

PLA D'IGUALTAT DE GÈNERE VILASSAR DE MAR 2022-2025



Ajuntament de
Vilassar de Mar



Regidoria
d'Igualtat
DONES

ÍNDIX

1. Presentació del Pla.....	3
2. Introducció.....	4
3. Marc conceptual.....	6
4. Marc normatiu.....	11
5. Descripció del municipi.....	14
6. Antecedents del municipi en temes d'Igualtat.....	22
7. Metodologia.....	25
8. Valoració del Pla anterior.....	27
9. Pla d'Acció.....	44

1. Presentació del Pla

Vilassar de Mar és un municipi compromès amb la igualtat entre dones i homes. El II Pla d'Igualtat Municipal 2022-2025 es posa en marxa amb la fi de continuar donant resposta al compromís d'impulsar una vila igualitària i lliure de violència masclista.

Des de la Regidoria d'Igualtat s'ha impulsat i liderat la confecció d'aquesta eina amb la finalitat de facilitar la presa de decisions i planificar les polítiques locals per avançar en la construcció d'una societat igualitària en els propers anys, emparades en un marc legal conseqüència de les reivindicacions feministes: la Llei Orgànica 3/2007 per la Igualtat, les lleis de lluita contra la violència masclista (LO 1/2004 i Llei 5/2008) i la Llei 17/2015 per la Igualtat efectiva entre Dones i Homes, la qual determina les competències dels ens locals per a garantir la igualtat i estableix, com a funció bàsica, el disseny, aprovació, execució i avaluació de Plans d'Igualtat.

Aquest Pla conté un recull de la feina feta fins al moment a la nostra vila, una anàlisi de la situació actual, i també propostes concretes i clares d'actuacions i accions positives de cara al futur, que ens permetin anar avançant cap a l'objectiu d'assoliment de la plena igualtat. El mateix preveu objectius concrets en el compromís amb la igualtat de gènere, contra la violència masclista, reconeixement del lideratge i la participació de les dones, coeducació i transmissió d'una cultura igualitària.

És un desig inequívoc d'aquest consistori que tothom pugui contribuir a fer de Vilassar de Mar un municipi que integri la perspectiva de gènere en tots els àmbits (entitats, agents socials, joventut, esports, salut, educació, cultura, ocupació...), ja que el camí de la igualtat només és possible si s'hi treballa de manera transversal. És només des del compromís col·lectiu i des de la corresponsabilitat de totes i tots que podrem seguir construint una societat igualitària i lliure de masclisme vull destacar la implicació de tots els grups municipals en la realització, la crítica des de la construcció i la complicitat amb un projecte que s'ha de construir entre totes.

Així mateix, aquest pla ha comptat amb la participació activa de les entitats feministes del poble de Vilassar de Mar, a qui vull agrair la participació, la implicació, la col·laboració, l'empenta sense elles a aquest pla li faltaria una pota.

Us agraeixo la vostra implicació per fer de Vilassar de Mar un municipi compromès amb la igualtat real i efectiva entre dones i homes i desitjo que aquest Pla ens ajudi a posar en marxa els instruments necessaris per a garantir una societat cada dia més justa.

Montse Gual i Gibert, Regidora d'Igualtat.

2. Introducció

Els Plans d'Igualtat municipals esdevenen el marc de referència bàsic per a dissenyar i implementar polítiques d'igualtat de gènere i són eines de treball que emmarquen propostes d'actuació amb l'objectiu d'assolir l'equitat entre homes i dones.

Segons la Llei 17/2015, els ens locals han de dur a terme un pla d'igualtat, en el marc de les seves competències, actuacions i mesures necessàries per a fer efectiu el dret a la igualtat i a la no discriminació per raó de sexe en tots els àmbits, etapes i circumstàncies de la vida, ja que és l'Administració més propera a la ciutadania. La Llei a la que fem referència reconeix a la Generalitat (art. 5) i als ens locals de Catalunya (art. 6) funcions concretes en matèria de polítiques d'igualtat de gènere:

- Sensibilitzar la població sobre les causes de la violència masclista, impulsar actuacions i campanyes de prevenció i posar a la seva disposició els serveis d'atenció necessaris per a les persones que pateixen les diverses manifestacions de la violència masclista.
- Atendre, informar i orientar les dones sobre programes i recursos per a facilitar l'exercici efectiu de llurs drets, i sensibilitzar homes i dones en termes d'igualtat de drets i deures.
- Fomentar l'autonomia personal i econòmica de les dones i impulsar l'ocupació femenina.
- Fomentar la presència de dones en els òrgans de participació i en els espais de presa de decisions.

A Vilassar de Mar, ja a l'any 2003 i també gràcies a la iniciativa d'entitats feministes del municipi, es va veure la necessitat de crear un circuit d'atenció municipal per poder atendre totes aquelles persones que patien violència masclista. Els objectius van ser clars: treballar conjuntament des de totes les àrees i establir un programa formatiu conjunt per a tots els serveis que hi intervenien, per ser més operatius i més ràpids en les actuacions.

El resultat d'aquesta iniciativa, es van elaborar uns protocols i circuits realitzats conjuntament entre CAP, la Policia Local, els Mossos d'Esquadra i les Regidories de Serveis Socials i de Salut Pública de l'Ajuntament de Vilassar de Mar.

L'any 2013 es va elaborar primer Pla Municipal d'Actuació per a la Igualtat de Gènere 2013-2016, que s'ha prorrogat fins a l'actualitat i que es plantejà com un punt de partida per a desenvolupar les polítiques de gènere necessàries en l'àmbit municipal.

Aquest segon Pla d'Igualtat de gènere per a la ciutadania de Vilassar del Mar fa una avaluació acurada del primer Pla, es planteja com una eina que incorpora les diferents sensibilitats i necessitats de gènere al municipi, de manera participativa, i inclou, com a pilars bàsics, l'Impuls de les polítiques de gènere, la lluita contra la violència masclista, el foment de l'ocupació i empenedoria de les dones, així com el seu benestar i la seva qualitat de vida.

L'estructura del present pla consisteix en 8 apartats que resumim a continuació: un primer apartat de Marc Conceptual, que descriu determinats conceptes per tal d'ajudar a comprendre millor la lectura del Pla, seguit d'una explicació sobre el Marc Normatiu que empara la creació, aprovació i desenvolupament del present Pla. Com a tercer apartat, es fa una descripció de la situació actual del municipi en relació a la Igualtat. Seguidament, se'ns presenten els antecedents de Vilassar de Mar en relació a temàtica d'Igualtat, una explicació de la metodologia seguida a l'hora d'elaborar aquest II Pla d'Igualtat Municipal, la valoració del pla anterior i, finalment, el Pla d'Acció, que posa èmfasi en 4 eixos principals: la Transversalitat de gènere en l'acció municipal, la transformació cap a un municipi feminista, la participació inclusiva i l'abordatge integral de les violències masclistes.

3. Marc conceptual

Sexe, gènere, rols i estereotips

Sovint en l'ús quotidià de les paraules s'usen indistintament els conceptes sexe i gènere, tot i que no fan referència al mateix. El sexe és el conjunt de característiques, estructures i funcions biològiques que caracteritzen els individus d'una espècie dividint-los en mascles i femelles. El gènere, en canvi, és la construcció social associada al sexe de les persones i que en determinen, en gran part, les seves actituds, valors, inquietuds, expectatives i comportaments tot construint homes i dones.

Les persones que es comporten de forma diferent al que marca el seu gènere, al ser home o dona en una societat determinada, acostumen a ser objectes de burla, discriminació i violència, doncs aquests són alguns dels mecanismes de control de la societat.

Cal remarcar que la divisió tant del sexe en mascles i femelles, com del gènere en homes i dones, són categories binàries, incompletes i imprecises i que la realitat tan de sexes com de gèneres és molt més diversa. Aquesta classificació binària s'anomena sistema sexe-gènere, i no només serveix per separar les persones en dos grans grups sinó per jerarquitzar-los, tal i com veurem a continuació en el subapartat *El sistema patriarcal, el masclisme i l'androcentrisme*.

Al llarg d'aquest Pla farem servir la paraula "dones" en plural, entenent que les dones són diverses i no responen a una identitat única i per referir-nos a tota persona que s'identifica com a tal i que, en efecte, pateix els efectes de la desigualtat associada a la identitat "dona". En aquest mateix sentit s'emprarà la paraula "homes" per referir-nos a tota persona que s'identifica com a tal i que, en efecte, gaudeix dels privilegis associats a la identitat "home". Cal deixar constància de la limitació d'aquesta categorització que exclou realitats de gènere com ara les persones trans*, intersexuals, no binàries o agènere i per això la importància de remarcar que s'emprarà dones *"referir-nos a tota persona que s'identifica com a tal i que, en efecte, pateix els efectes de la desigualtat associada a la identitat "dona"*.

A través de la construcció i socialització de gènere la societat espera que les persones adoptin unes creences, regles, imatges mentals vinculades amb el que s'entén que vol dir "ser home" o "ser dona" i que en realitat són motlles i estereotips de gènere que, sense cap base científica o biològica, són fruit de prejudicis i herències culturals.

Parlem de la socialització de gènere per fer referència a la forma en que eduquem a les criatures, i esperem que es comportin les persones al llarg de la seva vida, doncs les pautes que s'incorporen en la infantesa de com pensar i com comportar-se per satisfer les demandes del gènere, en ocasions

inconscients, són inherents i no acaben mai: tenen lloc en diferents espais i al llarg de tota la vida. Tampoc acaba mai la socialització i els recordatoris dels mandats, rols i estereotips de gènere així com la pressió i control social d'aquests a les persones que no encaixen amb aquests mandats.

La socialització dels infants es el reflex del que la cultura d'una societat d'un lloc i moment determinat considera propi, bo i correcte de cada gènere, així com allò que considera inoportú o fora de lloc, en relació als interessos, les expressions, els caràcters,...

La família i l'escola són espais claus en la socialització i educació dels infants tot i que cal tenir present que no són els únics espais d'educació, ja que aquesta també es dona en entorns no formals, com ho pot ser l'esport i el lleure, i informals, a través de les TIC, tecnologies de la informació i la comunicació, la música, la publicitat, els llibres, la moda,...

El sistema patriarcal, el masclisme i l'androcentrisme

Fins ara hem vist la importància dels rols i estereotips de gènere, i el paper clau de l'educació i la socialització en infants. Aquesta socialització no es dona de forma neutra, atribuint uns rols diferenciats als mascles, nens, i a les femelles, nenes, sinó que es fa en el context d'una societat androcèntrica i patriarcal, fet que comporta que aquestes diferències imposades esdevinguin, a part, desigualtats.

El patriarcat, derivat del llatí *patriarchālis* i que significa "el govern dels pares" és el tipus d'organització social on l'autoritat i el poder recau en l'home amb més poder de la família o grup social. El patriarcat imposa una distribució desigual de poders, espais i drets entre dones i homes. Gràcies a molts moviments de dones i feministes de lluita pel dret a la igualtat al llarg del temps s'han anat visualitzant situacions de desigualtat, discriminacions i violències que viuen les dones aconseguint grans fites, sobretot pel que fa la igualtat formal, ja que com es presenta en el punt *Igualtat i diferència* aquesta no sempre acaba sent efectiva. En ocasions es parla d'heteropatriarcat per deixar palès que aquest sistema d'organització social i autoritat no es basa només en el poder dels homes sobre les dones, sinó que la norma heterosexual, per sobre l'homosexualitat, la bisexualitat, tot discriminant, quan no exercint violències a qui qüestiona i s'allunya d'aquesta norma social heterosexual.

El patriarcat existeix, es perpetua i, massa sovint, es consolida a través del masclisme, les conductes de domini, control i abús de poder dels homes sobre les dones, imposant un model de masculinitat valorat per la societat com a superior.

El fet que, a més, vivim en societats androcèntriques amb una visió del món i de la cultura centrada en el punt de vista masculí, on l'home és la mesura de totes les coses i les dones estan relegades a un segon pla facilita aquesta perpetuació de desigualtat de gènere.

Així doncs, el patriarcat, androcentrisme i el masclisme, com hem vist són conceptes diferents però amb molts punts en comú; la concepció de que els homes tenen poder, i el dret de tenir-lo, sobre les dones. La socialització i educació dels infants des d'aquests paradigmes té conseqüències terribles, no només perquè limita les potencialitats dels individus, sinó perquè perpetua un sistema de relacions, que legitima, normalitza i invisibilitza situacions i relacions de poder, desigualtats, discriminacions i violències cap a les dones.

No hi ha dubte que, malgrat molts avenços en el camí de la Igualtat, seguim vivim en una societat heteropatriarcal, masclista i androcèntrica que promou a través de molts i diversos canals aquest tipus de socialització en la desigualtat.

Les persones i les institucions no podem escollir formar part o no de la cultura de la societat en la que vivim, però sí que tenim el poder de decidir si a través de la consciència i el compromís es fa el possible per transformar-la o si des de la ignorància, la inconsciència i la comoditat del silenci es perpetua o consolida.

Cal seguir fent visible i posant en el centre una cultura que permet trencar amb aquestes relacions de poder i que posi al centre les diverses necessitats, sabers de les dones.

Igualtat i diferència

Durant molts anys les dones han estat excloses dels drets dels quals gaudien els homes lliures (tenint present que els homes lliures també és un grup heterogeni i hi influeixen altres qüestions com l'orientació sexual, l'economia, l'edat...), quedant sovint sota la seva tutela i dependència.

