats i oportunitats de millora detectades ● Grau de satisfacció
L2.1.5	<p>Oferir assessorament, orientació i eines de detecció, acompanyament i derivació de violències masclistes i LGTBIfòbiques i elaborar una guia amb eines, recomanacions i recursos municipals sobre prevenció, detecció i intervenció en casos de</p>	<p>Centres educatius</p> <p>Feminisme</p>	2024-2027	<ul style="list-style-type: none"> ● Nombre de sessions d'assessorament i orientació realitzats a professorat i professionals dels centres educatius

	violències masclistes, LGTBfòbia i violències sexuals pel professorat i figures educatives de referència.	Educació		<ul style="list-style-type: none"> ● Nombre de persones que han rebut assessorament segregat per gènere, curs/os on imparteixin classe i centre escolar ● Nombre de deteccions, acompanyaments i derivacions a l'alumnat dels centres escolars segregats per franja d'edat, centre educatiu i gènere.
L2.1.6	Millorar la incorporació de la coeducació en els espais de treball amb els centres Educatius i en coordinació amb l'Ajuntament.	Centres Educatius Educació	2024-2027	<ul style="list-style-type: none"> ● Nombre de centres escolars participants ● Participació de la Taula de Coeducació en el projecte municipal de coeducació (Si/No) ● Actes de reunió ● Acords i accions comunes realitzades ● Nombre de necessitats i oportunitats de millora detectades
L2.1.7	Mantenir la continuïtat en organitzar formacions específiques en violències.	Cossos de seguretat Educació Feminisme	2024-2027	<ul style="list-style-type: none"> ● Nombre de formacions organitzades des dels cossos de seguretat ● Nombre de dones que han impartit formació ● Cursos a què s'han impartit les formacions ● Persones que han rebut les formacions segregades per gènere, franja d'edat i centre ● Avaluació de les formacions ● Identificació d'oportunitats de millora

L2.1.8	Potenciar des dels centres de secundària i de lleure el mantenir de forma continuada activitats de sensibilització/formació per a la prevenció d'actituds envers la violència.	Joventut Educació Centres d'educació secundària	Anualment curs escolar	<ul style="list-style-type: none"> ● Estudiants que han participat segregades per curs i gènere ● Activitats dutes a terme durant el curs de forma estable ● Avaluació de les activitats realitzades tant per part de l'estudiants com del professorat
L2.1.9	Recolzar la generació d'espais d'aules d'estudi.	Joventut Biblioteca Feminisme	2024-2027	<ul style="list-style-type: none"> ● Nombre d'aules d'estudi habilitades ● Persones que han utilitzat les aules d'estudi habilitades segregades per gènere, franja d'edat i any
L2.1.10	Valorar poder recomanar a les escoles material de joc no sexista per a dinamitzar activitats i jocs coeducatius Proveir material coeducatiu que pogués ser utilitzat per l'alumnat.	Centres Educatius Feminisme Educació	2024	<ul style="list-style-type: none"> ● Material de coeducació repartit pels espais d'estudi dels centres educatius ● Activitats i jocs coeducatius dinamitzats als espais d'estudi dels centres educatius ● Persones que han participat en les activitats coeducatives dels espais d'estudi segregades per gènere, franja d'edat i centre escolar
L2.1.11	Acompanyar a tot l'alumnat que demani informació en la realització de treballs diversos entorn el feminisme, LGTBI i la perspectiva de gènere.	Instituts Educació	2024-2027	<ul style="list-style-type: none"> ● Nombre de treballs pels que estudiants han demanat assessorament ● Nombre de treballs que han estat realitzats amb perspectiva de gènere segregats per anys, temàtica, itinerari educatiu, centre escolar i gènere

L2.1.12	Elaborar i difondre material educatiu pels centres que promogui la igualtat de gènere i la diversitat sexual, afectiva i de gènere per diferents franges d'edat, tenint en compte el material coeducatiu ja existent al Centre de Recursos Pedagògics (CRP), el qual està disponible pels centres educatius.	Educació Feminismes Centres educatius	2024-2027	<ul style="list-style-type: none"> • Tipus de material elaborat • Tipus de difusió del material realitzada per cada franja d'edat (cicle infantil, cicle inicial, cicle mitjà, cicle superior, cicles d'ESO, batxillerat i persones adultes) • Tipus de material proveït pel CRP per cada franja d'edat
L2.1.13	Acompanyar iniciatives dels centres educatius per revisar la disposició i l'ús dels patis i altres espais escolars des d'una perspectiva de gènere. Ajudar en acompanyar a eliminar o modificar les activitats, materials, llenguatge i simbologia sexistes dels espais educatius.	Centres Educatius Urbanisme Feminisme Educació	2024-2027	<ul style="list-style-type: none"> • Realització de la revisió d'espais escolars (observació, entrevistes, etc.) • Nombre d'oportunitats de millora detectada per centre educatiu • Nombre de millores implementades per centre educatiu
L2.1.14	Promoure en realitzar xerrades i dinàmiques per incorporar la mirada coeducativa en les AFA's i famílies dels diversos centres educatius amb l'objectiu que puguin desenvolupar autònomament accions amb perspectiva de gènere.	Educació	2024-2027	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de formacions organitzades • Nombre de persones assistents per gènere • Nombre de persones pertanyents a cada AFA (Associació Famílies Alumnes) • Nombre d'accions autònomes amb perspectiva de gènere sorgides a cada AFA
L2.1.15	Acompanyar en les accions amb perspectiva de gènere que cerqui promoure el programa "Eduquem en família".	Educació Feminisme	2024-2027	<ul style="list-style-type: none"> • Mesures preses per incorporar la perspectiva de gènere al programa

				<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de formacions específiques en coeducació, corresponsabilitat i/o violència masclista al programa • Nombre de persones segregades per gènere participants als tallers relatius a la coeducació, corresponsabilitat i/o violència masclista
L2.1.16	Garantir el manteniment de formacions en ús de tecnologies, d'aplicacions, xarxes socials, estafes digitals, etc. per combatre la bretxa digital que afecta principalment a les dones grans.	Gent Gran Feminisme	2024-2027	<ul style="list-style-type: none"> • Formacions ofertades • Formacions realitzades • Nombre de persones participants per gènere, franja d'edat i tipus de formació • Nombre de mesures per facilitar la participació de dones grans en les formacions
Línia 2.2 Àmbit d'ocupació i del treball reproductiu i de cures				
Accions		Responsable	Any	Indicadors
L2.2.1	<p>Mantenir un canal de coordinació i derivació per facilitar l'entrada als serveis d'ocupació i al mercat de treball a les dones, a usuàries del SIAD i a les persones LGTBI, especialment a les persones trans*.</p> <p>Vetllar per la coordinació per a la formació i recerca de feina.</p>	Servei Local d'Ocupació, Servei Feminisme, SIAD i SAI	2024-2027	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de dones usuàries del serveis d'ocupació • Nº de persones LGTBI usuàries del SAI derivades a serveis d'ocupació • Nº de dones usuàries del SIAD que han optat a feina a través dels serveis d'ocupació anualment • Nº de persones LGTBI usuàries del SAI que han optat a feina a través dels serveis d'ocupació anualment

