

**PLA LOCAL D'IGUALTAT  
DE SANT ESTEVE SESROVIRES  
2023 - 2026**

### **Coordinació del treball:**

Secció de Polítiques Municipals  
Oficina de Polítiques d'Igualtat  
Gerència de Serveis d'Igualtat i Ciutadania  
**Àrea d'Igualtat i Sostenibilitat Social**

### **Autoria:**



### **Amb el suport de:**



Ajuntament de  
Sant Esteve Sesrovires

**Finalitzat en data:** Juny de 2023

## ÍNDEX

<b>1</b>	<b>PRESENTACIÓ</b> .....	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>INTRODUCCIÓ</b> .....	<b>4</b>
<b>3</b>	<b>PARTICIPANTS</b> .....	<b>5</b>
<b>4</b>	<b>MARC CONCEPTUAL, LEGAL I NORMATIU DE LES POLÍTIQUES DE GÈNERE</b> .....	<b>6</b>
4.1	MARC INTERNACIONAL I EUROPEU .....	6
4.2	MARC ESTATAL .....	8
4.3	MARC AUTONÒMIC .....	9
4.4	MARC LOCAL .....	11
<b>5</b>	<b>PROCÉS D'ELABORACIÓ DEL PLA LOCAL D'IGUALTAT DE SANT ESTEVE SESROVIRES</b> .....	<b>13</b>
5.1	PLA DE TREBALL .....	13
5.2	METODOLOGIA I FASES DEL PROCÉS .....	14
<b>6</b>	<b>CONTEXT TERRITORIAL</b> .....	<b>20</b>
6.1	CONTEXT SOCIODEMOGRÀFIC .....	21
6.2	MUNICIPI PER EIXOS .....	24
6.2.1	<i>Compromís amb la igualtat de gènere</i> .....	24
6.2.2	<i>Acció contra les violències masclistes</i> .....	28
6.2.3	<i>Drets i qualitats de vida</i> .....	31
6.2.4	<i>Coeducació i transmissió d'una cultura igualitària</i> .....	33
6.2.5	<i>Reformulació dels treballs i del temps</i> .....	34
6.2.6	<i>Reconeixement del lideratge i la participació de les dones</i> .....	35
<b>7</b>	<b>PRINCIPALS CONCLUSIONS DE LA DIAGNOSI</b> .....	<b>36</b>
7.1	EIX 1 - COMPROMÍS AMB LA IGUALTAT DE GÈNERE I LA INTERSECCIONALITAT .....	36
7.2	EIX 2 – ACCIÓ CONTRA LES VIOLÈNCIES MASCLISTES I LGTBI FÒBIQUES .....	38
7.3	EIX 3 - DRETS, SALUT I QUALITAT DE VIDA .....	39
7.4	EIX 4 - COEDUCACIÓ I TRANSMISSIÓ D'UNA CULTURA IGUALITÀRIA .....	41
7.5	EIX 5 - REFORMULACIÓ DELS TREBALLS I DELS TEMPS .....	42
7.6	EIX 6 - RECONeixEMENT DEL LIDERATGE I LA PARTICIPACIÓ DE LES DONES .....	43
<b>8</b>	<b>PLA D'ACCIÓ</b> .....	<b>44</b>
8.1	ACTUACIONS PER EIXOS .....	46
8.2	COMPROMÍS AMB LA IGUALTAT DE GÈNERE I LA INTERSECCIONALITAT .....	47
8.3	ACCIÓ CONTRA LES VIOLÈNCIES MASCLISTES I LGTBI FÒBIQUES .....	50
8.4	DRETS I QUALITATS DE VIDA .....	53
8.5	COEDUCACIÓ I A LA TRANSMISSIÓ D'UNA CULTURA IGUALITÀRIA .....	55
8.6	REFORMULACIÓ DELS TREBALLS I DELS TEMPS .....	57
8.7	RECONeixEMENT DEL LIDERATGE I LA PARTICIPACIÓ DE LES DONES .....	59
8.8	CRONOGRAMA .....	60
8.9	TAULA RESUM D'ACTUACIONS, EIXOS I ÀMBITS .....	65
<b>9</b>	<b>SEGUIMENT I AVALUACIÓ</b> .....	<b>68</b>
<b>10</b>	<b>PRINCIPALS CONCLUSIONS I RECOMANACIONS</b> .....	<b>69</b>
<b>11</b>	<b>BIBLIOGRAFIA I FONTS DOCUMENTAL</b> .....	<b>71</b>
<b>12</b>	<b>ANNEXES</b> .....	<b>72</b>
12.1	ALGUNS RECURSOS PEL MÓN LOCAL .....	72
12.2	BUIDAT PER EIXOS .....	<b>ERROR! NO S'HA DEFINIT EL MARCADOR.</b>

## 1 PRESENTACIÓ

Afavorir la igualtat de dones i homes d'una manera transversal a Sant Esteve Sesrovires és l'objectiu i fonament d'aquest pla. Un pla encaminat a fomentar un model de ciutadania igualitària i diversa des del compromís polític i tècnic de l'ajuntament.