La Igualtat jurídica, així com el dret a l'educació i al treball remunerat han estat fins fa poc portes tancades o de difícil accés per a la majoria de dones.

La divisió sexual del treball, entre treball reproductiu (realitzat, principal i tradicionalment, per les dones en l'espai privat, domèstic i de cura, desenvolupant tasques de cura i de reproducció de la força de treball i reproductiu) i treball productiu (realitzat principal i tradicionalment pels homes en l'esfera pública, fora de l'espai domèstic, i dotat de visibilitat i reconeixement, tant econòmic com social) és un gran escull alhora d'avançar cap a la Igualtat real.

Els últims anys s'han fet molts i importants avenços respecte a la Igualtat entre dones i homes en diferents àmbits; legal, laboral, social,...Malauradament, però, encara són insuficients per poder parlar d'Igualtat.

La realitat ens posa de manifest que aquesta Igualtat no existeix¹; les desigualtats salarials i en els usos dels temps en són només dos exemples. La violència masclista és la manifestació més brutal d'aquesta desigualtat de gènere.

És important conèixer que quan parlem d'Igualtat podem fer referència a diferents tipus d'Igualtat, tot i que en general s'empra i es considera només la part d'Igualtat legal referent als drets i obligacions.

La Igualtat, però, va més enllà de la Igualtat jurídica, cal mencionar també la Igualtat d'oportunitats; la Igualtat de tracte o equitat i la Igualtat de condicions.

Interseccionalitat

La interseccionalitat és una manera d'entendre el món i una eina analítica que reconeix que les desigualtats sistèmiques es configuren a partir de la superposició de diferents factors socials i que, per tant, a banda de la situació de desigualtat que les dones viuen en una societat heteropatriarcal pel fet de ser dones, també és necessari considerar altres qüestions, com per exemple, el seu origen, orientació sexual, classe social, etc.

Les desigualtats i discriminacions que pot patir una dona no són excloents, sinó múltiples. Així doncs, tant els desavantatges com els privilegis que té una persona en un moment i lloc determinats no es poden entendre examinant de manera aïllada els diversos elements de la seva identitat.

S'ha vist que les dones, pel simple fet de ser-ho, s'espera que ocupin un lloc determinat a la societat, fet que va lligat a uns estereotips, discriminacions i desigualtats però aquesta només és una part de la realitat. L'ètnia, l'edat, la classe social, el grau de dependència i l'orientació sexual, entre d'altres, són eixos de discriminació que se sumen i augmenten les desigualtats.

Cal tenir present, en tot moment, que ni "dones" ni "homes" són una massa homogènia de persones, realitats, necessitats, circumstàncies i interessos i, per tant, cal sensibilitat cap a la diversitat, i treballar en aquesta línia per a poder donar resposta a l'heterogeneïtat de la qual les "dones" formen part.

¹ Per conèixer dades sobre les desigualtats de gènere a Catalunya entre dones i homes en diferents àmbits recomanem la web de l'Observatori IQ <http://iqobservatori.org/>

Les violències masclistes

“La violència que s’exerceix contra les dones com a manifestació de la discriminació i de la situació de desigualtat en el marc d’un sistema de relacions de poder dels homes sobre les dones i que, produïda per mitjans físics, econòmics o psicològics, incloses les amenaces, les intimidacions i les coaccions, tingui com a resultat un dany o un patiment físic, sexual o psicològic, tant si es produeix en l’àmbit públic com en el privat.”² aquesta és la definició de Violència masclista que recull la Llei 5/2008 del dret de les dones a erradicar la violència masclista.

Sovint es parla de violències masclistes en plural perquè n’hi ha de molts tipus diferents; física, psicològica, econòmica, ambiental, social, sexual, vicària i institucional, i són la màxima expressió d’aquesta hegemonia masculina, que les utilitza com a instrument de control i domini sobre les dones.

De la mateixa manera que n’hi ha de diferents tipus també es pot donar en diferents àmbits com el laboral i el comunitari, i no només en les relacions de parella o ex parella, com en ocasions es tendeix a pensar. Aquestes tenen lloc en entorns laborals i universitaris, en forma, per exemple, d’assetjament sexual i per raó de sexe, en el món sanitari, no només per l’androcentrisme en medicina i la sobre medicació de moltes dones, sinó també per la violència obstètrica i ginecològica, la violència judicial o la institucional, per anomenar alguns exemples.

Els assassinats masclistes són la forma més explícita i visible de les violències masclistes, però no la única. Sortosament, s’estan visualitzant i denunciant altres tipus de violències en entorns diversos, (tot i que no sempre la resposta social, des dels mitjans de comunicació o les administracions, és adequada). En ocasions, s’entesten en atribuir-ne la responsabilitat a la dona que l’ha viscuda, quan la responsabilitat és sempre de qui exerceix aquesta violència, o no analitzen el que li descriu la dona o li ha passat com una situació de violència masclista.

Les violències masclistes que pateixen les dones, ja sigui de forma puntual o reiterada en el temps, té, o pot tenir, efectes en la salut física i psicosocial, així com en les condicions materials de qui la viu. És imprescindible una xarxa de polítiques i recursos públics a diferents nivells; prevenció, detecció, atenció, acompanyament, recuperació i reparació.

Malauradament, en les generacions més joves aquestes violències masclistes segueixen existint, tot i que les formes i els mecanismes per a exercir-les es modifiquen i s’adapten als canvis. Actualment les xarxes socials esdevenen eines de control del cos, sexualitat i vides de milers de dones a través d’amenaces, difusió sense permís...

Cal treballar per acabar amb les violències masclistes, i acompanyar a les dones que n’han viscut o en viuen en els seus processos.

² Llei 5/2008, Llei del dret de les dones a erradicar la violència masclista Article 3.Definicions a)

4. Marc normatiu

Fa dècades que des de diferents institucions s'ha anat teixint un marc legislatiu en matèria d'Igualtat entre dones i homes i del dret de les dones a viure lliures de qualsevol tipus de discriminació i violència, directe o indirectament, per raó de sexe.

Aquest marc legislatiu ha de permetre desenvolupar les estratègies, plans i accions concretes que permetin, en última instància, dones i homes lliures i responsables en un marc d'Igualtat.

A continuació es nomenen algunes de les normatives més destacades en matèria d'Igualtat i les seves aportacions des de l'àmbit internacional, comunitari, estatal i català.

Àmbit internacional

A nivell internacional cal nomenar la Carta de les Nacions Unides de l'any 1945 que inclou el principi d'Igualtat entre dones i homes i que prohibeix la discriminació per raó de sexe.

A més a més, el principi d'Igualtat és reconegut en alguns textos internacionals sobre Drets Humans, com ara la Primera Declaració sobre Drets Humans, el Conveni Internacional sobre Drets Civils i Polítics, i la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (CEDAW), aprovada per l'Assemblea General de Nacions Unides el 1979 i que entrà en vigor, en forma de Tractat Internacional, el 1981.

També s'han dut a terme diferents Conferències mundials sobre les dones organitzades per l'ONU (Ciutat de Mèxic 1975, Copenhague 1980, Nairobi 1985 i Pekín el 1995, que va marcar un punt d'inflexió important per a l'agenda global per a la Igualtat de gènere).

Actualment d'Objectiu 5 dels ODS (Objectius Desenvolupament Sostenible) 2030 va destinat a *Aconseguir la Igualtat de gènere i apoderar totes les dones i nenes*.

Finalment cal destacar el Conveni d'Istanbul, que Espanya va ratificar el 2014. És un Tractat Internacional on la violència contra la dona es reconeix com una violació dels Drets Humans i com una forma de discriminació, considerant responsables als Estats si no responen de manera adequada.

Àmbit comunitari

A nivell comunitari trobem diferents tractats i declaracions que fan referència a la Igualtat entre dones i homes, ja sigui de forma general o en àmbits concrets com el Tractat de Roma, 1975, que recull en el seu postulat central la obligació dels Estats Membres de garantir l'aplicació del principi d'Igualtat salarial per un mateix treball o un treball d'igual valor.

La Declaració d'Atenes, al 1992, introdueix la desigualtat de les dones en els òrgans de decisió públics, privats, polítics i socials donant pas a una democràcia no paritària i insta als estats a reajustar aquest desequilibri.

En el Tractat d'Amsterdam, 1999, reflecteix la Igualtat com un dels principis fonamentals de la Constitució de la Unió Europea. En aquest tractat es reforça el principi d'incorporar la perspectiva de gènere a totes les polítiques públiques, i es legitimen les mesures d'acció positives després de reconèixer les discriminacions indirectes persistents i per a l'eliminació de les quals cal reconèixer i donar legitimitat a les accions positives. El Tractat de Niça, 2001, reconeix la necessitat d'emprendre accions positives per a fomentar la participació de les dones en el mercat laboral.

Una menció especial requereix la Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea. El principi d'Igualtat entre dones i homes està també present en la Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea (eix de la Carta Social Europea de 1989), adoptada al desembre del 2000, però amb efectes jurídics des de l'any 2010. El capítol III, article 23, consagra la Igualtat entre dones i homes i estableix que ha de ser garantida en tots els àmbits, inclosos l'ocupació, el treball i la retribució, i possibilita l'adopció d'accions que afavoreixin el sexe menys representat.

Àmbit estatal

En la Constitució Espanyola, es propugna la Igualtat com a valor superior de l'ordenament jurídic espanyol, es proclama el Dret a la Igualtat i es fa una prohibició expressa a la discriminació per raó de sexe en l'article 14. D'altra banda, la Carta Magna espanyola estableix, a l'article 9.2, l'obligació dels poders públics a promoure les condicions perquè la llibertat i la Igualtat de l'individu i dels grups en què s'integra siguin reals i efectives.

També a nivell estatal es compta amb la Llei Orgànica 3/2007 de 22 de març, per a la Igualtat efectiva de dones i homes (LOIEDH). Aquesta llei suposa un reconeixement explícit de les desigualtats existents a la nostra societat i, per tant, de la necessitat d'implicar tots els poders públics per a combatre-les i promoure la Igualtat real en diferents àmbits i esferes, posant especial èmfasi en la sensibilització i les mesures d'acció positives. Cal tenir present, tot i que sigui d'especial rellevància pel Pla d'Igualtat intern de l'Ajuntament (que no pel d'Igualtat entre dones i homes del municipi), l'aprovació dels dos Reials Decrets

Llei que el 14 d'octubre del 2020 es van publicar al BOE i que desenvolupen la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat efectiva de dones i homes: el Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'Igualtat i el seu registre i el Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'Igualtat retributiva entre dones i homes.

Altrament hi ha una llei específica en temes de violència: la Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, centrada en la violència en l'àmbit de la parella o ex parella. Al 2017, es va aprovar el Pacte d'Estat en Matèria de Violència de Gènere amb l'objectiu d'erradicar la violència masclista mitjançant 213 mesures .

Àmbit català

Pel que fa a l'àmbit autonòmic català, la llei 7/1985 reguladora de les bases del règim local reconeix la competència dels municipis per a realitzar activitats complementàries relatives, entre d'altres, a la promoció de la dona.

L'Estatut d'Autonomia de Catalunya de l'any 2006 propugna els Drets de les dones en el capítol I i un dels seus principis rectors instaura l'obligació dels poders públics de promoure la Igualtat de totes les persones amb independència, entre altres, del seu sexe. Així mateix, assenyala que els poders públics han de garantir el compliment del principi d'Igualtat d'oportunitats entre dones i homes, així com la transversalitat en la incorporació de la perspectiva de gènere en totes les polítiques públiques.

L'any 2008 es va aprovar la Llei del Dret de les dones a erradicar la violència masclista (5/2008), que estableix les competències dels municipis en provisió de serveis de la Xarxa d'atenció i recuperació integral de les violències masclistes i la seva capacitat de "programar, prestar i gestionar els serveis d'informació i atenció a les dones i efectuar la derivació als diferents serveis", "prestar o gestionar altres serveis de la Xarxa d'atenció i recuperació integral" i "col·laborar en la gestió de les prestacions econòmiques i les subvencions.

És imprescindible mencionar que, durant el decurs d'elaboració del Pla d'Igualtat, s'actualitza la normativa amb la nova Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, que entrà en vigor el passat 24 de desembre 2020. Aquesta modificació amplia i reforça la llei, apropant la legislació al Conveni d'Istanbul. La Llei 17/2020 aporta noves definicions, com ara les de consentiment sexual o la d'Interseccionalitat, així com explicita àmbits de violència que no apareixen amb anterioritat, com ara la violència institucional o les violències digitals. També fa referència a formes de violència masclista que no es mencionaven a la Llei 5/2008, com la violència obstètrica, la vicària o la de segon ordre. Si bé no es pretén fer un anàlisi de la modificació de la Llei, sí que cal tenir present, sobretot en relació a l'eix 4 del Pla d'acció, com aquesta llei aporta millores pel que fa a la prevenció i l'abordatge de les violències, i caldrà fer seguiment i veure com es van desplegant a diferents nivells. En relació a aquesta llei cal tenir

present la importància de que les administracions i el seus protocols no reproduïen la revicmització de les dones que viuen o han viscut situacions de violència.

De forma pionera a nivell estatal i europeu, es va aprovar la Llei 11/2014, de 10 d'octubre, en matèria de Drets de les persones pertanyents als col·lectius LGTBI, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia. Aquesta norma garanteix el Dret a la Igualtat i a la no-discriminació per motius d'orientació sexual i identitat o expressió de gènere.