				<ul style="list-style-type: none"> • N° de reunions entre les àrees d'Ocupació i Feminisme per facilitar l'accés al treball de dones i persones LGTBI usuàries del SIAD i SAI
L2.2.2	Oferir formació en perspectiva de gènere a les persones que treballen en Plans d'Ocupació.	Servei Local d'Ocupació	2024-2027	<ul style="list-style-type: none"> • Hores de formació realitzades • Persones assistents a la formació segons àres i gènere
L2.2.3	Establir un registre municipal de dades segregades per gènere sobre la situació de treball a Castellar del Vallès.	Servei Local d'Ocupació	2024-2027	<ul style="list-style-type: none"> • Utilitzar eina estadística que pugui fer la segregació de dades automàticament
L2.2.4	Vetllar per trencar la divisió sexual del treball i els estereotips de gènere en la recerca de feina de les persones usuàries del Servei Local d'Ocupació.	Servei Local d'Ocupació	2024-2027	<ul style="list-style-type: none"> • Canviar llenguatge gràfic i escrit, utilitzar diversos pronoms • Nombre d'imatges de dones realitzant tasques històricament d'homes, i a la inversa
L2.2.5	Inclusió i incorporació de forma transversal de formació en perspectiva de gènere a les accions formatives d'ocupació.	Servei Local d'Ocupació	2024-2027	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'hores de formació dedicades sobre el total • Nombre de temes educatius sobre igualtat i trencament d'estereotips incorporats a les accions formatives sobre ocupació • Assistència a les formacions en perspectiva de gènere recollir-ho disgregat per gènere i edat
L2.2.6	Afavorir la conciliació familiar en les accions que organitza el Servei Local d'Ocupació.	Servei Local d'Ocupació	2024-2027	<ul style="list-style-type: none"> • Anàlisi de les necessitats tenint en compte calendari, horari...que faciliti la conciliació • Nombre d'oportunitats de millora detectades

				<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de mesures implementades per afavorir la conciliació familiar en les accions que organitza el Servei Local d'Ocupació
L2.2.7	Aplicació del model d'ocupabilitat per competències en l'atenció a les persones i en la gestió de les ofertes de treball de les empreses.	Servei Local d'Ocupació Feminisme	2024-2027	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboració del Protocol d'ocupabilitat per competències • Comptabilitzar el número d'entrevistes efectuades segons aquest criteri • Realitzar enquesta de satisfacció a les persones usuàries després d'haver estat ateses • Nombre d'empreses col·laboradores amb el Servei Local d'Ocupació a qui s'ha fet difusió del Protocol
L2.2.8	Vetllar per la formació i la inserció de persones desocupades amb especial atenció a joves, dones, persones trans*, persones racialitzades i persones de més de 45 anys.	Servei Local d'Ocupació	2024-2027	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de plans d'ocupació per persones amb aquests criteris • Nombre de bonificacions a les empreses que contractin persones amb aquestes característiques o en risc d'exclusió
L2.2.9	Promoure el col·laborar a evitar discriminacions incloent pautes per la realització d'entrevistes amb perspectiva de gènere i LGTBI.	Servei Local d'Ocupació Feminisme	2024-2027	<ul style="list-style-type: none"> • Realitzar enquesta de satisfacció a les persones usuàries després d'haver estat ateses
L2.2.10	Mantenir els espais de treball de l'àmbit d'Infància amb totes les entitats i serveis implicats del municipi per crear una xarxa amb tots els serveis,	Infància Salut	2024-2027	<ul style="list-style-type: none"> • Actes de reunió • Creació de comitès de la Taula segons objectius i línies d'acció

	entitats i equipaments municipals implicats en infància i maternitat/paternitat.	Educació Feminismes		<ul style="list-style-type: none"> ● Acords o accions comuns derivades de la taula
L2.2.11	Promoure l'augmentar el suport i l'acompanyament de les famílies en criança.	Feminisme Servei Local d'Ocupació Taula d'Infància	2024-2027	<ul style="list-style-type: none"> ● Nombre d'espais de criança familiar amb suport professional ● Identificació d'oportunitats de millora d'ajudes ● Nombre d'oportunitats de millora implementades ● Nombre i tipus de suports existents per a facilitar la conciliació familiar per a l'assistència a accions ocupacionals
L2.2.12	Acompanyar a impulsar l'economia social, solidària i feminista per tal de promoure una economia local coherent amb aquests principis. Seguir fomentant els espais associatius i de participació feministes i de dones per tal d'afavorir el seu desenvolupament i consolidació.	Servei Local d'Ocupació Feminisme	2024-2027	<ul style="list-style-type: none"> ● Nombre de propostes rebudes ● Nombre de propostes en guiatge/assessorament ● Nombre d'espais o Grups d'Ajuda Mútua autogestionats amb professionals voluntàries o contractació ● Nombre de tallers autogestionats
L2.2.12	Detectar les noves necessitats del municipi en termes de demandes específiques d'activitats econòmiques i productives, per tal d'acompanyar en l'assessorament a les formacions i recerca en l'oferta de nous llocs de feina.	Servei Local d'Ocupació	2024-2027	<ul style="list-style-type: none"> ● Quantificació de les necessitats econòmiques i de producció del municipi ● Nombre de peticions no ateses per manca de disponibilitat de personal ● Nombre de convenis de pràctiques amb centres d'ensenyament per millorar l'ocupabilitat a partir de les necessitats locals