La igualtat, recollida tant en l'ordenament jurídic internacional com en la Constitució Espanyola, és un dret reconegut per l'ONU, pel que les administracions hem de treballar, des de les nostres competències, en assegurar-la i garantir-la, erradicant així tot tipus de violència envers les dones, una de les principals manifestacions de desigualtat que ens trobem al món.

A Sant Esteve Sesrovires tenim el ferm compromís d'implementar i aplicar totes les polítiques necessàries per garantir el compliment d'aquest dret. Detectar les necessitats de les dones, sensibilitzar, atendre, informar, orientar, executar accions impulsores de les polítiques d'acompanyament i suport a les dones, i fer-ho de la mà de les entitats de dones, de la comunitat educativa i de la ciutadania, són les bases del compromís que amb aquest PLA LOCAL D'IGUALTAT adquirim.

Les dones sesrovirenques han de saber que tenen el suport del seu ajuntament i dels seus veïns i veïnes. Han de saber que amb els protocols de protecció amb els que ens hem dotat treballarem per preservar la seva seguretat i els seus drets.

Gràcies a totes les persones que han fet possible, des dels diferents departaments, aquest Pla que neix amb un fort compromís polític i tècnic i amb el suport de la Diputació de Barcelona.

És un orgull per a nosaltres presentar-vos el Pla local d'Igualtat 2023-2026, fruit del treball d'estudi i coneixement del nostre municipi i de la participació de professionals expertes en diferents àmbits del nostre ajuntament, de les associacions de dones, de grups de voluntariat, de tècniques referents i de les dones representants de la voluntat política d'aplicar al nostre municipi les polítiques que ens comprometen amb la igualtat.

Som-hi!

Roser Brosed Yuste  
Regidora d'Igualtat, Polítiques Feministes i  
LGTBI 2019-2023

Lorena Cuesta Pozo  
Regidora d'Igualtat, Polítiques  
Feministes i LGTBI 2023-2027

## 2 INTRODUCCIÓ

Els Plans d'Igualtat són una **eina clau de planificació i implementació** de les polítiques públiques de gènere des d'un abordatge transversal i estratègic que incorpori totes les àrees i actuacions municipals.

Constitueixen un conjunt ordenat d'objectius i mesures que permeten desenvolupar una estratègia integral per a la millora de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, identificar les desigualtats estructurals i fer-hi front. El plans ens han de permetre fer una mirada àmplia del municipi des de la planificació urbanística, disseny d'edificis i equipaments, la seguretat, la comunicació, l'educació, la cultura ... fins a la vida i la cura de les persones que hi viuen.

El seu impuls sorgeix del reconeixement de les desigualtats i discriminacions existents per raó de gènere i de la voluntat per transformar aquesta realitat. Les actuacions s'encaminen a **afavorir la igualtat de dones i homes en diferents àmbits**, i a propiciar un model de ciutadania que fomenti l'equitat i la diversitat, des d'una aproximació interseccional.

Concebuts com una **eina de treball transversal**, els plans incorporen totes o diverses àrees dels ens Locals per tal d'introduir el principi d'igualtat en totes les actuacions municipals. L'abordatge transversal de la perspectiva de gènere a les polítiques públiques suposa un necessari compromís polític i la necessària formació i implicació de tot el personal municipal.

El Pla d'Igualtat és un **document estratègic clau** que, a més de servir per a la planificació i la posada en marxa d'actuacions concretes, ha de poder mesurar l'impacte o els efectes del mateix en la correcció dels biaixos de gènere existents i especialment, en la millora de les condicions de vida de les dones.

### 3 PARTICIPANTS

Durant l'elaboració d'aquest Pla d'Igualtat han estat moltes les persones que han col·laborat per fer-lo possible en les diferents fases i a través de canals diversos, aportant visió, idees, expertesa i coneixement del municipi. Per altra banda, la feina feta i compartida de molts col·lectius i entitats feministes i LGBTI durant els últims anys han aportat eines, reflexions i materials molt útils i necessaris per la materialització de plans com el que ara teniu a les mans.

**L'elaboració d'aquest pla ha estat possible gràcies a:**

**Coordinació, redacció i dinamització.**

Ajuntament de Sant Esteve Sesrovires: Roser Brosed Yuste – Regidora d'Igualtat, Polítiques Feministes i LGTBI i Mireia Mondelo Hernan – referent d'Igualtat, Polítiques Feministes i LGTBI.