Un any després, es va aprovar la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'Igualtat efectiva de dones i homes. Aquesta norma pretén esdevenir el marc de referència per a promoure la igualtat i acabar amb les desigualtats en tots els àmbits de la vida quotidiana, acabant amb el patriarcat i el sexisme. Aquesta llei també indica que s'han de "dissenyar, aprovar, executar i avaluar els plans d'Igualtat a què fa referència aquesta Llei que afecten els ens locals".

Finalment, tot i que no sigui una Llei com a tal, considerem oportú mencionar l'aprovació del Pla d'Igualtat de gènere del Parlament de Catalunya 2020-2023.

5. Descripció de la situació actual del municipi en relació a la Igualtat

Vilassar de Mar és un municipi del Maresme, d'una superfície de 4km, on la població total l'any 2019 era de 20.837³ persones.

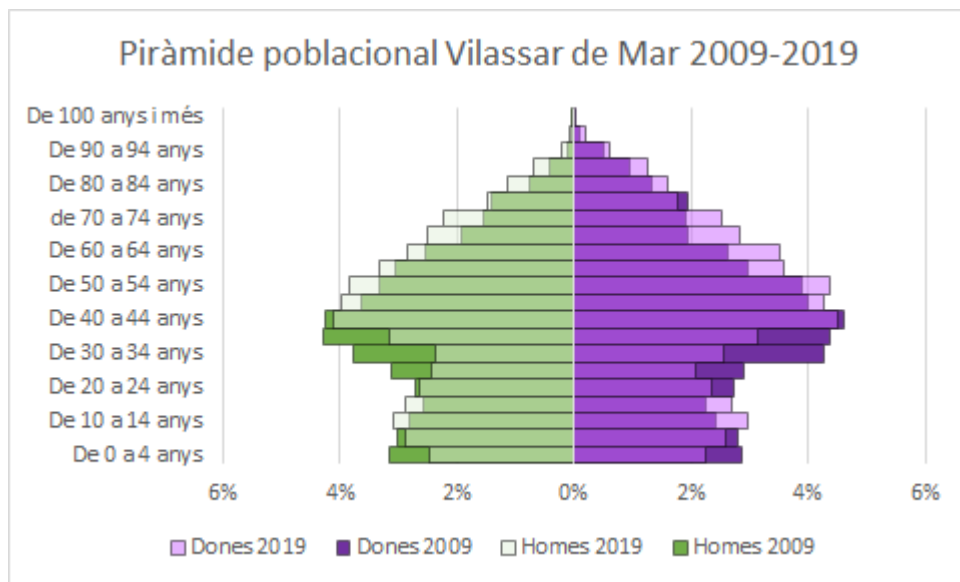
En el municipi hi viuen més dones 10.769 (51,69%) que homes 10.068 (48,31%), un fet que també es produeix a nivell comarcal i a tot Catalunya. La població estrangera també és majoritàriament femenina (732 dones i 651 homes). En ambdós casos Marroc i Itàlia són els orígens més freqüents.

L'any 2019 aquesta diferència entre dones i homes s'accentua com més envellida és la població, fins el punt que, en nombres absoluts, la població femenina és més del doble que la masculina a partir dels 85 anys (428 dones i 206 homes) i, en les franges inferiors, dels 80 al 84 anys trobem que hi ha 331 dones i 234 homes, i dels 75 als 79 anys, 371 dones i 308 homes.

En contrast, en les franges més joves (fins els 29 anys) hi ha més homes que dones. En la dels 30 als 34 anys és on aquesta realitat canvia, ja que hi ha més dones (535) que homes (493). Des d'aquest punt, les dones sempre en són més tot i que els percentatges varien.

³ 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 04-02-2020 <https://www.diba.cat/hg2/presentaciomun.asp?prid=954>

A continuació presentem una piràmide de població de Vilassar de Mar, on podem observar l'evolució del municipi per sexes i franges d'edats en el període 2009-2019.



Font: Elaboració pròpia a través dades Idescat

Aquesta comparativa ens permet observar, a grans trets, un envelliment de la població, una reducció de la taxa natalitat i un increment del grup de joves, més ara que no pas fa deu anys.

Tant en l'índex d'envelliment⁴ com en el de sobreenvelliment,⁵ la població segueix la mateixa tendència: més dones que homes, tant a nivell comarcal com autonòmic. L'any 2019, en el cas de l'envelliment en les dones, l'índex és del 128,07% i el dels homes, del 91,84%. En el cas del sobreenvelliment, és del 19,06% en les dones i del 11,88% en els homes. Pel que fa a la dependència senil⁶, en el cas de les dones percentatge és més alt a Vilassar que a nivell comarcal i català, ja que es troba per sobre del 33% en el cas de les dones i del 26% en el dels homes.

En el cas de la taxa de joventut⁷ el percentatge és lleugerament superior en el cas dels homes, 10,09%, per un 8,56% en el cas de les dones.

Totes aquestes dades, i sobretot la imatge de la piràmide poblacional, permeten conèixer qui compon la població de Vilassar de Mar, així com quina és la tendència.

Aquest coneixement, per sexes i franges d'edat, ha de ser la brúixola que ens orienti a l'hora de pensar, dissenyar i desenvolupar polítiques públiques en pro de l'equitat de gènere, tenint en compte les necessitats i els reptes que planteja cada col·lectiu. En aquest sentit, una piràmide que mostra les poblacions sobreposades del 2009 i 2019 permet dibuixar certes tendències en el temps.

En la piràmide poblacional que mostra l'anterior gràfic s'observa que la tendència és, doncs, cap a l'envelliment de la població (índex de dependència senil, envelliment i sobreenvelliment) i que aquest envelliment és, sobretot, femení. És tasca del municipi pensar com es vol que sigui aquest envelliment i promoure polítiques coherents en aquest sentit, tan a nivell d'infraestructures com de serveis.

Pel que fa a la població més jove, hi ha un augment notori de les persones que tenen entre 10 i 19 anys per ambdós sexes. Convindria, doncs, estudiar mesures que cobreixin les seves necessitats.

⁴ **Índex d'envelliment** És el quocient entre el nombre de persones majors de 65 anys i el nombre de joves menors de 15 anys.

⁵ **Índex de sobreenvelliment** És el que indica la proporció de persones de més de 85 anys en relació amb les de 65 anys i més.

⁶ **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 anys.

⁷ **Taxa joventut** Proporció de la població jove (16-24 anys) en relació amb la població total del municipi.

S'observa també una població infantil important, malgrat que la tendència és una davallada de la natalitat. Aquesta 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.

Tot i que el perfil sociodemogràfic de la població és molt important a l'hora de dissenyar polítiques públiques, cal tenir present altres informacions sobre la població. En aquest sentit, i de forma molt breu, presentem la taxa d'atur del municipi, que ens permet veure com, dins de la població en edat de treballar, les dones representen un 60% de l'atur registrat al municipi, per un 20% dels homes. 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 identifiqués, amb més detall, qui conforma aquesta població i quines són les raons que porten a aquestes dades per a esbrinar com intervenir-hi.

Atur registrat per sexes

	Homes		Dones		Total
4t trimestre 2018	325	40%	494	60%	819
3r trimestre 2019	309	39%	480	61%	789

Font: *Dades obtingudes a través de l'EBAS de Vilassar de Mar*

També considerem important destacar algunes dades relacionades amb la Violència masclista:

A l'EBAS (Equip Bàsic Atenció Social) de Vilassar de Mar donem resposta a la violència masclista d'un forma integral, de manera que diversos rols professionals (treball social, educació social i psicologia) treballen per a la prevenció, sensibilització, atenció i recuperació. De fet, l'EBAS compta, de forma específica, amb la figura d'una psicòloga especialitzada en violència masclista.

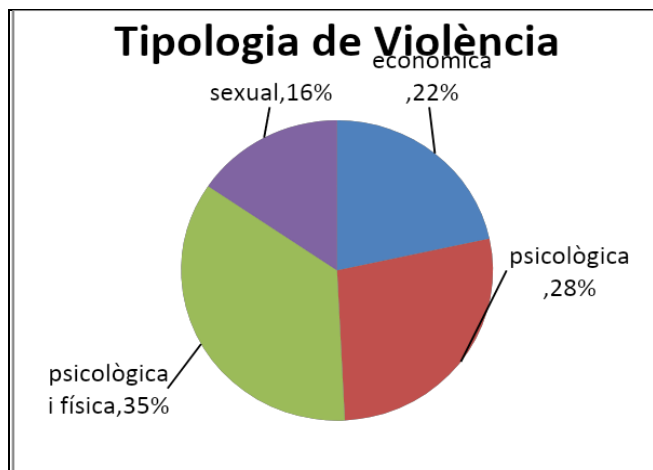
Les persones que han estat ateses des de l'EBAS aquest 2019 per patir violència masclista han estat 79 dones.

A continuació es segregen les dades per edat, tipologia de violència rebuda, si està o no en un procés psicològic i si té el sistema de Teleassistència activat.

		Persones	%
Fins a 17		0	0%
18 a 24		7	9%
	18 a 20	5	6%
	21 a 24	2	3%
25 a 65		67	85%
	25 a 30	8	12.5%
	31 a 40	13	16.5%
	41 a 50	31	39%
	51 a 65	15	17%
+ de 65		5	6%
	66 a 75	3	3%
	+ de 76	2	3%
TOTAL		79	100%

Taula 1. Distribució de les usuàries víctimes de violència masclista per edats

Com s'aprecia a la taula, el gruix principal el conformen les dones d'edat adulta, especialment a la franja dels 40 als 50 anys.

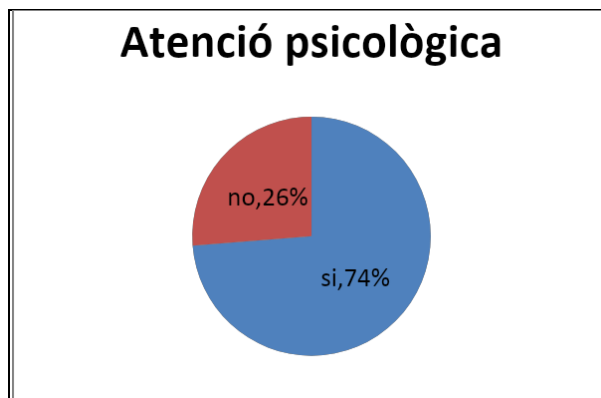


Gràfic1. Tipologia de violència masclista

Per tal de poder fer una interpretació correcta del gràfic, cal tenir en compte les següents consideracions:

- En comptades ocasions es dona només un tipus de violència de forma independent. Per tant, no es comptabilitzen persones sinó tipologies de violència.
- La (encara vigent) creença que la violència sexual és una violació que es produeix fora de la relació i no qualsevol relació dins la parella que no sigui consentida, fa que el nombre obtingut pugui ser irreal.
- La violència psicològica es dona en un total del 83% dels casos atesos.

Com s'aprecia, la major incidència la trobem en la violència psicològica, comptabilitzant un total de 73 dones. D'aquestes, 41 també pateixen agressions físiques i representen un 35% del total.



Gràfic2. Persones que reben atenció psicològica

De les dones que estan sent ateses a l'EBAS per motius de violència masclista, n'hi ha 59 que reben atenció psicològica des del propi servei.

TELEASSISTÈNCIA MÒBIL PER VIOLÈNCIA MASCLISTA

Són **7 dones** de Vilassar de Mar les que tenen la TAM activa durant el transcurs de l'any 2019.

INTERVENCIÓ GRUPAL - ÀGORA

Seguint en l'atenció a la violència masclista, també s'ha realitzat un programa d'atenció psico-educativa grupal a infants i joves que han patit violència masclista a les seves llars d'origen. Aquest és un servei que té la finalitat de donar atenció a menors i joves que han viscut o viuen situacions de violència en el context familiar o que utilitzen la violència en el seu entorn com a eina per a la resolució de conflictes. L'anomenem Àgora.

Els objectius de l'Àgora són:

- Oferir un suport psico-educatiu a menors i joves que pertanyen a nuclis familiars on es donen o s'han donat episodis de violència masclista o altres tipus de violència i evitar el cicle repetitiu d'aquesta.

- Possibilitar un posicionament respectuós cap a altres i cap a sí mateixos/eixes, en l'àmbit de la família així com en d'altres àmbits d'interrelació de l'infant, mitjançant un programa socioeducatiu.

En aquest recurs s'han atès **10 infants** d'entre 8 i 11 anys i les seves respectives famílies. Malgrat cal valorar que aquesta edició no ha pogut finalitzar les sessions perquè el grup no era funcional.

6. Antecedents al municipi en temes d'Igualtat

El municipi de Vilassar de Mar va elaborar l'any 2013 el seu primer Pla Municipal d'Actuació per a la Igualtat de Gènere 2013-2016, que es va prorrogar fins l'any 2019.

Aquest document és el *II Pla d'Igualtat de Gènere de Vilassar de Mar*, que comprèn un Pla d'acció que va de l'any 2022 al 2025. Aquest pla és fruit de l'avaluació del pla anterior i de la diagnosi de la situació actual amb perspectiva de gènere del municipi, treballada de forma conjunta pel personal referent del consistori, entitats del municipi i professionals especialitzades externes.