L2.2.13	Promoure que el personal que realitza contractes menors estigui format en perspectiva de gènere.	Contractació Totes les àrees de l'Ajuntament	2024-2027	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de tallers per formar en perspectiva de gènere a l'Ajuntament segregat per gènere, any i àmbit de treball • Nombre de contractes menors amb personal prèviament format en perspectiva de gènere segregat per gènere i àmbit de treball
L2.2.14	Incloure tallers de corresponsabilitat exclusiu per a pares (homes).	Feminismes	Anualment	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de tallers de corresponsabilitat organitzats per a pares (no mixte) anualment • Nombre i % de pares participants respecte al total • Qüestionari d'avaluació d'aprenentatge al taller • Nivel de participació i satisfacció
Línia 2.3 Àmbit de la salut				
Accions		Responsable	Any	Indicadors
L2.3.1	Recomanar la formació en perspectiva de gènere al personal sanitari de Castellar del Vallès.	Serveis de Salut	2024-2027	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de contractes d'entitat especialitzada per fer formacions mensuals i/o trimestrals en perspectiva de gènere i feminista al personal • Nombre de persones que tenen o realitzen formació segons gènere i especialitat
L2.3.2	Vetllar per garantir el treball en xarxa entre Serveis de Salut, SIAD i SAI.	Serveis de Salut municipals	2024-2027	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de coordinacions mensuals o un cop cada dues setmanes • Actes de reunió

		Serveis de Salut comarcals SIAD SAI		<ul style="list-style-type: none"> • Nombre i seguiment de casos mensuals • Nombre d'hores de coordinació • Nombre de coordinacions interdisciplinàries conjuntes
L2.3.3	Valorar oferir al SIAD i al SAI la capacitat de fer prescripció social a dones usuàries del servei i si es necessari reservar un percentatge de places de prescripció social per dones ateses al SIAD.	Serveis de Salut SIAD	2024-2027	<ul style="list-style-type: none"> • Que el personal del SIAD i del SAI pugui, efectivament, fer prescripció social a les usuàries que ho requereixin • Establiment d'un percentatge de places de prescripció social reservat per dones usuàries del SIAD i del SAI • Nombre de dones usuàries del SIAD i del SAI que s'han beneficiat de la prescripció social a través de la derivació del servei anualment
L2.3.4	Promoure el crear activitats i programes específics en tots els àmbits (promoció de la salut, tallers, esport, etc.) a les dones si la temàtica i/o activitat així es valora.	Serveis de Salut SIAD	2024-2027	<ul style="list-style-type: none"> • Detecció de necessitats i problemàtiques específicament de dones i persones del col·lectiu LGTBI o que es consideri que és més saludable i/o productiu que siguin no mixtes • Establiment d'activitats i programes no mixtes si cal • Assistència a les activitats i programes no mixtes segons tipologia

				<ul style="list-style-type: none"> • Valoració de les activitats i programes en modalitat no mixta per part de les persones assistents
L2.3.5	Potenciar la figura Referent Benestar Emocional i Comunitaria per donar a conèixer hàbits saludables al municipi.	Serveis de Salut	2024-2027	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de tallers a les escoles d'higiene emocional • Nombre d'assistents per centre educatiu, taller, franja d'edat i gènere • Nombre d'hores de coordinació amb personal mèdic per conèixer en profunditat casos de persones amb signes d'alerta • Nombre de tallers i formacions grupals a la ciutadania, així com teràpia i sensibilització grupal per part de la RBEC • Nombre de persones assistents als tallers i formacions a ciutadania per gènere i franja d'edat • Nombre d'espais de salut i higiene emocional per totes les edats dins el CAP
L2.3.6	Acompanyar davant les necessitats de la manca de salut mental, tenint en compte vessants familiars, teixit associatiu/social, econòmic i laboral.	Serveis de Salut	2024-2027	<ul style="list-style-type: none"> • Grau de definició de la problemàtica i valoració de riscos en l'àmbit de salut d'una persona • Resultat quantificat de la demanda • Grau final de millora de l'acompanyament integral
L2.3.7	Millorar l'atenció directa de les persones pertanyents al col·lectiu de salut mental a través de l'augment de persones professionals especialitzades	Serveis de Salut	2024-2027	<ul style="list-style-type: none"> • Determinació de la proporció de dones que pertanyen al col·lectiu de persones ateses a Salut Mental sobre el total

	i de la detecció de necessitats específiques amb perspectiva de gènere.			<ul style="list-style-type: none"> • Enquesta a les persones dels col·lectius per conèixer necessitats i demandes • Nivell d'implementació de millores en l'atenció a la salut mental • Evolució del nombre de professionals d'atenció a la salut mental amb perspectiva de gènere i interseccional
L2.3.8	<p>Fomentar la visibilització i la inclusió al municipi del col. lectiu de persones amb problemes de salut mental.</p> <p>Acompanyar en la celebració del Dia Mundial de la Salut Mental (10 d'octubre).</p>	<p>Serveis de Salut PIPAD Suport Castellar - Salut Mental Comunicació</p>	2024-2027	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de Taules municipals en què s'ha convidat a participar de les activitats • Nombre de Taules municipals en què es participa • Nombre d'activitats organitzades • Celebració del Dia per a la visibilitat de la Salut Mental • Nombre de publicacions a xarxes socials municipals sobre el Comitè, el Dia de la visibilitat de la Salut Mental i les iniciatives
L2.3.9	Acompanyar en establir mesures per afavorir la inserció laboral i evitar l'exclusió social de les persones amb problemes de Salut Mental.	<p>Serveis de Salut Servei local d'Ocupació</p>	2024-2027	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de tallers d'ocupabilitat que s'han realitzat • Nombre de persones assistents als tallers segregats per gènere i franja d'edat • Nombre de col·laboracions amb Centres Específics • Nombre de persones beneficiades de la col·laboració segregat per gènere i franja d'edat

				<ul style="list-style-type: none"> ● Nivell d'ocupació pel col·lectiu en col·laboració amb empreses locals ● Nombre de persones beneficiades de la borsa de treball segregat per gènere i franja d'edat
L2.3.10	Potenciar i difondre les activitats promogudes des del PIPAD a través dels mitjans de comunicació del municipi.	PIPAD Comunicació	2024-2027	<ul style="list-style-type: none"> ● Nombre d'activitats realitzades ● Nombre de persones participants per activitat i gènere ● Nombre de publicacions i difusions publicitàries per cada activitat ● Nombre de canals pels quals s'ha fet difusió
L2.3.11	Acompanyar les peticions de coordinació entre els serveis públics i privats relatius a la salut mental: Suport Castellar - Salut Mental, CSMIJ i CSMA.	Serveis de Salut Suport Castellar - Salut Mental	2024-2027	<ul style="list-style-type: none"> ● Fixació de criteris de coordinació (freqüència, calendari, persones assistents, etc.) ● Acta de cada reunió ● Acords de cooperació entre Suport Castellar i els serveis públics de salut mental
L2.3.12	Mantenir el Projecte de Salut Mental. Arc de Sant Martí: grup de teatre de persones amb diversitat funcional.	Salut Cultura i Lleure Suport Castellar - Salut Mental	Anualment	<ul style="list-style-type: none"> ● Nombre de membres del grup de teatre per gènere ● Nombre de representacions ● Nombre de persones assistents per representació per gènere
L2.3.13	Vetllar per oferir tallers i conferències a les escoles des del col·lectiu i/o establir xarxa de voluntariat.	Salut	2024-2027	<ul style="list-style-type: none"> ● Nombre de tallers i formacions ● Nombre de persones voluntàries