Diputació de Barcelona: Alfred Matamala i Xicota, tècnic de l'àrea d'Igualtat i Sostenibilitat Social.

Equip de Dones amb Empenta (DAE): Èlia Palomas Oliva, Margarida Fité i Givés i Jimena Colavitta Laino, de l'àrea de Formació i Consultoria.

**Grup Motor:**

Roser Brosed Yuste – regidora d'Igualtat, Mireia Mondelo Hernan - referent d'Igualtat, Judit Guàrdia Bautista –tècnica de joventut, Patricia Camiño Martínez – educadora social i Pere Prats Lladó – cap del Departament de Serveis a les Persones.

**Aquest Pla també s'ha construït amb la participació de professionals** de Joventut, Policia local, Serveis Socials, professionals dels centres educatius, del SIE i dels serveis sanitaris, **ciutadania i entitats que han aportat la seva mirada sobre la Igualtat, entre elles:** AMPA Vinya Sastret, AMPA Institut Montserrat Colomer, Nosaltes Dones en Progrés, Grup de Dones Sant Esteve, Grup de Voluntariat de Sant Esteve, totes les persones que han participat a títol individual en els espais de participació proposats i les persones anònimes que han omplert el qüestionari.

## 4 MARC CONCEPTUAL, LEGAL I NORMATIU DE LES POLÍTIQUES DE GÈNERE

Les polítiques d'igualtat, així com les estratègies per a la seva implementació, han estat fortament determinades per un important desplegament normatiu en l'àmbit comunitari, estatal, autonòmic i local, com a resultat, en gran part, dels instruments jurídics, polítics i tècnics impulsats des de Nacions Unides a través de les Conferències Mundials de les Dones. S'han desenvolupat gràcies a la incidència dels moviments de dones i feministes que han obligat a posar la igualtat en l'agenda pública. Fins al punt que al setembre de 2015, i amb l'acord històric de 193 països, l'Assemblea General de les Nacions Unides va aprovar l'Agenda 2030 per al Desenvolupament Sostenible i els seus 17 Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS), com a instrument global amb un ampli abast i una importància sense precedents, en el que l'objectiu número 5 és aconseguir la igualtat de gènere i empoderar totes les dones i nenes. Es tracta d'erradicar la violència i la discriminació contra les dones, així com d'assegurar que tenen les mateixes oportunitats que els homes en tots els àmbits de la vida. Això vol dir acabar amb totes les formes de violència contra les dones.

### 4.1 Marc internacional i europeu

La inclusió del principi d'igualtat entre dones i homes en l'ordenament jurídic internacional està marcada per la Carta de les Nacions Unides de l'any 1945, en la qual es prohibeix la discriminació per raó de sexe i s'eleva, així, el principi d'igualtat entre dones i homes a l'esfera dels drets humans. També a la Declaració Universal de Drets Humans adoptada i proclamada per l'Assemblea General de les Nacions Unides, el 10 de desembre de 1948, ja en fa esment: "*Considerant que els pobles de les Nacions Unides han ratificat en la Carta llur fe en els Drets Humans fonamentals, en la dignitat i el valor de la persona humana i en la igualtat de dret d'homes i dones; i que han decidit de promoure el progrés social i millorar el nivell de vida dins d'una llibertat més àmplia (...)*" Posteriorment, l'any 1967, l'Assemblea General de les Nacions Unides proclama la Declaració sobre l'eliminació de la discriminació contra la dona. La declaració estableix, en l'article 1, que la discriminació contra la dona és

injusta i constitueix una ofensa a la dignitat humana. Aquesta declaració és precursora de la Convenció de les Nacions Unides sobre l'eliminació de tota forma de discriminació contra la dona (CEDAW), de l'any 1979, la qual entra en vigor en forma de tractat internacional el 1981. La convenció suposa, a més d'una declaració internacional de drets per a la dona, l'establiment de la idea que els estats han de garantir el gaudi d'aquests drets i establir les mesures necessàries per assolir-los.

És en la IV Conferència Mundial de la Dona celebrada a Beijing (1995) on el *gender mainstreaming* (transversalització de gènere) es posicionarà en l'agenda internacional. A través de la Declaració i Plataforma d'Acció de Beijing, s'introdueix la igualtat i la no-discriminació per raó de sexe com a factor clau per construir les societats del segle XXI. En la IV Conferència es demana als governs, de manera explícita, la integració de la perspectiva de gènere en totes les polítiques i els programes amb la voluntat d'analitzar-ne les conseqüències per a les dones i els homes, respectivament, abans de prendre decisions. L'assumpció de l'estratègia de la transversalització de la perspectiva de gènere permetrà la promoció de la igualtat de gènere a través de la combinació de mesures i instruments legislatius i accions concretes que es reforcin mútuament.