Aprofitem aquest apartat per mencionar que la situació interna de l'Ajuntament no forma part de l'avaluació ni de la diagnosi, ja que l'Ajuntament de Vilassar de Mar compta amb el seu propi Pla intern d'Igualtat de Gènere (2018-2022).

Abans de presentar l'avaluació del pla anterior considerem oportú fer un breu repàs dels antecedents del municipi en relació al compromís amb la Igualtat de gènere:

Des de l'any 2019 el municipi compta amb una Regidoria d'Igualtat, si bé l'any 2003/2004 i va haver un intent de crear una regidoria específica de la dona, que es va crear però que no va reeixir. Actualment, la Regidora d'Igualtat també consta com a tal a les àrees de Participació Ciutadana, Transparència i Joventut i és des d'on es lidera la realització d'aquest Pla. Aquesta circumstància és rellevant, doncs el fet que no hi hagués una Regidoria específica (de Dona o d'Igualtat) dedicada a l'impuls de polítiques d'Igualtat de gènere, facilitava que el compromís amb la Igualtat de gènere quedés diluït i fos difícil d'emmarcar sota un mateix paraigües.

Les polítiques d'Igualtat de gènere desenvolupades per l'Ajuntament de Vilassar de Mar s'havien dut a terme des de dues regidories diferents: la de Serveis Socials, Família i Gent Gran i la de Salut Pública (creada l'any 2002), des del 2004 i fins el 2011 amb una sola regidora al capdavant de les dues, i des del 2011 al 2019 i actualment, amb una regidora d'Igualtat que també porta altres carteres. Fins l'any 2015 la persona referent a nivell tècnic pertanyia a l'àmbit de salut i s'encarregava de les polítiques d'Igualtat, llevat del Protocol de Violència i l'abordatge de les situacions de violència de gènere, de les quals s'encarregava Serveis Socials.

Si observem la història d'aquest consistori amb les Polítiques d'Igualtat de gènere, veurem que aquestes es van començar a impulsar l'any 2001-2002 amb la participació al programa ADAGIO de la Diputació de Barcelona, en què es va fer un diagnòstic de la realitat en matèria d'Igualtat amb l'objectiu de fer un Pla d'Igualtat que finalment no es va fer.

Durant els anys 2003 i 2004, es va implantar l'assessorament jurídic per a dones (PADI) a través de la Diputació de Barcelona.

El 2004, es va elaborar el Protocol i circuit d'atenció en casos de violència domèstica o de gènere, com a resposta a una necessitat municipal i acompanyada de la demanda de l'associació Viladona. Totes les persones implicades en el protocol van rebre formació específica (2005). L'elaboració del Protocol va ser coordinada a nivell tècnic des de l'àmbit de salut pública però, un cop aprovat, el Protocol va passar a ser coordinat per Serveis Socials, i avui continua vigent amb sessions de coordinació de tots els agents implicats: policia local, mossos d'esquadra, CAP i serveis socials.

Des d'aleshores s'han anat fent activitats i projectes diversos, però de manera puntual, com ara les commemoracions de les diades internacionals (amb xerrades, cinefòrums, tertúlies, exposicions temàtiques, teatre preventiu), la col·laboració municipal amb l'associació de dones Viladona, i altres activitats com els dos cicles d'activitats "Nosaltres, les Dones" (2009 i 2010) o els projectes relacionats amb l'esport femení, més recents.

Cal destacar la programació contínua al voltant dels dies més significatius que habitualment es commemoren: 8 de març, Dia Internacional de les Dones; 28 de maig, Dia Internacional d'Acció per la Salut de les Dones; 25 de novembre, Dia Internacional contra la Violència envers les Dones. Per tal de commemorar aquestes jornades, s'han realitzat activitats de prevenció i sensibilització adreçades, sobretot, als i les joves dels instituts de secundària.

Al 2012 es va crear el lema "Vilassar diu no a la violència", del qual se'n van fer vinils adhesius, xapes i cartells per a exposar a les dependències municipals, així com un baner a la pàgina web del consistori.

Entre els anys 2013 i 2016 es posa en marxa el primer Pla d'Igualtat de Gènere a Vilassar de Mar i, amb ell, un seguit d'accions que són coordinades per la comissió d'Igualtat que es crea amb personal tècnic i municipal de totes les àrees del consistori. Es poden consultar les accions i la valoració a l'apartat pertinent d'aquest mateix document.

Des del 2017 a l'Ajuntament de Vilassar de Mar hi ha un Servei d'Informació i Atenció a les Dones (SIAD) que actualment atén els dilluns de 16 a 19 h, els dimarts de 9 a 14 h i els dimecres de 10 a 18 h, tot i que s'està estudiant ampliar l'horari d'atenció del servei.

També a l'any 2017 es creen els punts liles en els espais d'oci nocturn, especialment disponibles en els actes de festa major i de cap d'any. De la mateixa manera, l'Ajuntament s'adhereix al protocol per l'abordatge de les violències masclistes en l'entorn d'oci que havia creat l'associació del poble La Rierada. A més, en aquest context, es crea un mapa de rutes segures del municipi que passa per l'anàlisi urbanístic de Vilassar de Mar en perspectiva de gènere.

L'any 2018 l'Ajuntament entra a formar part de l'observatori de dones en els mitjans de comunicació i també creix el teixit associatiu municipal en relació al feminisme. Des del consistori es treballa de manera conjunta amb aquestes associacions (concretament Viladona i Assemblea Feminista de Vilassar de Mar) per tal de donar màxima cobertura al municipi.

L'any 2019 s'aposta per un canvi d'imatge i de lemes en relació al departament d'Igualtat del municipi per tal d'actualitzar el compromís municipal i així és com els eslògans "treballem per la Igualtat", "treballem contra el masclisme" i "treballem contra les violències masclistes" passen a encapçalar les accions de la regidoria d'Igualtat.

L'any 2020 va estar marcat per la crisi sanitària de la Covid-19 i tota la dedicació tècnica i política va treballar per a donar resposta a les urgències que es van donar arrel de la situació, tant pel que fa a la violència masclista i a les desigualtats de gènere, com en la realització del present Pla d'Igualtat.

Així, podem afirmar que, amb el pas dels anys, el compromís de l'Ajuntament de Vilassar de Mar amb la Igualtat de gènere ha anat augmentant. 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.

7. Metodologia

En aquest punt, de forma molt breu, es vol compartir quina ha estat la metodologia a l'hora d'elaborar el II Pla d'Igualtat de Vilassar de Mar.

Com ja s'ha mencionat anteriorment, aquest segon pla parteix del primer Pla d'Igualtat, el qual es va elaborar fa anys i la realitat, tant de l'Ajuntament com de la societat i el municipi, ha canviat molt durant aquest temps.

A nivell intern aquest pla ha comptat amb l'impuls de la Regidoria d'Igualtat, del coneixement de la tècnica referent en temes d'Igualtat del municipi i de la cap d'àrea. A nivell extern, s'ha comptat amb el suport d'una consultoria experta en Plans d'Igualtat que ha elaborat el Pla de manera conjunta amb els altres agents.

Tenint en compte el moment actual del consistori en temes d'Igualtat es va decidir no constituir una comissió d'elaboració del Pla, però sí dotar el procés d'elaboració d'espais d'informació i de participació. Per una banda, amb els diferents partits polítics dels consistoris i, per l'altra, amb entitats de dones i feministes del municipi, per tal de donar a conèixer la feina feta i donar l'oportunitat de fer-hi aportacions.

Arran de la Covid19 i la situació derivada, la metodologia inicial del Pla, així com la seva temporització, s'ha vist forçosament modificada fet, entre d'altres, que ha influenciat el número i el format de les trobades. Com recull el Pla d'Acció, algunes de les accions van encaminades a la participació a l'hora de pensar i desenvolupar accions amb perspectiva de gènere.

En el procés s'ha portat a terme una trobada presencial a la qual van assistir membres de les entitats Viladona i Assemblea Feminista. Aquesta trobada tenia com objectiu recollir la seva avaluació del Pla anterior així com possibles propostes d'accions. A les dues entitats assistents se'ls va fer arribar l'esborrany del Pla perquè hi poguessin fer les consideracions i aportacions oportunes, amb el retorn corresponent.

Les altres trobades han tingut lloc de forma telemàtica, amb les representants del partits polítics, per a rebre les seves reflexions i aportacions en relació a l'esborrany presentat.

Així mateix, s'ha fet arribar un esborrany del Pla a les entitats que van participar a la trobada i als diferents partits polítics. De totes les aportacions fetes, tant unes com els altres han rebut resposta de si s'han incorporat o no i la reflexió corresponent a aquesta decisió.

Aquesta metodologia té com a objectiu dotar de legitimitat el Pla d'Igualtat i buscar-ne el consens. S'entén que els objectius que recull són compartits per tal de que el desenvolupament i seguiment del mateix sigui un èxit.

8. Avaluació

L'avaluació del Pla d'Igualtat no ha estat fàcil. A continuació es presenta, per cada eix, una graella amb totes les accions previstes en el I Pla d'Igualtat entre homes i dones de Vilassar de Mar 2013-2016 i un semàfor al costat en funció del seu grau d'execució i assoliment.

El verd seria acció realitzada, en taronja que s'ha fet alguna acció al respecte però potser només parcialment o durant un temps determinat i, en vermell, que l'acció no s'ha dut a terme.

Al tractar-se d'un pla i d'unes accions dissenyades fa temps cal tenir present que hi ha hagut canvis, a diferents nivells, que han fet difícil tant el seu desplegament com la seva avaluació; ens referim per exemple, a canvis a nivell de personal tècnic en diferents àrees responsables d'algunes accions. A més, el disseny del propi pla en dificultava la seva avaluació, no existia una comissió de seguiment, en alguns eixos hi havia indicadors per diferents accions, accions per diferents indicadors, la recollida dels mateixos no s'anava fent de manera sistemàtica...

És per això que cal ser conscients de les dificultats en l'avaluació, sobretot per a extreure'n un aprenentatge de cara a aquest nou Pla. És important que les accions siguin avaluable, que comptin amb indicadors concrets i que hi hagi persones responsables, tant de les accions com de la seva avaluació, tal i com queda(rà) recollit en el Pla d'Acció.














L'avaluació també ha comptat amb una trobada amb les entitats *Viladona* i *Assemblea feminista de Vilassar*, que no ha anat centrada en l'avaluació dels diferents, sinó de forma més general. Cal destacar, de les diferents aportacions fetes per les persones que hi van participar, el fet que l'anterior pla era feixuc i dens i poc conegut per la ciutadania, aspectes que caldria tenir en compte, i així ha estat, en el proper Pla. També el fet que fos un pla molt ambiciós i al mateix temps poc concret, fet que en dificultava el desplegament i seguiment. També es va mencionar la falta de transversalitat en les polítiques de gènere de l'Ajuntament, així com una falta de sensació de compromís i voluntat política amplia en aquest sentit.






Considerem important mencionar breument que es va fer una primera avaluació el 2016 que s'ha vist actualitzada durant el febrer de l'any 2020. L'avaluació, en tres nivells, amb la tècnica del semàfor, permet obtenir una idea ràpida del grau des desplegament de les diferents accions del Pla. Al mateix temps cal tenir present que aquest tipus d'avaluació té un punt subjectiu, algunes accions (algú les pot considerar taronja però una altra persona les hagués marcat en verd).

Com s'ha confirmat anteriorment, aquesta avaluació era una tasca ambiciosa i amb dificultats, tot i això cal posar de manifest que ha permès reprendre el contacte amb les diferents àrees de l'Ajuntament per temes i accions relacionades amb la Igualtat i detectar aspectes a millorar de cara el proper Pla d'acció,












no només d'accions si no d'avaluació de les mateixes. A continuació es presenten els diferents eixos amb els semàfors.






LÍNIA 1. Impuls de les polítiques de gènere

ACCIÓ			
Objectiu específic 1.1 Fer de les polítiques d'Igualtat de gènere eix prioritari i transversal de l'estratègia municipal, amb un projecte global, conegut i amb un lideratge ben definit			
1.1.1. Crear una regidoria de polítiques d'Igualtat de gènere, independent d'altres regidories, que lideri i impulsi totes les polítiques d'Igualtat que es desenvolupin al municipi.			
1.1.2. Definir una figura referent a nivell tècnic (agent d'Igualtat, tècnic/a d'Igualtat) per a la coordinació, impuls, desenvolupament i seguiment de les polítiques d'Igualtat de gènere.			
1.1.3. Crear una comissió transversal d'Igualtat de gènere, amb participació de totes les àrees municipals, que faci el seguiment de la implementació d'aquest pla a nivell tècnic i reunions polítiques periòdiques de seguiment del pla.			
1.1. 4 Dur a terme un programa de formació sobre aplicació de la Igualtat de gènere en l'acció municipal adreçat al personal polític i tècnic municipal, adequats a les necessitats de cada regidoria.			
1.1.5 Difondre el Pla d'Igualtat de Gènere entre tot el personal municipal.			
1.1.6 Adjudicar els recursos necessaris per al desenvolupament del Pla d'Igualtat de Gènere.			
1.1.7 Incloure als mitjans de comunicació municipals informació permanent i periòdica sobre el desenvolupament del pla, les polítiques d'Igualtat de gènere del consistori i de la regidoria, així com dels recursos que hi ha al municipi.			
1.1.8 Mantenir les accions de commemoració de les diades internacionals maximitzant la seva transversalitat i el seu coneixement per part del personal municipal, així com els serveis específics d'atenció a la violència de gènere.			
1.1.9 Unificar els serveis d'informació i atenció a les dones (servei psicològic, assessorament jurídic, atenció primària o acollida...) en un únic servei especialitzat en la Igualtat de gènere i l'atenció específica a les necessitats de les dones.			
1.1.10 Crear instruments de participació i consulta de les dones del municipi i de les entitats i associacions dels diferents àmbits per implicar la ciutadania en el desenvolupament del pla i de les polítiques d'Igualtat de gènere.			