		Educació Suport Castellar - Salut Mental		<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de persones assistents als tallers per curs i gènere
Línia 2.4 Àmbit esportiu, cultural i de lleure				
Accions		Responsable	Any	Indicadors
L2.4.1	Acompanyar i promoure l'esport femení.	Feminisme Esports	2024-2027	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre activitat esportiva femenina • Nombre de participants als equips femenins segregats per franja d'edat • Nombre de publicacions per xarxes socials del municipi • Realitzar difusió dels resultats assolits
L2.4.2	Augment de les activitats esportives a l'aire lliure per augmentar l'accessibilitat de la ciutadania a la pràctica esportiva i aprofitar l'espai municipal.	Esports Urbanisme	2024-2027	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'activitats esportives dinamitzades per professionals a l'espai municipal • Espais municipals utilitzats per realitzar les pràctiques esportives • Nombre de participants per pràctica i espai segregat per gènere i franja d'edat
L2.4.3	Vetllar per l'ampliació de l'oferta d'activitats existents o l'oferta de noves activitats.	Esports Clubs esportius	2024-2027	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'esports ampliat a l'oferta esportiva municipal • Mesures pel foment de la pràctica esportiva a les persones entre 15 i 18 anys

				<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de participants segregat per gènere, esport i franja d'edat a l'ampliació de la pràctica esportiva
L2.4.4	Promoure el dissenyar espais i circuit urbà esportiu amb perspectiva de gènere i inclusiu per persones amb discapacitat física, mobilitat reduïda i sensorial (auditiva i visual), per a la mobilitat reduïda.	<p>Feminisme</p> <p>Diversitat funcional</p> <p>Gent gran</p> <p>Esports</p>	2024-2027	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de persones usuàries • Realització del circuit • Grau d'ús • Grau de manteniment
L2.4.5	Habilitar activitats i esports dintre l'horari d'activitats del complex esportiu municipal per persones amb diversitat funcional.	Esports	2024-2027	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'activitats adaptades a persones amb diversitat funcional • Nombre de persones participants a les activitats per gènere, activitat i franja d'edat
L2.4.6	<p>Incorporar la perspectiva de gènere en la pràctica esportiva municipal a través de jocs esportius municipals que incorporin el concepte d'<i>esport per a tothom</i>.</p> <p>Promoure oferir major puntuació en les subvencions per les entitats que incorporin aquesta perspectiva.</p>	<p>Feminisme</p> <p>Esports</p> <p>Entitats esportives i de lleure</p>	2024-2027	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre i nom d'entitats que hagin incorporat la perspectiva de gènere en la seva pràctica • Tipologia de jocs esportius incorporats per entitat que fomentin l'esport per a tothom • Enquesta de necessitats famílies amb dificultats socioeconòmiques i oportunitats de millora extretes • Mesures econòmiques implementades per garantir que la no exclusió de les famílies de la pràctica esportiva i de lleure

				<ul style="list-style-type: none"> ● Nombre de persones beneficiades de les mesures per gènere i franja d'edat
L2.4.7	Establiment de vestuaris individuals per garantir l'accessibilitat a tota la població, independentment de la seva identitat i/o expressió de gènere.	Esports	2024-2027	<ul style="list-style-type: none"> ● Partida de pressupostos a la realització d'aquests vestuaris ● Habilitació de vestuaris
L2.4.8	Promoure la creació d'espais d'entitats per fomentar la coneixença mútua i enfortir la xarxa municipal de recursos.	Esports Cultura Lleure	2024-2027	<ul style="list-style-type: none"> ● Nombres de reunions periòdiques ● Acta de cada reunió ● Persones participants a les reunions segregades per entitat, gènere i franja d'edat ● Nombre i tipus d'acords o accions comuns derivades d'entitats
L2.4.9	Valorar que totes les entitats culturals, lúdiques i esportives que rebin subvencions per estar formades en perspectiva de gènere i LGTBI+ i de detecció i actuació front violències masclistes i LGTBIfòbiques tinguin una valoració positiva en els criteris de concessió.	Esports	2024-2027	<ul style="list-style-type: none"> ● Nombre de formacions ofertes a les entitats ● Nombre d'entitats participants a les formacions ● Nombre de persones formades de cada entitat per gènere i franja d'edat ● Nombre d'entitats que han rebut subvencions anualment per estar formades en perspectiva de gènere i LGTBI+
L2.4.10	Implicar l'àmbit esportiu en les campanyes i actes de sensibilització municipals contra la violència masclista i l'LGTBIfòbia.	Feminisme Esports Clubs esportius	Anual segons les dates commemoratives	<ul style="list-style-type: none"> ● Nombre de reunions realitzades per les campanyes ● Nombre de reunions a què ha assistit cada club esportiu ● Nombre de campanyes en què ha participat cada club esportiu/entitat

L2.4.11	<p>Valorar la creació d'una xarxa d'agents de detecció de violències masclistes en l'àmbit esportiu que siguin referents pels clubs i equipaments esportius.</p> <p>Acompanyar si es valora establir una nova figura referent, una Agent d'igualtat, dintre de cada club per aquestes tasques.</p>	<p>Feminisme</p> <p>Esports</p>	2024-2025	<ul style="list-style-type: none"> • Creació de la xarxa d'agents • Nombre de membres de la xarxa per gènere • Actes de cada reunió • Nombre de deteccions realitzades anualment per la xarxa d'agents segons tipologia • Nombre de derivacions realitzades anualment per la xarxa d'agents segons tipologia
L2.4.12	<p>Redacció i aplicació de protocol per a la prevenció, la detecció i l'acció davant les violències sexuals, masclistes i lgtbifòbiques en activitats esportives i culturals per a persones adultes, adolescents i infants.</p>	<p>Feminisme</p> <p>Circuit de Violència</p> <p>Cultura i Lleure</p> <p>Esports</p>	2024-2027	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de formacions rebudes per elaborar el Protocol • Persones que han assistit a les formacions del protocol segregat per àrees, equipaments i gènere • Creació del protocol • Aprovació del protocol en Ple Municipal
L2.4.13	<p>Foment de la participació de dones i del col·lectiu LGTBI+ de totes les edats a diferents pràctiques esportives.</p>	<p>Esports</p> <p>Comunicació</p>	2024-2027	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de publicacions d'imatges i missatges on s'implica a les noies en l'esport • Nombre de publicacions a escoles sobre la diversa oferta esportiva • Nombre de canals de difusió utilitzats pel foment de l'esport femení
L2.4.14	<p>Coordinació i treball transversal de Feminisme i Cultura en la gestió dels Punts Liles, Festa Major i el FEM Festival i en la incorporació de la perspectiva de gènere a la programació de la Festa Major.</p>	<p>Feminisme</p> <p>Cultura i Lleure</p>	2024-2027	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de reunions • Acta de cada reunió