1.1.11	Donar a conèixer el Pla d'Igualtat de Gènere a les entitats i associacions locals, als serveis no municipals (escoles, CAP...) i al conjunt de la ciutadania.			
Objectiu específic 1.2 Incorporar la perspectiva de gènere en totes les àrees i serveis municipals				
1.2.1.	Crear un sistema de recollida de dades segregades per sexe i altres indicadors amb perspectiva de gènere per aplicar en l'elaboració d'estudis, enquestes, memòries o estadístiques de totes les àrees municipals (models de memòries, models de recollida de dades d'usuaris i usuàries).			
1.2.2.	Designar una persona de cada àrea que s'encarregui de revisar la informació que es transmet des de l'àrea i vetllar per garantir un llenguatge (escrit i imatges) no sexista.			
1.2.3.	Elaborar i/o difondre materials didàctics per a l'ús no sexista del llenguatge entre el personal municipal, incidint especialment en les persones que gestionen els espais de comunicació i informació municipals (web, butlletí, ràdio).			
1.2.4.	Fer un recull de materials específics sobre gènere i igualtat aplicats a diferents àmbits temàtics de treball i fer-los arribar a cada departament per a que tinguin eines concretes per aplicar la visió de gènere en la seva tasca.			
Objectiu específic 1.3. Promoure la Igualtat de gènere dins el consistori.				
No apareix en aquest pla, doncs l'Ajuntament compta amb un Pla d'Igualtat intern vigent on es recullen els aspectes que anteriorment responien a aquest objectiu específic.				




LÍNIA 2. Lluitar contra la violència masclista

ACCIÓ			
Objectiu específic 2.1 Intensificar i millorar la coordinació entre les diferents administracions i àrees municipals implicades en l'abordatge de la violència de gènere al municipi.			
2.1.1 Ampliar el protocol municipal d'atenció a les situacions de violència de gènere per incloure no només l'atenció a dones sinó l'abordatge integral de la violència de gènere, incloent la prevenció i sensibilització, la detecció, l'atenció a dones i la coordinació entre tots els agents implicats.			
2.1.2 Incorporar a la comissió de seguiment del protocol a les àrees municipals i entitats socials que realitzen activitats de prevenció i sensibilització socials, agents implicats en la detecció de casos (com escoles, entitats d'atenció social...) i entitats que desenvolupen serveis adreçats a dones en situació de violència.			
2.1.3 Fer conèixer el protocol a tots els agents implicats (no només a les persones que representen un determinat servei sinó a tots els treballadors i treballadores implicats com metges/esses, infermers/es, policies locals, etc...) i establir amb ells/es mecanismes per assegurar la detecció, notificació i seguiment de les situacions de violència masclista.			
Objectiu específic 2.2 Mantenir i enfortir les tasques d'informació, prevenció i sensibilització social de la violència de gènere.			
2.2.1. Mantenir les campanyes de sensibilització municipals que es fan pel 25 de novembre i incrementar aquest tipus d'activitats tot l'any.			
2.2.2. Realitzar tallers i activitats de prevenció de la violència de gènere en l'àmbit educatiu, adreçats a infants, adolescents i joves de forma permanent i periòdica.			
2.2.3. Oferir i impartir xerrades i tallers d'informació, sensibilització i prevenció de la violència masclista a les entitats i associacions del municipi, així com al conjunt de la ciutadania			
2.2.4. Elaborar un fulletó o guia informativa de recursos i serveis, tant públics com privats, que tenen les dones del municipi al seu abast en matèria de violència de gènere, garantint que la informació sigui entenedora per tothom i arribi a totes les dones del municipi (a través del CAP, de les escoles, de les entitats, etc...).			
2.2.5. Impulsar una xarxa associativa de suport comunitari a les dones en situació de violència, a través de les entitats que ja treballen en el tema i d'altres que s'hi puguin incorporar.			











Objectiu específic 2.3 Millorar l'atenció integral a les dones en situació de violència de gènere i els seus fills i filles				
2.3.1	Fer sessions formatives a professionals dels serveis implicats directament en l'abordatge de la violència masclista, especialment en l'atenció a dones, com els serveis sanitaris o la policia local, sobre com millorar la seva tasca, incidint en totes les formes de violència (física, psicològica...).			
2.3.2	Dur a terme un treball grupal amb dones en situació de violència i infants com grups d'ajuda mútua i/o terapèutics per a dones en situació de violència, infants, etc., per tal de treballar les necessitats que més plantegen les dones ateses per violència de gènere i facilitar la seva recuperació.			
2.3.3	Mantenir el treball grupal que es fa amb dones en situació de violència i infants per tal de treballar les necessitats que més plantegen les dones ateses per violència masclista i facilitar la seva recuperació.			
2.3.4	Crear recursos d'atenció a dones en situació d'urgència per violència de gènere			
2.3.4	Dissenyar indicadors de risc per determinar el grau de perill de la dona en situació de violència			



LÍNIA 3. Promoure la participación socio política de les dones

ACCIÓ			
Objectiu específic 3.1. Promoure i impulsar nous models i espais de participació ciutadana que puguin incloure la diversitat de dones que hi ha al municipi.			
3.3.1 Organitzar activitats d'interès per a les dones i possibilitar espais de trobada per a totes les dones del municipi com trobades interculturals, trobades intergeneracionals, etc.			
3.3.2 Crear un consell o altra modalitat d'espai de participació de les dones joves (amb participació de nois també) al municipi, a través de les entitats i grups de joves i dels centres educatius, per implicar-los en les polítiques municipals i específicament en l'àmbit de la igualtat de gènere			
3.1.3 Establir canals de comunicació i col·laboració amb les AMPAS i donar suport específic en la realització d'activitats per a pares i mares i en la potenciació de la participació de dones i homes en l'associació.			
Objectiu específic 3.2. Potenciar la presència de dones en les juntes directives de les entitats i associacions del municipi i en els espais de participació municipals.			
3.2.1. Establir criteris generals que valorin la paritat en les juntes directives en l'atorgament de subvencions a entitats i associacions, com es fa en el cas de les entitats esportives.			
3.2.2. Realitzar tallers, cursos i/o seminaris sobre estratègies i eines per al lideratge femení, habilitats directives i empoderament de les dones.			
3.2.3. Realitzar accions de sensibilització dirigides a les associacions i entitats del municipi per treballar la importància de la presència de dones i homes en els espais directius i de presa de decisions, especialment per aquelles entitats més masculinitzades o feminitzades.			
3.2.4. Incloure criteris de paritat en els consells i espais de participació municipals			
Objectiu específic 3.3. Dinamitzar, donar suport i enfortir la xarxa associativa de dones, facilitant la formació de les dones en les tecnologies de la informació i la comunicació			
3.3.1 Mantenir el suport a les associacions i grups de dones del municipi.			














3.3.2 Difondre les activitats de les entitats i grups de dones o que promoguin la Igualtat de gènere.			
3.3.3 Col·laborar i assessorar les associacions de dones en la realització d'activitats de promoció de la Igualtat de gènere			
3.3.4 Fer activitats de formació en tecnologies de la informació i la comunicació per a les dones dirigides a les entitats.			







LÍNIA 4. Participació de les dones

ACCIÓ			
Objectiu específic 4.1. Impulsar polítiques d'ocupació i formació orientades a reduir les desigualtats de gènere en el mercat de treball local.			
4.1.1 Incloure en les accions d'orientació laboral continguts sobre la importància de la independència i autonomia econòmica i personal de les dones, avantatges i inconvenients del treball a temps parcial, etc.			
4.1.2 Incloure criteris d'Igualtat de gènere en els plecs de clàusules que regeixen les contractacions municipals			
4.1.3 Incloure en els cursos i/o activitats de formació ocupacional / xerrades per persones en atur o emprenedores, etc. continguts adreçats a trencar els estereotips de gènere a l'hora de triar una ocupació, i sobre la discriminació laboral per raó de sexe, l'assetjament sexual i/o per raó de sexe a la feina o altres qüestions relacionades amb la Iguatlat.			
4.1.4 Seguir incentivant la presència de noies en els cursos de formació ocupacional i tallers d'ocupació masculinitzats i viceversa amb accions informatives adreçades a dones i homes que intentin trencar amb els estereotips de gènere; utilitzant un llenguatge no sexista en els noms i la difusió dels cursos; garantint la difusió dels cursos masculinitzats entre les dones i viceversa i fent una difusió específica i més intensa dels cursos i tallers 'masculinitzats' entre les noies i viceversa.			
4.1.5 Segregar les dades d'ocupació del municipi per sexe i edats, en els serveis municipals que treballin aquest àmbit.			
Objectiu específic 4.2 Afavorir la conciliació de la vida personal, familiar i laboral			
4.2.1 Impulsar i donar suport a iniciatives per a la cobertura de les tasques domèstiques que possibilitin que dones i homes disposin de temps personal i afavoreixin la conciliació, com per exemple el banc del temps que s'està implantant al municipi, sempre sota el criteri de corresponsabilitat i participació dels homes en les tasques domèstiques.			
4.2.2 Facilitar espais de guarda d'infants, quan es pugui i hi hagi demanda, en les accions formatives o altres activitats organitzades per l'ajuntament que permetin l'assistència i participació de dones i homes.			
Objectiu específic 4.3 Impulsar activitats d'oci i lleure per a dones i homes de totes les edats, adequades a les seves necessitats i interessos.			










4.3.1	Recollir, en els espais formatius que s'organitzin o dels espais de participació municipals, a través d'una enquesta, dades sobre l'ús del temps de dones i homes i de les seves necessitats i preferències per ocupar el temps personal, de lleure i oci.			
4.3.2	Mantenir i dinamitzar els espais municipals que ofereixen activitats de lleure, oci, culturals... i que serveixi com espai de relació social dels veïns i veïnes de Vilassar de Mar, implicant a dones i homes de diferents edats en el seu disseny i en la programació d'activitats.			








LÍNIA 5. Coeducació, formació i producció cultural de les dones

ACCIÓ			
Objectiu específic 5.1. Impulsar la coeducació en totes les etapes educatives i formatives, a casa i en els espais de lleure.			
5.1.1. Crear una comissió d'Igualtat de gènere o coeducació al Consell Escolar Municipal, amb representants de tots els centres educatius i de l'ajuntament que seran les persones de referència en matèria de coeducació als seus respectius centres.			
5.1.2 Elaborar un protocol d'actuació en matèria de coeducació que serveixi de guia per treballar als espais educatius (formals i no formals) i que permeti sistematitzar les actuacions per a la Igualtat de gènere en l'àmbit educatiu			
5.1.3 Dissenyar i impartir sessions de formació específica en coeducació per al professorat dels centres educatius.			
5.1.4 Impartir a través de les AMPAS xerrades i tallers adreçades a pares i mares sobre la corresponsabilitat a la llar, l'educació per a la Igualtat de gènere i l'ús no sexista de jocs i joguines o altres temes d'Igualtat que puguin ser d'interès per a les famílies			
5.1.5 Crear materials didàctics sobre coeducació i Igualtat de gènere per a les diferents etapes i nivells educatius, des de l'escola bressol fins al centre de formació de persones adultes			
5.1.6 Crear un banc de bones pràctiques en coeducació al municipi per posar en comú les experiències i els seus resultats i per visualitzar la tasca que es fa			
5.1.7 Incloure activitats de promoció de la Igualtat en els diferents espais municipals que treballen amb infants i joves, de forma periòdica i permanent (biblioteca, centres socials, espais juvenils...).			
5.1.8 Fer accions de sensibilització adreçades als homes (a través dels espais on els trobem o de les seves dones) per trencar els estereotips de gènere que dificulten el reconeixement de mancances formatives i apropar-los al centre de formació de persones adultes.			
5.1.9 Elaborar i distribuir a través de la Biblioteca i dels centres educatius un catàleg de propostes i recomanacions de literatura infantil i juvenil no sexista, així com de jocs i joguines no sexistes.			
5.1.10 Establir i aplicar pautes per a una orientació professional a l'alumnat d'ESO i Batxillerat amb visió de gènere (tria d'especialitats i tast de professions).			












Objectiu específic 5.2. Promoure l'acció de les dones en l'activitat cultural i visibilitzar les seves aportacions a la vida local.			
5.2.1.	Elaborar una proposta amb noms de dones que han destacat a nivell local, nacional o internacional i ampliar el nombre de vies urbanes del municipi amb noms de dones il·lustres (bé canviant alguns noms, bé en la creació de nous carrers, parcs i places).		
5.2.2	Incloure en cada exemplar de la revista "Singladures" articles i espais dedicats a dones rellevants del municipi o activitats pròpies de les dones i que han contribuït al desenvolupament del municipi.		
5.2.3	Incentivar la recerca i la investigació sobre el paper de les dones a la història i la cultura locals, a través dels treballs de recerca dels instituts de secundària i/o inclouent en la Beca d'investigació i recerca local un apartat específic a investigacions sobre el paper de les dones.		
5.2.4	Incloure en la programació de Vilassar Ràdio alguna secció o programa dedicat a promoure la igualtat de gènere i a visibilitzar les aportacions de les dones		
5.2.2.	Incloure a tota la programació cultural que es fa (exposicions, cinema, música i dansa, teatre, literatura...) propostes creades per dones i obres amb perspectiva de gènere		
5.2.3.	Creació d'un premi local en reconeixement de la trajectòria personal i professional d'una dona vilarassenca.		











LÍNIA ESTRATÈGICA 6 : Introduir la perspectiva de gènere en el disseny del municipi i del territori



Objectiu específic 6.1 Dotar els serveis territorials municipals d'eines per incorporar la perspectiva de gènere en la seva actuació, incloent la participació de les dones.		
6.1.1. Seguir fent recerca de materials i bibliografia especialitzada en matèria d'urbanisme i gènere als i les professionals dels serveis territorials municipals.		
6.1.2 Elaborar un protocol o guia de criteris de gènere per aplicar-los en la redacció de plans i projectes en matèria urbanística i territorial, en les promocions públiques d'habitatge (que prioritzin col·lectius de dones en situacions de risc o d'exclusió social) o en les campanyes mediambientals (que fomentin el repartiment de tasques a la llar)		
6.1.3 Incloure en els plecs de condicions per a l'adjudicació de les noves promocions d'habitatges criteris de gènere que permetin l'accés de famílies monoparentals, dones en situació de violència de gènere o altres persones en situacions de risc o exclusió social.		
6.1.4 Organitzar tallers participatius amb grups de dones de cada barri, a través de les associacions veïnals per exemple, i elaborar una llista de propostes concretes de millora dels espais públics de cada barri (carrers, places, parcs infantils...) en relació a l'accessibilitat, la il·luminació i la seguretat, la neteja o l'adaptació a les necessitats de la vida quotidiana.		
6.1.5 Establir criteris de paritat entre dones i homes en els processos o espais de participació que es facin en l'àmbit de l'urbanisme i el territori.		
Objectiu específic 6.2 Establir criteris de paritat entre dones i homes en els processos o espais de participació que es facin en l'àmbit de l'urbanisme i el territori.		
6.2.1 Assegurar, sempre que tècnicament sigui possible, que els accessos a les platges siguin accessibles, així com garantir el manteniment i funcionament dels ascensors. I coordinar aquestes accions amb el Pla de Mobilitat i el d'Accesibilitat.		
6.2.2 Mantenir el servei de vigilància policial a la sortida i arribada del tren, adequar la il·luminació d'aquesta zona i ampliar la il·luminació i la vigilància en els parcs.		
6.2.3 Tenir present en el disseny d'equipaments municipals i remodelació d'espais públics les necessitats de les dones en la vida quotidiana (adequació d'espais i horaris, augment de la il·luminació, rebaix i ampliació de voreres, increment de zones per a vianants, etc.) així com les necessitats de joc de nens i nenes, nois i noies (distribuint els espais de joc dels parcs/ places de manera que hi hagi cabuda per altres jocs diferents i no només a jocs de pilota que acaparen tot l'espai).		
6.2.4 Tenir en compte a l'hora de dissenyar nous equipaments municipals o quan es reformin, les necessitats derivades del treball familiar- domèstic, incorporant en els espais comuns dels WC espais per canviar els nadons o habilitant espais per guardar els cotxets dels infants, etc. imprescindible a l'Ajuntament, l'Escola Nàutica i els pavellons esportius.		

6.2.5 Promoure, allà on sigui possible, la instal·lació de bancs i marquesines que donin ombra a les parades dels autobusos.			
6.2.6 Realitzar campanyes o accions de foment del civisme a l'espai públic (neteja, no invasió de l'espai públic amb plantes i arbres privats, etc.).			
6.2.7 Garantir el funcionament de les rampes dels autobusos urbans i controlar-lo en el cas dels autobusos interurbans.			
6.2.8 Arranjar i fer accessibles tots els accessos a les platges, així com garantir el manteniment i funcionament dels ascensors.			
6.2.9 Mantenir els carrers i voreres en bon estat, fer-los accessibles i millorar la seguretat dels passos de vianants, especialment en el creuament de la Riera de Cabriels.			
6.2.10 Mantenir el servei d'autobús urbà, millorant-lo i adequant-lo a les necessitats de la vida quotidiana de dones i homes.			
6.2.11 Generar espais de trobada intergeneracional.			

LÍNIA 7. Promoció de la salut i el benestar

ACCIÓ			
Objectiu específic 7.1. Impulsar activitats d'informació, prevenció i promoció de la salut i el benestar de les dones, d'acord als problemes de salut més freqüents entre les dones i a les necessitats de les diferents edats i orígens.			
7.1.1 Establir un espai de treball i coordinació amb el CAP per recollir periòdicament informació sobre les principals problemàtiques de salut de les dones i les desigualtats de gènere detectades.			
7.1.2 Fer una enquesta per recollir les necessitats de les persones grans que viuen soles, majoritàriament dones, i adequar els serveis a aquestes necessitats.			
7.1.3 Recollir les necessitats o problemàtiques específiques de les dones joves, dones immigrades, dones grans, dones adultes, dones amb discapacitat, etc. (per exemple, recollint les dades relatives a les problemàtiques ateses segregades per sexe, edat i origen).			
7.1.4 Implantar a través dels centres d'ensenyament secundari del municipi un servei d'informació, orientació i atenció per a joves en matèria de salut			
7.1.5 Realitzar activitats de suport emocional, autoestima, autocura i benestar per a dones, en especial per aquelles que es troben en una situació de major vulnerabilitat (segons usuàries dels serveis socials o dels serveis de salut).			
7.1.6 Dissenyar i oferir tallers de suport i de cura per a les persones cuidadores no professionals i les seves famílies, implicant també els homes.			
7.1.7 Mantenir les activitats de promoció d'estils de vida saludables que ja es fan i incloure xerrades o tallers que incloguin continguts adreçats a disminuir els comportaments de risc i estils de vida no saludables associats a la masculinitat tradicional.			
7.1.8 Mantenir els actes de commemoració del Dia Internacional de la Salut de les Dones, incloent activitats que incideixin en les principals problemàtiques de salut de les dones o vinculades als rols de gènere.			

7.1.9	Establir estratègies de difusió i divulgació dels serveis, recursos i activitats que hi ha al municipi en matèria de salut i benestar social, tant públics com privats, assegurant que la informació arriba als diferents col·lectius de dones (joves, adultes, grans).			
7.10	Realitzar activitats d'informació i prevenció sobre problemàtiques de salut específiques de les dones o que les afecten i/o preocupen en major grau (prevenció del càncer, salut reproductiva en les diferents edats, fibromiàlgia, etc.) i/o donar suport i difusió a les activitats que ja fan les entitats sobre aquests temes.			
7.1.11	Realitzar tallers relacionats amb la salut sexual i reproductiva i l'autonomia personal en l'ús dels serveis sanitaris adreçades a les dones immigrades.			
7.1.12	Dur a terme taller o programes d'educació afectiva i sexual per a adolescents i joves, incidint especialment en la positivització de la sexualitat femenina, la importància de l'ús del preservatiu en les relacions sexuals i la promoció de relacions sexuals igualitàries i corresponsables.			
Objectiu específic 7.2 Promoure la igualtat entre dones i homes en la pràctica físic- esportiva.				
7.2.1	Ampliar el programa d'activitats esportives municipals desenvolupant una oferta adreçada a nois i noies joves, d'acord als seus interessos i necessitats (horaris compaginables amb els estudis, esports que els interessin, preus assequibles).			
7.2.2	Programar activitats esportives mixtes i no competitives.			
7.2.3	Crear algun tipus de premi adreçat a incentivar la pràctica esportiva mixta en qualsevol esport, especialment en aquells que es estan feminitzats o masculinitzats, tant a nivell escolar com de clubs i entitats esportives.			
7.2.4	Incloure en la programació d'activitats físiques o esportives municipals alguna activitat que pugui ser d'interès pels homes.			
7.2.5	Mantenir les subvencions específiques a l'esport femení i les accions positives per promoure'l.			
Objectiu específic 7.3 Millorar la qualitat de vida de les dones amb major risc d'exclusió social.				
7.3.1	Prioritzar l'accés de les llars monoparentals, les dones en situació de violència masclista o dones en risc d'exclusió com dones grans amb pensions minses o sense pensió a les prestacions, a les beques, ajuts i prestacions socials municipals.			

7.3.2 Fer tallers d'habilitats socials, d'eines personals, d'orientació sociolaboral, etc. per a dones immigrades o altres perfils de dones en risc o situació d'exclusió social.			
7.3.3 Realitzar accions específiques per alfabetitzar les dones immigrades, especialment aquelles que ja porten temps al municipi i que encara no han après d'idioma. Es podria treballar a partir de grups amb els seus fills i filles que sí coneixen el català i/o el castellà.			

9. Pla d'acció

A continuació es presenta el Pla d'acció, que consta de 4 eixos estratègics generals.

- Eix 1. Transversalitat de gènere en l'acció municipal
- Eix 2. Transformació cap a una ciutat feminista
- Eix 3. Participació inclusiva
- Eix 4. Abordatge integral de les violències masclistes

Cada eix compta amb un quadre amb una columna on hi consten els objectius específics de l'eix, les accions vinculades per a la consecució dels objectius, els indicadors per poder avaluar i valorar aquestes accions i el calendari.

Si bé és cert que en algunes ocasions els indicadors són generals i no hi apareixen indicadors de control, això és així perquè no hi ha, ara per ara, cap referència al respecte i algunes de les accions van encaminades a la recollida d'aquesta informació. En tot cas el **Grup de treball tècnic transversal del Pla d'Igualtat** sempre pot ampliar, concretar i millorar els indicadors així com altres aspectes del Pla.

La governança del Pla, així com el seu desenvolupament, seguiment i avaluació és responsabilitat d'aquest **Grup de treball tècnic transversal del Pla d'Igualtat**, que caldrà que es constitueixi, com a termini màxim, 1 mes després de l'aprovació del Pla. El Grup de treball s'haurà de reunir un mínim de tres cops any. L'encarregada de convocar la Comissió és l'agent d'Igualtat del municipi i, mentre no existeixi aquesta figura, la Regidora d'Igualtat.

Aquesta Grup de treball serà un òrgan operatiu, paritari, i format per personal tècnic de les diferents àrees de l'Ajuntament.

A part del grup de treball es contempla la creació d'una **Taula transversal del Pla d'Igualtat on hi puguin participar representants dels grups municipals, entitats locals i persones que hi assisteixin a títol personal** per tal que també tinguin espais de participació i decisió en relació al seguiment i avaluació del Pla, així com de les accions que hi consten. Aquesta comissió s'haurà de crear, com a màxim, 3 mesos després de l'aprovació del Pla i es reunirà, com a mínim, dos cops l'any.

Pel que fa al calendari es fa la distinció següent en funció dels anys previstos en que aquestes accions es duguin a terme:

- curt termini 2022-2023 (CT)

- mig termini 2024 (MT)
- llarg termini 2025 (LLT)

També, en alguns casos, hi consta **“anualment”** doncs hi ha accions que per les seves característiques cal que es vagin duent a terme de forma constant cada any.

En relació els recursos vinculats al Pla i a les seves accions, el Pla vol deixar palès que es durà a terme mitjançant recursos propis de l’Ajuntament, en ocasions de la Regidora d’Igualtat però també per aquells de les regidores implicades en les diferents accions, que sovint serà qui les durà a terme i liderarà amb l’acompanyament i assessorament d’Igualtat.

Sense més preàmbuls, passem a presentar el Pla d’acció.