				<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'acords o accions comunes entre Feminisme i Cultura als Punts Liles, Festa Major i FEM Festival • Mesures per la incorporació de la perspectiva de gènere a la programació de la Festa Major • Grau de Representació per gènere en les activitats de Festa Major • % de dones que actuen en relació als homes • Nombre clàusules no sexistes incorporades a licitacions vinculades a la Festa Major de Castellar (conèixer el Protocol contra les agressions sexistes, missatges igualitaris, formacions, música no sexista..
L2.2.15	<p>Incorporació de la perspectiva de gènere a la programació jove de Festa Major.</p> <p>Vilabarrakes: acompanyar i orientar en les actuacions de prevenció en els espais d'oci.</p>	<p>Cultura i Lleure</p> <p>Vilabarraques</p>	2024-2027	<ul style="list-style-type: none"> • Establiment concerts subvencionat contractats tenint en compte la perspectiva de gènere i no ofensius • Elaboració de cartells i material divers per difondre la idea de transformació de l'espai de Vilabarrakes perquè estigui lliure de sexismes, lgtbfòbia, racisme, feixisme, etc. • Nombre de cartells i material elaborat • Nombre de canals de difusió utilitzats
L2.2.16	<p>Acompanyar a la festa de Carnaval en els criteris d'avaluació del concurs.</p>	<p>Cultura i Lleure</p> <p>Carnaval</p>	2024	<ul style="list-style-type: none"> • Afegir una clàusula per poder analitzar el contingut i el motiu de la disfressa i l'objectiu de la comparsa

				<ul style="list-style-type: none"> ● Afegir criteris al jurat de la rua per aplicar la perspectiva feminista en el veredicta
L2.2.17	Recomanar la paritat de gènere en les persones voluntàries que fan de patges i patgesses reials a la Cavalcada de Reis.	Cultura i Lleure Cavalcada de Reis	2024-2025	<ul style="list-style-type: none"> ● Evolució de la paritat en els patges i patgesses reials ● Nombre i tipus de mesures per fomentar la paritat en els patges i patgesses reials ● Canals de difusió utilitzats per fomentar la paritat en els patges i patgesses reials
L2.4.18	Fomentar la participació de les dones en l'organització, creació i representació de continguts culturals i de lleure per revertir les desigualtats existents en aquest àmbit.	Feminisme Cultura i Lleure	2024-2027	<ul style="list-style-type: none"> ● Nombre de mesures engegades per fomentar la participació de dones en accions culturals i de lleure ● Nombre de participants dones en esdeveniments culturals i de lleure respecte als participants homes ● Nombre de dones i homes que encapçalen entitats de cultura i de lleure ● Evolució de la composició de les entitats per gènere i tipus d'entitat
L2.4.19	Recomanar per a mantenir la col·laboració a la Biblioteca vers la promoció de Lectura Feminista en clau de gènere.	Feminisme Cultura i Lleure	2024-2027	<ul style="list-style-type: none"> ● Nombre de racons/reculls de Lectura realitzats ● Nombre de membres participants segregat per gènere ● Nombre de recomanacions
L2.4.20	Valorar oferir tallers d'escriptura d'igualtat de gènere i/o lgtbi a la Biblioteca.	Feminisme	2024-2027	<ul style="list-style-type: none"> ● Nombre de tallers d'escriptura feminista i LGTBI organitzats

		Cultura i Lleure		<ul style="list-style-type: none"> ● Nombre persones participants per taller segons gènere i pertinença al col·lectiu
L2.4.21	<p>Vetllar per mantenir el Cicle feminista FEM FESTIVAL amb programació feminista.</p> <p>Fomentar la participació de dones artistes.</p>	<p>Feminisme</p> <p>Cultura i Lleure</p>	2024-2027	<ul style="list-style-type: none"> ● Nombre de publicacions i difusió del cicle feminista FEM FESTIVAL ● Nombre de concerts i actuacions realitzades i autoria ● Nombre d'assistents per gènere i obra ● Nombre de dones participants
L2.4.22	<p>Acompanyar al recurs de La Fàbrica tot aprofitant l'espai on poder fer tallers i les activitats que es valori realitzar incorporant la perspectiva de gènere.</p>	<p>Joventut</p> <p>Cultura i Lleure</p>	2024-2027	<ul style="list-style-type: none"> ● Nombre de demandes rebudes ● Nombre de tallers programats ● Nombre de persones participants per taller i gènere ● Nombre de persones que utilitzen l'espai segons franja d'edat i gènere
L2.4.23	<p>Valorar la promoció d'espais de Joventut que algutini les diverses entitats juvenils per generar més participació.</p> <p>Acompanyar per a saber què necessiten les comissions i els col·lectius joves de la vila</p>	<p>Joventut</p> <p>Cultura i Lleure</p>	2024-2027	<ul style="list-style-type: none"> ● Nombre d'entitats participants ● Actes de reunió ● Acords comuns de Joventut ● Necessitats extretes ● Persones participants segons entitat i gènere
L2.4.24	<p>Promoure l'oferir a les entitats juvenils un espai de reunió, de magatzem i de formació, entre d'altres, i que el considerin un espai segur i agradable.</p>	<p>Joventut</p> <p>Cultura i Lleure</p>	2024-2027	<ul style="list-style-type: none"> ● Establiment dels espais per les entitats juvenils ● Nombre d'entitats que utilitzen els espais habilitats ● Freqüència i horari d'ús dels espais de cada entitat