Eix 1. Transversalitat de gènere en l’acció de govern/municipal

Objectiu específic	Actuació	Indicadors	Calendari
Adjudicar els recursos necessaris per al desenvolupament del Pla d’Igualtat de Gènere.	Existència o no de partida pressupostària específica, i quantitat i evolució de la mateixa.	Anualment	Anualment
	Contractació des de l’Ajuntament de Vilassar d’una persona tècnica d’Igualtat a jornada completa perquè pugui dur a terme la coordinació, impuls, desenvolupament i seguiment de les polítiques d’Igualtat de gènere	Contractació sí/ no Jornada parical o completa Tipus de contracte	Curt termini
Incorporar la perspectiva de gènere en totes les	Vetllar per la vigència del Pla d’Igualtat intern de l’Ajuntament de Vilassar i que aquest inclogui, com a mínim, aspectes de sensibilització i formació bàsica per tota la plantilla, així com que respongui a la legislació actual tenint en compte els RD del 2020 al respecte.	Existència o no del Pla intern. Desenvolupament, seguiment i avaluació del Pla intern. Actualització del Pla Intern tenint en compte la legislació actual. Avaluació del mateix.	Anualment

Àrees i serveis municipals

<p>Promoure la perspectiva de gènere en els plans municipals de totes i cadascuna de les àrees de l'ajuntament (educació, acció social, joventut, esports, ocupació, cultura, seguretat, etc).</p>	<p>Número de plans municipals aprovats/revisats.</p> <p>Número de plans municipals on s'ha comptat amb l'agent d'Igualtat o personal extern especialista per incorporar la perspectiva de gènere.</p> <p>% entre el total de plans i els que incorporen la perspectiva de gènere i/o han comptat amb professionals expertes</p>	<p>Anualment</p>
<p>Crear un sistema de recollida i explotació de dades segregades per sexe i altres indicadors amb perspectiva de gènere per aplicar en l'elaboració d'estudis, enquestes, memòries o estadístiques de totes les àrees municipals (models de memòries, models de recollida de dades, etc.)</p>	<p>Llistat d'indicadors i dades registrades a nivell municipal.</p> <p>% quantes estan recollides per sexe</p> <p>Incrementar % dades recollides per sexe fins el 100% o justificar el perquè no s'ha dut a terme aquest registre</p>	<p>Llarg termini</p>
<p>Actualitzar el manual d'estil i de comunicació de l'Ajuntament perquè incorpori elements per una comunicació no sexista, per elaborar una guia d'ús de llenguatge no sexista i inclusiu per al personal de l'Ajuntament, entitats, comerços i la ciutadania.</p>	<p>Revisió del manual sí/no</p> <p>Creació guia sí/no</p> <p>Accions de difusió de la guia; quines, quantes i impacte</p>	<p>Mig termini</p>
<p>Garantir que les comunicacions que es realitzen des de l'Ajuntament, independentment de la seva àrea, fan un ús no sexista del llenguatge i la comunicació (imatges).</p>	<p>Número de queixes/denúncies internes i externes per comunicació sexista</p> <p>Número de materials revistats</p>	<p>Anualment</p>
<p>En la contractació de serveis, licitacions, concursos públics i altres supòsits, incorporar clàusules de bones pràctiques i d'Igualtat d'oportunitats, com per exemple l'existència o no d'un pla d'Igualtat.</p>	<p>Número de contractes, licitacions i concursos públics publicat per l'Ajuntament</p>	<p>Anualment</p>

		<p>Número que inclouen clàusules i bones pràctiques d'Igualtat d'oportunitats, i % del total.</p> <p>Número d'empreses contractades totals.</p> <p>Número d'empreses contractades que tenen un Pla d'Igualtat vigent. % sobre el total</p>	
Donar visibilitat a les accions de gènere des de totes les àrees municipals	Difondre el Pla d'Igualtat de Gènere entre tot el personal municipal.	<p>Sessió de presentació del Pla si/no, número assistents i àrees</p> <p>Enviament del Pla d'Igualtat a tota la plantilla municipal</p>	Curt termini
	Donar a conèixer el Pla d'Igualtat de Gènere a les entitats i associacions locals, als serveis no municipals (escoles, CAP, entitats d'educació en el lleure...) i al conjunt de la ciutadania.	<p>Elaboració de llistat d'agents claus per la difusió del Pla sí/no</p> <p>Número d'accions realitzades per la difusió del Pla.</p>	Curt termini
	<p>Incloure als mitjans de comunicació municipals (web, xarxes socials, radio, revista mensual) informació permanent i periòdica sobre el desenvolupament del pla, i les seves actuacions, les polítiques d'Igualtat de gènere del consistori i de la regidoria, així com dels recursos que hi ha al municipi per tal que el conjunt de la ciutadania n'estigui informada i en pugui fer seguiment.</p> <p>Mantenir actualitzada la informació sobre les actuacions del pla i recursos que s'hi destinen.</p>	<p>Penjar el PIG a un lloc fàcilment accessible a la pàgina web de l'Ajuntament.</p> <p>Número de publicacions i actualitzacions d'informació relacionada amb el PI.</p> <p>Difusió del PIG a les xarxes socials de l'Ajuntament, sí/no i quines.</p> <p>Número de notícies a la revista mensual relacionades amb el PI.</p>	Anualment

	Accions comunicatives relacionades amb temes d'igualtat i de la regidora: Registre tema, canal, data.	
--	--	--

Eix 2. Transformació cap a una ciutat feminista

Objectiu específic	Actuació	Indicadors	Calendari
Educar amb valors d'equitat des de la primera infància i al llarg de la vida, trencant amb els valors tradicionals basats en l'androcentrisme i l'heteropatriarcat.	Crear una comissió d'Igualtat de gènere o coeducació al Consell Escolar Municipal, amb representants de tots els centres educatius i de l'ajuntament que seran les persones de referència en matèria de coeducació als seus respectius centres. Promoure un espai, físic i virtual, de bones pràctiques.	Creació de la comissió sí/no Número reunions comissió i de persones assistents Espai virtual de bones pràctiques sí/no	Mig termini
	Buscar i difondre materials existents sobre coeducació i Igualtat de gènere per a les diferents etapes i nivells educatius, des de la petita infància fins a l'edat adulta, tot promovent models que permetin trencar amb la segmentació horitzontal pel que fa a la tria d'estudis superior i projeccions vitals laborals.	Recull de materials sí/no Etapas educatives que formen part del recull Accions de difusió recull	Mig termini
	Afavorir l'adhesió de les escoles i instituts de Vilassar de Mar al programa coeducat.cat	Adhesió si/no	Curt termini
	Elaborar i difondre una breu guia bàsica sobre coeducació que permeti treballar a tots espais educatius (formals i no formals) i que permeti sistematitzar les actuacions per a la Igualtat de gènere en l'àmbit educatiu. Aquesta guia haurà d'incorporar, com a mínim, aspectes relacionats amb; llenguatge, rols i estereotips de gènere en els jocs i les joguines, usos dels espais i patis, gestió de conflictes,...	Elaboració guia bàsica sobre coeducació sí/no Aspecte que incorpora la guia.	Llarg termini

<p>Oferir formació específica sobre coeducació tant al professorat i altres professionals del món educatiu i de l'ajuntament en un sentit molt ampli, com això com als espais d'educació no formal i a les famílies.</p>	<p>Formacions sobre coeducació sí/no. Recull de professionals i àmbits a qui anaven dirigides les formacions.</p> <p>Número de persones assistents</p> <p>Temes tractats</p>	<p>Mig termini</p>
<p>Promoure formacions adreçades a trencar amb els estereotips de gènere en diferents edats i espais.</p> <p>Promoure i facilitar recursos per a la formació afectivo-sexual a les escoles d'educació infantil i primària amb l'objectiu final que les nenes i els nens desenvolupin relacions personals, socials i sexuals basades en la l'gualtat, en la no discriminació, inclusives, des del respecte a la diversitat i lliures de tot tipus de violències</p>	<p>Realització de formacions, sí/no</p> <p>Quantes, persones assistents i temàtiques</p> <p>Qüestionaris d'avaluació i satisfacció de les mateixes</p>	<p>Curt termini</p>
<p>Incloure activitats de promoció de la l'gualtat en els diferents espais municipals que treballen amb infants i joves, de forma periòdica i permanent (biblioteca, centres socials, espais juvenils...).</p>	<p>Número d'activitats realitzades. Número de persones assistents. Registre: lloc, temàtica i altres agents implicats.</p>	<p>Mig termini</p>
<p>Elaborar i distribuir a través de la Biblioteca i dels centres educatius un catàleg de propostes i recomanacions de literatura infantil i juvenil no sexista, així com de jocs i joguines no sexistes.</p>	<p>Elaboració del catàleg: sí/ no. Distribució del catàleg: llistat d'espais on s'ha difós.</p>	<p>Curt termini</p>
<p>Introduir en l'orientació per a la formació i el treball informació sobre com escollir una professió sense biaix de gènere, tractant continguts sobre la situació laboral de dones i homes en l'educació i en el mercat de treball.</p>	<p>Realització de càpsules (in)formatives: sí/no. Registre: durada, contingut, assistents i avaluació del mateixa.</p>	<p>Curt termini</p>

Visibilitzar les desigualtats entre dones i homes en els usos del temps i al món laboral i facilitar la incorporació i el manteniment de les dones al mercat laboral en l'igualtat d'oportunitats i en condicions dignes.	Segregar les dades d'ocupació, i desocupació, del municipi per sexe i edats, en els serveis municipals que treballin aquest àmbit.	Llistat de serveis municipals que recullen dades d'ocupació/desocupació. Les dades d'ocupació estan recollides per sexe: sí/no.	Mig termini
	Realitzar campanyes de sensibilització per tal que la ciutadania sigui conscient dels estereotips de gènere vinculats a algunes professions.	Realització campanyes: sí/no. Registre; material de la campanya, espais i canals de difusió i avaluació d'impacte.	Mig termini
	Sensibilitzar a la ciutadania sobre les desigualtats laborals i, especialment, la bretxa salarial, el terra enganxifós la desigualtat horitzontal i vertical.	Realització campanyes: sí/no. Registre; material de la campanya, espais i canals de difusió i avaluació d'impacte.	Llarg termini
	Promoure la formació i la ocupació a través de serveis específics i d'assessoraments individualitzats per dones sobre ofertes de feina i formació.	Existència de serveis específics i especialitzats de formació i ocupació per dones: sí/no. Número de dones ateses. Valoració del servei rebut.	Anualment
	Programes per promoure la incorporació laboral de dones amb major dificultat d'inserció/risc d'exclusió social (dones víctimes de violència, famílies monomarentals...)	Existència de programes d'incorporació laboral: sí/no. Dones que hi ha participat. Dones que han trobat feina (absolut i % sobre total).	Mig termini
	Promoure accions, bones pràctiques i Plans d'Igualtat en el teixit empresarial i comercial del municipi	Creació de material i campanyes de difusió: sí/no. Registre material, accions de comunicació, valoració d'impacte.	Llarg termini
Generar un nou equilibri entre els usos dels temps i el	Realitzar campanyes de sensibilització entorn de la importància dels treballs de cures i les condicions en que es duen a terme.	Realització campanyes: sí/no. Registre; material de la campanya, espais i canals de difusió i avaluació d'impacte.	Mig termini

treball productiu i de cures, posant les cures al centre de la vida.	Promoure que les activitats organitzades per l'Ajuntament tinguin en compte horaris i recursos que facilitin la conciliació, així com que oferixin espais de cura d'infants.	Campanya interna sobre bones pràctiques en l'organització d'actes: sí/no. Número d'actes organitzats per l'Ajuntament que compten amb serveis de cura d'infants (absolut i %sobre el total)	Anualment
	Realitzar actuacions de sensibilització per tal de fomentar la corresponsabilitat entre dones i homes en les tasques de la llar, incloent-hi accions adreçades a la gent joves i adolescent.	Realització campanyes: sí/no. Registre; material de la campanya, espais i canals de difusió i avaluació d'impacte.	Llarg termini
	Realitzar jornades de treball entre diferents agents del municipi per valorar accions conjuntes local per conciliar el temps de cura, de treball assalariat i temps personal que afavoreixin la corresponsabilitat	Realització de la jornada: sí/no. Agents implicats. Registre temes i acords parlats.	Mig termini
	Crear grups de parentatge responsable i obrir espais de treball de la corresponsabilitat i desconstrucció de la masculinitat hegemònica.	Existència o no de grups de parentatge responsable: sí/no. Persones assistents, freqüència de les reunions. Espais de treball: sí/no. Número d'homes assistents.	Llarg termini

Promoure un espai públic, i un disseny urbanístic municipal, amb	Utilitzar criteris no sexistes i inclusius en la retolació de les oficines, espais i equipaments de l'Ajuntament. Revisió i, si s'escau, adaptació, de la retolació dels diferents serveis i espais de l'Ajuntament amb criteris de llenguatge no sexista i inclusiu.	Revisió dels cartells i senyalística de l'Ajuntament. Llistat de cartells i senyalística amb llenguatge sexista. Número de retòls i senyals canviades amb criteris de llenguatge no sexista i inclusiu (número i % sobre total)	Mig termini
---	---	---	-------------

perspectiva de gènere	de	Seguir de forma ferma amb la inclusió de la perspectiva de gènere en les polítiques de disseny de l'espai públic i de mobilitat, tenint en compte, com a mínim, els diferents usos i necessitats de l'espai, activitats derivades del treball de cura, mobilitat, l'accés a les platges, funcionament ascensors, zones fosques, il·luminació, espais i voltants del transport públic, parades i rampes autobusos,...	Incorporació de la perspectiva de gènere en les polítiques d'espai públic i mobilitat del municipi: sí/no. Número i % sobre el total d'obres públiques. Número d'accions per recollir incidències i aportacions de la ciutadania. Aportacions rebudes. Aportacions incorporades (totals i % sobre rebudes).	Llarg termini
		Incloure en els plecs de condicions per a l'adjudicació de les noves promocions d'habitatges criteris de gènere que permetin l'accés de famílies monoparentals, dones en situació de violència masclista o altres persones en situacions de risc o exclusió social.	Incorporació de les clàusules en les promocions d'habitatge públic: sí/no.	Curt termini
		Fer un anàlisi de nomenclatura del municipi amb perspectiva de gènere i elaborar una proposta amb noms de dones que han destacat a nivell local, nacional o internacional i ampliar el nombre de vies urbanes del municipi amb noms de dones il·lustres (bé canviant alguns noms, bé en la creació de nous carrers, parcs i places).	Realització de l'anàlisi: sí/no Elaboració proposta noms de dones: sí/no Ampliació nombre de noms de dones nomenclatura: sí/no. Número i % sobre el total.	Llarg termini
		Impulsar accions a la via pública que visibilitzin el feminisme: pas de vianants liles, murals, cartells informatius,...	Número de propostes fetes i detall de qui les ha fet; personal Ajuntament, ciutadania, entitats... Número de propostes dutes a terme. % entre propostes fetes i propostes dutes a terme	Anualment
Impulsar activitats d'informació,		Commemorar el 28 de maig, Dia Internacional d'acció per la salut de les dones.	Campanya i/o acte de commemoració del 28M: sí/no. Agents implicats. Valoració d'impacte.	Anualment

prevenció i promoció de la salut i el benestar de les dones.	Promoure espais de cures i creixement personal per a les dones.	Campanyes de	Curt termini
	Fer campanyes de sensibilització per la salut de les dones des d'una perspectiva integral.	Realització campanyes: sí/no. Registre; material de la campanya, espais i canals de difusió i avaluació d'impacte.	Anualment
	Generar espais de suport i difusió de les necessitats de les dones quant a la salut sexual i reproductiva.	Existència espais: sí/no. Campanyes de difusió salut sexual i reproductiva: sí/no. Temes i impacte. Número de dones que hi participen.	Mig termini
	Fer difusió de l'ASSIR des d'una perspectiva de gènere i diversitat sexual i afectiva per trencar amb la idea que és un servei per dones.	Realització campanya: sí/no. Registre i informe: contingut, espais/canals de difusió i impacte.	Mig termini