L2.4.25	Vetllar per avançar en garantir que totes les activitats d'oci i lleure dirigides a infància, adolescència i joventut tinguin incorporada la perspectiva de gènere i que hi hagi, específicament, activitats de coeducació.	Cultura i Lleure Infància Joventut	2024-2027	<ul style="list-style-type: none"> ● Nombre d'activitats de coeducació realitzades ● Mesures implementades per incorporar la perspectiva de gènere a les activitats per infància, adolescència i joventut ● Registre gràfic d'activitats
L2.4.26	Acompanyar en les accions de foment d'entrada de gent jove al recurs juvenil de La Fàbrica. Promoure la presència de noies i/o persones amb identitats de gènere no normatives, amb l'objectiu de trencar amb el binarisme de gènere.	Feminisme Joventut Cultura i Lleure	2024-2027	<ul style="list-style-type: none"> ● Realitzar accions adreçades a reflexionar sobre rols de gènere, expressió de gènere, estereotips de gènere: <ul style="list-style-type: none"> ○ Nombre i tipus d'accions realitzades ○ Nombre de persones participants per gènere i franja d'edat ● Realització de qüestionari a les entitats juvenils i a l'alumnat de l'ESO i Batxillerat dels centres educatius per tal de detectar necessitats i fomentar la participació i manteniment de les persones i entitats que utilitzen La Fàbrica ● Registre anual de persones que utilitzen La Fàbrica segregat per gènere i franja d'edat
L2.4.27	Vetllar per incorporar la perspectiva de gènere a la programació dels Casals de la Gent Gran. Incorporar-hi activitats específiques sobre igualtat de gènere.	Cultura i Lleure	2024-2027	<ul style="list-style-type: none"> ● Oportunitats de millora detectades (tipus d'activitats, llenguatge, franja horaria, grups no mixtes, etc.) ● Mesures implementades per incorporar la perspectiva de gènere al programa d'activitats ● Nombre de tallers i formacions impartits en clau de gènere

				<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de persones participants als tallers per gènere
L2.4.28	Acompanyar si es valora en organitzar i/o donar suport tècnic i econòmic a activitats formatives al voltant de la igualtat de gènere i a les entitats que treballin amb perspectiva de gènere.	Igualtat Cultura i Lleure	2024-2027	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'entitats que han rebut suport tècnic i/o econòmic • Tipus de suport tècnic rebut per cada entitat • Pressupost destinat a les subvencions en matèria d'igualtat
L2.4.29	Vetllar per introduir la perspectiva de gènere a les bases dels convenis amb uns criteris específics i comuns.	Feminisme Totes les àrees	2024-2027	<ul style="list-style-type: none"> • Criteris específics i comuns modificats • Criteris específics i comuns introduïts
L2.4.30	Valorar el regular en el conveni amb entitats per oferir sessions/xerrades/pel·lícules... que tingui a veure amb temes de gènere.	Feminisme Totes les àrees	2024-2027	<ul style="list-style-type: none"> • Regulació realitzada • Nombre de sessions anuals relatives al gènere
L2.4.31	Valorar canviar el repartiment d'espais públics d'ús tenint present els criteris de costums d'ocupats per homes i dones.	Gent Gran	2024-2027	<ul style="list-style-type: none"> • Nova disposició de sales • Canvis observats en l'ús de la sala arrel de les modificacions introduïdes

Línia 2.5 Àmbit d'urbanisme, mobilitat i habitatge

Accions	Responsable	Any	Indicadors
---------	-------------	-----	------------

L2.5.1	Proposar noms de personatges femenins pels nous carrers i equipaments municipals pel nomenclàtor per avançar envers la igualtat.	Feminisme Comissió d'honors i distincions Alcaldia	2024-2027	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre i percentatge de carrers i places amb nom de dona • Nous carrers i/o places amb nom de dona incorporats • Nombre d'equipaments municipals sobre el total amb noms de dones
L2.5.2	Aconsellar incorporar en el Pla de mobilitat criteris amb perspectiva de gènere.	Urbanisme Mobilitat Feminisme Salut	2024-2027	<ul style="list-style-type: none"> • Document amb perspectiva de gènere • Grau de millora en la introducció criteris
L2.5.3	Recomanar fer una anàlisi dels espais amb criteris de seguretat: Valorar l'estat dels polígons i de zones més fosques i menys transitades per assegurar-les més, il·luminant-los i senyalitzant-los.	Urbanisme Feminisme	2024-2027	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboració de l'anàlisi • Detecció d'oportunitats de millora • Implementació d'oportunitats de millora
L2.5.4	Valorar el recorregut de l'autobus Poder establir més parades d'autobús o permetre les parades a demanda o a prop de les zones on hi treballin més dones.	Mobilitat	2024-2027	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre i zona de parades de bus augmentades • Establiment de parades a demanda
L2.5.5	Avaluar les instal·lacions municipals i tots els seus elements amb perspectiva de gènere.	Urbanisme	2024-2027	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboració de l'avaluació de les instal·lacions municipals amb perspectiva de gènere

		Feminisme Salut		<ul style="list-style-type: none"> • Detecció d'oportunitats de millora • Implementació d'oportunitats de millora
L2.5.6	Valorar la dinamització de realitzar marxes exploratòries des de la perspectiva de gènere.	Urbanisme Feminisme Ciutadania Polícia Local	2024-2027	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de marxes exploratòries realitzades • Detecció de punts foscos i d'oportunitats de millora • Implementació d'oportunitats de millora • Nombre de dones de la ciutadania participants
L2.5.7	<p>Vetllar per garantir el dret a facilitar el poder viure al municipi a totes les persones sense discriminació:</p> <p>Valorar l'elaboració d'una auditoria de seguretat urbana.</p> <p>Recomanar avaluar la seguretat de les persones i avançar en el disseny i gestió de l'entorn urbà i dels espais públics i de relació integrant la perspectiva de gènere.</p>	Urbanisme Habitatge Mobilitat Feminisme Salut	2024-2027	<ul style="list-style-type: none"> • Valorar elaboració de l'auditoria de seguretat urbana • Realització criteris espais segurs • Resultats de l'auditoria de seguretat urbana • Detecció d'oportunitats de millora de l'auditoria • Implementació d'oportunitats de millora
L2.5.8	Recomanar l'actualització del Pla Local d'Habitatge integrant la perspectiva de gènere.	Urbanisme Habitatge Feminisme	2024-2027	<ul style="list-style-type: none"> • Valorar el document i les millores a fer • Document amb perspectiva de gènere

L2.5.9	Vetllar per a garantir l'empadronament a les persones que no tinguin un habitatge fix.	Habitatge Serveis Socials	2024-2027	<ul style="list-style-type: none"> • Persones empadronades anualment a Serveis Socials sense un empadronament fix segregades per gènere
L2.5.10	Vetllar per a poder garantir l'assessorament d'habitatge a les dones víctimes de violència masclista o a les persones LGTBI víctimes d'LGTBIfòbia a les seves llars.	Habitatge SIAD	2024-2027	<ul style="list-style-type: none"> • Actes de reunió de coordinació entre SIAD i Habitatge de derivació de casos • Persones víctimes de violència masclista o LGTBIfòbia a les seves llars assessorades en habitatge
L2.5.11	Vetllar per a l'existència de criteris que ajudin a la prioritjació de certs perfils (discriminació positiva).	Habitatge	2024-2027	<ul style="list-style-type: none"> • Grau de criteris establerts per prioritzar perfils per l'atorgament d'ajudes al lloguer i/o de compra/lloguer d'habitatges protegits • Nombre de persones beneficiades de l'establiment de criteris per gènere, nucli familiar i/o situació socioeconòmica
L2.5.12	Fomentar la seguretat a l'espai públic.	Urbanisme	2024-2027	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de suport municipal itinerant al carrer • Avaluació de la situació i sensació de seguretat realitzada • Grau de sensació de risc existent per la ciutadania
L2.5.13	Vetllar per la millora del transport públic: Freqüència horària dels busos en cap de setmana i, en especial, dels que es dirigeixen a les urbanitzacions.	Mobilitat	2024-2027	<ul style="list-style-type: none"> • Grau de millora dels intervals d'augment de freqüència dels busos durant el cap de setmana • Nombre de busos que augmentin la seva freqüència horària

L2.5.14	Vetllar per a facilitar la mobilitat de la població	Mobilitat	2024-2027	<ul style="list-style-type: none"> • Grau de millora en l'accessibilitat per a les persones amb dificultats • Nombre d'establiment de millores • Nombre d'actuacions realitzades
---------	---	-----------	-----------	---

Línia 3. Abordatge de les violències masclistes i LGTBIQ+fòbiques

Objectiu

- Promoure l'eradicació de la violència masclista a través del compromís institucional i social, fent especial ressò en la prevenció i en els serveis d'informació i orientació, d'atenció psicològica i assessorament jurídic a les dones de Castellar.
- Vetllar per la prevenció de les violències masclistes de manera general i específica, per desarticular els rols de gènere i promoure relacions igualitàries.
- Establir un pla i executar mesures per combatre els principals estereotips i pautes culturals que promouen i/o mantenen les discriminacions per raó de sexe i gènere del municipi, i establir les mesures correctives o sancionadores en cas d'assetjament per aquestes raons.

Accions		Responsable	Any	Indicadors
L3.1	Vetllar per l'aplicació del Protocol contra les agressions sexistes als espais públics i espais d'oci i Festa Major.	Feminisme	2024-2027	<ul style="list-style-type: none"> • Aprovació del Protocol • Actualització de les actuacions de millora • Serveis implicats en l'elaboració del Protocol
L3.2	Recopilació i anàlisi sistemàtic de les dades de violència masclista per elaborar l'Informe d'Impacte de la violència masclista a Castellar.	Feminisme Serveis Socials Mossos d'Esquadra	2024-2027	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de Serveis que recopilen les dades de violència masclista • Coordinació de dades a la comisió municipal violència masclista

		<p>Policia Local</p> <p>CAP</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Elaboració de l'Informe d'Impacte de la violència masclista • Registre de dades anual
L3.3	<p>Garantir la continuïtat dels Punts Liles a la Festa Major de Castellar i ampliar-los als espais d'oci importants de la vila.</p>	<p>SIAD</p> <p>SAI</p>	2024-2027	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de Punts Liles per any • Nombre de persones ateses per any i sexe • Nombre d'espais d'oci o actes on s'ha ampliat el Punt Lila
L3.4	<p>Vetllar per la millora de Serveis especialitzats en l'atenció a la violència.</p> <p>Cercar la millora en l'atenció directa i la prevenció.</p> <p>Mantenir les coordinacions amb els professionals de la xarxa de serveis, supervisions de casos i atenció a les dones usuàries del SIAD.</p>	<p>SIAD</p>	2024-2027	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'hores de millora de Servei • Nombre d'increment vers professional • Nombre d'increment horari del SIAD • Nombre de professionals del SIAD, evolució de millora.
L3.5	<p>Vetllar per l'enfortiment de la prevenció i l'abordatge de violències masclistes i LGTBI fòbiques.</p>	<p>SIAD</p> <p>SAI</p> <p>Serveis Socials</p>	2024-2027	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de grups de suport i de seguiment per a dones, que hagin patit violència o no • Nombre de formacions en violència masclista a homes agressors i assistència per formació • Nombre de formacions i tallers mensuals per a dones en temàtica de perspectiva feminista i assistència per cada formació i taller • Nombre de formacions destinada a reconèixer quin tipus de violències es poden exercir dins

				<p>una relació de parella i quines són els senyals d'un vincle saludable i assistència.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Creació d'un grup de noves masculinitats: <ul style="list-style-type: none"> - Creació del grup - Nombre de reunions - Nombre d'homes participants
L3.6	<p>Promoure la realització del recull de dades.</p> <p>Sistematitzar les actuacions respecte una agressió masclista i/o LGTBIfòbica.</p> <p>Revisar els protocols ja existents relatius a violències masclistes i LGTBIfòbiques.</p>	<p>SIAD</p> <p>SAI</p> <p>Serveis Socials</p> <p>CAP</p>	2024-2027	<ul style="list-style-type: none"> ● Elaboració del recull ● Difusió dels protocols d'actuació entre els diversos serveis municipals ● Revisió del Protocol per l'Abordatge Integral de la Violència envers les Dones de Castellar del Vallès i incorporació de la perspectiva LGTBI ● Revisió del protocol d'entrada de casos al SIAD i SAI
L3.7	<p>Mantenir la formació al personal del SIAD, SAI i Serveis Socials.</p>	<p>SIAD</p> <p>SAI</p> <p>Serveis Socials</p>	2024-2027	<ul style="list-style-type: none"> ● Nombre de formacions a les professionals del SIAD, SAI i Serveis Socials ● Nombre de persones assistents segregat per gènere i servei ● Nombre de guies d'estructura tècnica i organitzativa de formació facilitades
L3.9	<p>Actualització del protocol estandarditzat i únic sobre el procediment a seguir en casos de denúncies d'ofici.</p>	<p>SIAD</p> <p>SAI</p>	2024-2027	<ul style="list-style-type: none"> ● Grau de coneixement del protocol ● Grau de valoració de l'existència del protocol ● Nombre d'aplicacions realitzades