Eix 3. Participació inclusiva

Objectiu específic	Actuació	Indicadors	Calendari
Incrementar la presència i la participació de les dones en tots els àmbits de la vida social del municipi, tant a les organitzacions, institucions, associacions com en la participació ciutadana en general, així com fer-ne visible les seves aportacions, sabers i coneixements.	Crear instruments de participació i consulta de les dones del municipi i de les entitats i associacions dels diferents àmbits per implicar la ciutadania en el desenvolupament del pla i de les polítiques d'igualtat de gènere.	Accions de participació ciutadana i consulta: sí/no i registre; quan, quines, canals, número de participacions i incidència.	Curt termini
	Crear i dinamitzar una Taula de les Dones un consell o altra modalitat d'espai de participació de les entitats de dones i persones en pro de la igualtat del municipi.	Existència Taula de dones: sí/no. Número de dones i entitats participants. Número de reunions realitzades.	Mig termini
	Organitzar activitats d'interès per a les dones i possibilitar espais de trobada per a totes les dones del municipi com trobades interculturals, trobades intergeneracionals, etc.	Número d'espais de trobada per dones creats. Número de dones assistents. Continuitat en les accions: sí/no.	Curt termini
	Incloure criteris de paritat en els consells i espais i processos de participació municipal.	Registre de consells, espais i processos de participació municipal. Incorporació criteris	Mitjà termini

		de paritat: sí/no. Número absolut, % sobre el total.	
	Promoure la perspectiva de gènere a totes les entitats del municipi, realitzant accions de sensibilització i formació per incorporar la perspectiva de gènere.	Realització de formació: sí/no. Entitats i persones assistents. Assessorament per entitats i associacions: sí/no. Número de consultes i acompanyaments.	Llarg termini
	Treballar per l'establiment de criteris generals que valorin la paritat en les juntes directives en l'atorgament de subvencions a entitats i associacions, com es fa en el cas de les entitats esportives així com incloure criteris d'incorporació de la perspectiva de gènere i en contra dels estereotips i les violències masclistes en les subvencions destinades a entitats	Registre subvencions. Incorporació criteri en les subvencions: sí/no. Número subvencions que ho incorporen i % sobre el total.	Llarg termini
	Mantenir el suport a les associacions i grups de dones del municipi, entre d'altres a través de la difusió de les activitats que duen a terme.	Número de difusions d'activitats i campanyes d'entitats i associacions del municipi.	Anualment
	Promoure la realització d'actes i activitats, tan per part de les entitats com del propi ajuntament, més enllà del 25 de novembre i el 8 de març (que cal seguir fent), com per exemple pel 28J dia de l'alliberament LGTBI+, 28S Dia dels drets sexuals i reproductius, etc.	Número d'activitats realitzades. Agents implicats. Persones assistents i/o avaluació d'impacte.	Anualment
Impulsar activitats d'esport, cultural, oci i lleure lliures de rols i estereotips de gènere	Mantenir i dinamitzar els espais municipals que ofereixen activitats de lleure, oci, culturals... i que serveixi com espai de relació social dels veïns i veïnes de Vilassar de Mar, implicant a dones i homes de diferents edats en el seu disseny i en la programació d'activitats, que incorporin els valors del feminisme.	Registre espais municipals que ofereixen activitats d'oci. Número d'espais que programen activitats de forma participada. Dades segregades per sexe i edat.	Anualment

adequades a les seves necessitats i interessos, així com visibilitzar-ne les seves aportacions a la vida local.

Potenciar i facilitar recursos, formació i assessorament a entitats, clubs, federacions, institucions esportives, entitats d'educació en el lleure perquè incorporin i/o mantinguin mesures equitatives i per la inclusió de les perspectiva de gènere.	Número de demandes/consultes fetes Número de demandes respostes Absolut i % Número de recursos generats; tipus de recurs i impacte.	Mig termini
Visibilitzar i promocionar a les dones en la pràctica de l'esport, reconeixent el rol femení als esports.	Promoure un reconeixement anual a alguna dona que destaquí en l'esport femení: sí/no.	Mig termini
Promoure la pràctica esportiva trencant amb rols de gènere i promovent la participació de les dones en esports tradicionalment masculinitzats i viceversa.	Número i tipus d'accions dutes a terme. Número de campanyes realitzades.	Mig termini
Recull i visibilització de bones pràctiques esportives coeducatives, d'equips i competicions no mixtes, com a mesura d'acció positiva en aquells esports tradicionalment masculins i viceversa"	Reunions amb clubs, organitzacions i institucions esportives que organitzen activitats esportives per plantejar estratègies de promoció de l'activitat física femenina.	Llarg termini
Fomentar campanyes de Joc nets que incorporin missatges en contra actituds i comportaments sexistes i masclistes.	Número de campanyes realitzades. Informe impacte de la/les campanyes	Llarg termini
Vetllar perquè la Beca Ernest Lluch incorpori en les seves bases la perspectiva de gènere, així com promoure la recerca i la investigació sobre el paper de les dones a la història i la cultura locals.	Incorporació perspectiva de gènere en les bases: sí/no. Accions de promoció de recerca i investigació: sí/no. Quines. Impacte i pressupost.	Llarg termini

Mantenir l'espai quinzenal "Entre dones" de Vilassar Radio.	Existència quinzenal "Entre dones" de Vilassar Radio: sí/no. Si s'escau, data finalització i raons.	Curt termini
Promoure accions per recuperar la genealogia femenina i feminista del municipi.	Accions per recuperar genealogia: sí/no. Registre, informe en funció accions (persones assistents, campanya, edició material...)	Llarg termini
Comptar amb l'existència de Punts liles i professionals que els dinamitzin a la Festa Major del municipi i altres festivitats i celebracions que tinguin lloc al municipi. Valorar l'existència de Punts Liles per la sensibilització, atenció i acompanyament entorn les violències masclistes, especialment les violències sexuals, en diferents espais i moments de l'any, com per exemple a la Platja.	Número de festes a l'espai públic. Número de Punts Liles i % sobre el total de festivitats. Hores totals de Punts Liles. Informes d'avaluació dels Punts liles.	Anualment
Promoure que les Biblioteques i arxius municipals tinguin fons documentals de gènere, així com que facin recomanacions en aquest sentit.	Accions de promoció: sí/no i registre.	Mig termini
Vetllar per una programació cultural feminista lliure de sexisme i masclisme, tant en el contingut com en la seva difusió. Revisar les figures dels gegants de Vilassar, el Pigat i la Lucia, que a banda del passat esclavista, perpetuen estereotips de gènere	Informes de valoració de la programació cultural lliure de sexisme.	termini

Eix 4. Abordatge integral de les violències masclistes

Objectiu específic	Actuació	Indicadors	Calendari
<p>Mantenir i augmentar els recursos destinats a l'abordatge de les violències masclistes que pateixen les dones i els seus fills i filles per tal d'afavorir el seu procés de recuperació i reparació.</p>	<p>Fer una revisió i, si s'escau, adequació, dels serveis d'atenció a les dones víctimes de violència (SIAD), tant dels espais físics com dels circuits i recursos d'urgència, posant especial èmfasi en la possible revicmització i violència institucional que reben les víctimes.</p>	<p>Revisió espais físics: sí/no.</p> <p>Revisió circuits d'atenció: sí/no.</p> <p>Revisió recursos d'urgència: sí/no.</p>	<p>Curt termini</p>
	<p>Recull, revisió i, si s'escau, actualització dels els protocols d'actuació de les escoles i instituts i els serveis de professionals, SIAD, Serveis Socials, policials, etc. i, per descomptat, vetllar perquè incloguin la perspectiva de gènere.</p>	<p>Llistat de tots els Protocols existents</p> <p>Revisió dels Protocols (número de protocols totals i número de protocols revisats)</p> <p>Actualització Protocols (número de protocols totals i número de protocols revisats)</p>	<p>Curt termini</p>
	<p>Seguir oferint assessorament jurídic i psicològic a les dones que pateixen situacions de violència.</p>	<p>Assessorament jurídic per dones: sí/no.</p> <p>Número de dones ateses.</p> <p>Assessorament psicològic per dones: sí/no.</p> <p>Número de dones ateses</p>	<p>Anualment</p> <p>Curt termini</p>
	<p>Revisar indicadors de risc per determinar el grau de perill de la dona en situació de violència.</p>	<p>Revisió indicadors de risc: sí/no.</p> <p>Registre canvis i modificacions.</p>	<p>Curt termini</p> <p>Anualment</p>

	Establir espais, programes de suport i cures a les professionals que atenen situacions de violències per evitar el burn out.	Creació de programes de suport: sí/no. Valoració de les professionals d'aquests programes.	Llarg termini
	Mantenir la prevenció sobre mutilació genital femenina (MGF) que es dur a terme en el CAP municipal.	Número reunions de coordinació entre el CAP i Igualtat. Realització prevenció MGF: sí/no. Si s'escau, informe.	Anualment
	Revisar els recursos i ajudes econòmics que reben les dones víctimes de violència per treballar cap el seu augment.	Informe i recull actual d'ajuts. Revisió anual d'ajuts. Increment %: sí/no.	Mig termini
Visibilitzar, sensibilitzar i prevenir sobre les violències masclistes en totes les seves formes i àmbits, mantenint i enfortint les tasques d'informació, prevenció i sensibilització.	Seguir participant a les campanyes de sensibilització promogudes per l'ICD durant tot l'any i si s'escau, dur-ne a terme de pròpies, donin a conèixer els drets de les dones que viuen o han viscut una situació de violència masclista, la detecció de situacions de violència masclista sovint més invisibilitzades,...	Suport de campanyes de l'ICD: número de campanyes. Realització campanyes municipals: sí/no. Contingut, canals i impacte.	Anualment
	Realitzar tallers i activitats de prevenció i detecció de la violència masclista en diferents àmbits i entre diferents col·lectius i professionals: formatiu, lleure, sanitari, cultural, esportiu...	Número de tallers realitzats i àmbits. Número de persones assistents.	Curt termini
	Promoure activitats esportives i culturals lliures d'agressions sexistes.	Campanyes realitzades: sí/no. Agents implicats.	Curt termini
	Oferir i impartir xerrades i tallers d'informació, sensibilització i prevenció de la violència masclista a les entitats i associacions del municipi, així com al conjunt de la ciutadania	Número de tallers realitzats. Número d'entitats participants. Persones assistents.	Mig termini

	Elaborar materials de difusió com ara butlletins, cartells, guia informativa de recursos i servei que tenen les dones del municipi al seu abast en matèria de violència de gènere, garantint que la informació sigui entenedora per tothom i arribi a totes les dones del municipi (a través del CAP, de les escoles, de les entitats, etc...). La difusió ha d'incloure tots els serveis que tenen el seu abast municipals, comarcals, regionals, autonòmics i estatals.	Número, tipus i contingut material elaborat. Impacte comunicatiu del mateix.	Mig termini
	Impulsar una xarxa associativa de suport comunitari a les dones en situació de violència, a través de les entitats que ja treballen en el tema i d'altres que s'hi puguin incorporar.	Existència xarxa associativa de suport: sí/no. Entitats implicades.	Curt termini
Millorar els programes per l'abordatge integral de les violències masclistes, intensificant i millorant la coordinació entre les diferents administracions i àrees municipals implicades.	Fer sessions formatives a professionals dels serveis implicats directament en l'abordatge de la violència masclista, especialment en l'atenció a dones, com els serveis sanitaris o la policia local, sobre com millorar la seva tasca, incidint en totes les formes de violència (física, psicològica, sexual...).	Número de sessions realitzades. Número de persones assistents i serveis implicats.	Curt termini
	Donar a conèixer el protocol a tots els agents implicats i establir amb ells/es mecanismes per assegurar la detecció, notificació i seguiment de les situacions de violència masclista.	Campanya de difusió del Protocol. Revisió mecanismes coordinació i comunicació: sí/no. Registre modificacions i informes derivacions.	Curt termini
	Oferir formació específica i especialitzada sobre prevenció i detecció de situacions de violència masclista o abús sexual infantil en infants i adolescents.	Número de sessions realitzades. Número de persones assistents i serveis implicats.	Mig termini
	Dur a terme formacions especialitzades sobre violències masclistes, detecció i derivació responsable, a diferents àrees, entitats i agents del municipi, no només a aquells específics de violència.	Realització formacions específiques: sí/no. Àrees destinades; persones assistents.	Mig termini