L3.10	<p>Mantenir i reforçar la Comissió municipal per a la violència masclista.</p> <p>Valorar el risc en les situacions que es puguin esdevenir envers la violència en una dona de continuar exposada a rebre violència greu per part de la parella o exparella.</p>	<p>SIAD</p> <p>Serveis socials</p> <p>Cossos de seguretat</p> <p>Serveis sanitaris</p>	2024-2027	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de situacions de risc • Nombre de valoracions realitzades • Grau de risc detectat • Grau de necessitat d'intervenir: nivel de risc • Grau de seguiment que requereix
L3.11	<p>Promoure el fer difusió del SAI i el SIAD:</p> <p>Recursos a l'abast de la ciutadania.</p>	<p>L'Actual (i les seves xarxes socials)</p> <p>Ràdio Castellar</p> <p>Xarxes socials</p> <p>l'Ajuntament</p> <p>Web</p> <p>Comunicació</p>	2024-2027	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de falques de difusió a la Ràdio Castellar • Nombre de publicacions formacions i/o tallers que es realitzin a través de les xarxes socials • Canals de difusió utilitzats • Nombre de notícies i articles manuals i digitals on es mencionin al SIAD i al SAI • Grau de coneixement entre els Serveis/recursos
L3.12	<p>Valorar la realització de Protocol d'actuació i prevenció en cas d'assetjament al col·lectiu LGTBIQ+.</p>	SAI	2024-2027	<ul style="list-style-type: none"> • Existència del Protocol
L3.13	<p>Mantenir la participació municipal a la comissió comarcal vers la violència masclista.</p>	<p>SIAD</p> <p>SAI</p> <p>Serveis Socials</p>	2024-2027	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de reunions realitzades • Nombre de participacions • Grau d'informació obtinguda • Grau de participació de la xarxa de municipis de la comarca

SEGUIMENT I AVALUACIÓ

El seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat és una acció clau per assegurar l'èxit de la implementació de les accions, propostes i la consecució dels objectius plantejats.

A partir de la seva creació i posterior aprovació pel Ple municipal, serà necessari calendaritzar la temporalitat de les actuacions plantejades per tal d'assolir en els quatre anys de la seva vigència la seva execució. Per tant, és necessari garantir que hi hagi diferents nivells de coordinació per poder dur a terme les accions contemplades al Pla, proposar-ne de noves i assegurar-ne el seu compliment per seguir el camí pautat en el present document.

Així doncs, és imprescindible que totes les àrees de l'Ajuntament tinguin coneixement de l'existència del Pla d'Igualtat i de les accions de les quals cadascuna formi part, ja que un dels principals objectius d'un Pla Local d'Igualtat de Gènere és la transversalització de la perspectiva de gènere en totes les polítiques públiques.

Periòdicament, serà important poder realitzar un seguiment i una avaluació de les accions previstes per cada termini a través dels indicadors indicats a cada acció. Serà la manera de detectar la seva implementació i l'evolució del seu grau d'assoliment en els anys.

Els objectius que cal tenir presents a l'hora de planificar aquesta fase són:

- a) Recollir el grau de consecució dels objectius proposats al Pla d'Igualtat, així com els resultats obtinguts mitjançant el desenvolupament de les accions proposades.
- b) Analitzar l'adequació dels recursos, metodologies i procediments posats en marxa en el desenvolupament del Pla d'Igualtat.
- c) Garantir que el Pla d'Igualtat és adaptable a les noves situacions i necessitats que van sorgint en la seva implementació.

Per fer-ho possible serà recomanable constituir una Comissió d'Igualtat. Aquesta es valora que haurà d'estar formada per les principals àrees implicades en el Pla d'Igualtat, segons les temàtiques abordades i recollides en aquest.

Tanmateix, seria positiu fer extensiva una part de l'avaluació del Pla d'Igualtat a la ciutadania a través de grups de treball periòdics amb persones de la ciutadania, ja que és aquesta mateixa la que rep les polítiques que s'implementaran arrel del Pla.

L'Àrea encarregada de coordinar la Comissió d'Igualtat és la de Feminisme i polítiques de Gènere, la qual hauria de gestionar el suport que requereix dinamitzar els processos com són les diverses reunions, les ordres del dia, les actes, etc. Aquesta Comissió s'haurà de reunir periòdicament amb la freqüència que estableixi la mateixa amb l'objectiu de valorar si s'està complint amb els terminis i les accions previstes tenint en compte, com a mínim, els *critèris d'adequació* –si les accions proposades es corresponen amb les necessitats detectades–, *eficàcia* –si el que es pretenia s'ha complert–, *eficiència* –relació entre els resultats i el cost, *optimització*– i *viabilitat o sostenibilitat* –possibilitat de realització de llarga durada i que es realitzin en un sentit ecològic, que contribueixi d'una manera directa o indirecta a la seva preservació.

Establir aquests criteris és necessari ja que un Pla Local d'Igualtat és un document viu i pot està sotmès a canvis contextuals que obliguin a introduir accions noves, modificar-ne d'existents o prescindir d'elles, per tal d'aconseguir els objectius que pretén el Pla d'Igualtat.

Alhora, és imprescindible que tota aquesta avaluació no perdi l'objectiu de la incorporació de la perspectiva de gènere, també en l'avaluació i la metodologia de tot el Pla. Tots els indicadors avaluats han de ser-ho en clau de gènere, tenint en compte aquesta variable i posant atenció als resultats diferenciats per gènere que vagin sorgint en la implementació de cada acció i en la implementació temporal del Pla d'Igualtat.

Per últim, per tal de recollir el procés que enceta aquest document exposem que un cop hagi finalitzat la vigència del Pla, la Comissió d'Igualtat haurà de realitzar una *avaluació final* del mateix per comprovar quin *nivell d'acompliment* s'ha aconseguit, quin ha estat *l'impacte de gènere* de les accions implementades i quines són les principals problemàtiques i necessitats detectades (noves o no) de cara a l'elaboració del següent Pla d'Igualtat Local. Serà fruit de la nova realitat social del moment i les noves necessitats emergents que sigui necessari cercar un equilibri. Valorarem entre l'assoliment de les propostes planificades i les que calgui programar per atendre, per *assolir una vila on les desigualtats siguin cada vegada menors, tot vetllant per la igualtat entre la nostra ciutadania*.