En l'àmbit comunitari, la Comunitat Europea incorpora el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en el Tractat de Roma l'any 1957 en la mesura que reconeix el dret a la igualtat de retribució per un mateix treball (article 114, antic article 119). El Tractat d'Amsterdam (1999) avança en l'assumpció del principi d'igualtat entre dones i homes a la UE, sobretot pel que fa a la igualtat de tracte entre els treballadors i les treballadores, que es constitueix com un dret fonamental. A més, apunta al principi de la transversalització de gènere en la mesura que totes les accions de la política pública se subordinen a l'objectiu d'eliminar les desigualtats entre les dones i els homes. L'any 2001, amb el Tractat de Niça, no sols estableix la igualtat com un dret, sinó que ja reconeix la necessitat d'emprendre accions positives per fomentar la participació de les dones en el mercat laboral. Finalment, el Tractat de la Unió Europea (TUE) converteix el principi d'igualtat entre homes i dones en un valor comú de la UE que els estats membres han de respectar i garantir

a l'hora d'establir requisits per a noves incorporacions d'estats (article 2). Al mateix temps, en l'article 3, estableix que la UE ha de fomentar la igualtat entre homes i dones.

#### 4.2 Marc estatal

El reconeixement de la igualtat de dones i homes en l'ordenament jurídic espanyol es troba en la Constitució Espanyola (CE) de 1978, la qual, ja en l'article 1.1, situa la igualtat com a valor constitucional que impregna tot l'ordenament jurídic juntament amb altres valors com la llibertat, la justícia i el pluralisme polític. En l'article 14, a més, proclama el dret a la igualtat davant la llei (igualtat formal) i a la no discriminació per raó de sexe, i, en l'article 53.2, configura aquest dret com un dret especialment protegit. La CE no sols reconeix la igualtat com un dret protegit, sinó que també, en l'article 9.2, consagra l'obligació dels poders públics de promoure les condicions perquè la igualtat de l'individu i dels grups en què s'integra siguin reals i efectives eliminant els obstacles que impedeixin o dificultin la seva plenitud i facilitant la participació de la ciutadania en la vida política, econòmica, cultural i social.

Pel que fa al tractament de la violència vers les dones, la Llei Orgànica 1/2004 de mesures de protecció integral contra la violència de gènere suposa una fita molt important en el nostre ordenament jurídic. Implica el reconeixement legal de la violència de gènere com un problema social de gran rellevància i fa palès el compromís dels poders públics a intervenir de forma coordinada per la salvaguarda dels drets de les dones víctimes de violència. En relació al tractament dels diferents àmbits de discriminació i amb l'objectiu de construir una societat més justa i igualitària, s'aprova la Llei Orgànica 3/2007 per la igualtat efectiva de dones i homes (LO3/2007). Aquesta llei suposa un reconeixement explícit de les desigualtats existents a la nostra societat i, per tant, la necessitat d'implicar tots els poders públics per combatre-les i promoure la igualtat real. La llei posa l'accent en la importància de les accions preventives i en la consideració de la dimensió transversal de la igualtat com a principi fonamental del text normatiu, tot i que

reconeix també la necessitat d'adoptar accions positives per part dels poders públics a l'empareda de la llicitud constitucional.

Cal remarcar dues lleis aprovades recentment que han generat modificacions importants:

La primera d'elles, la Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual que entra en vigor el dia 7 d'octubre de 2022. L'objecte d'aquesta llei orgànica és la garantia i la protecció integral del dret a la llibertat sexual i l'erradicació de totes les violències sexuals. La seva finalitat és l'adopció i la posada en pràctica de polítiques efectives, globals i coordinades entre les diferents administracions públiques competents, a nivell estatal i autonòmic, que garanteixin la sensibilització, prevenció, detecció i la sanció de les violències sexuals, i incloguin totes les mesures de protecció integral pertinents que garanteixin la resposta integral especialitzada davant de totes les formes de violència sexual, l'atenció integral immediata i recuperació en tots els àmbits en què es desenvolupa la vida de les dones, nenes, nens i adolescents, com a víctimes principals de totes les formes de violència sexual.

La segona, la Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI. L'objectiu d'aquesta llei és desenvolupar i garantir els drets de les persones lesbianes, gais, bisexuals, trans i intersexuals erradicant les situacions de discriminació, per assegurar que es pugui viure l'orientació sexual, la identitat sexual, l'expressió de gènere, les característiques sexuals i la diversitat familiar amb plena llibertat.

### 4.3 Marc autonòmic

L'Estatut d'Autonomia de Catalunya del 2006 estableix en el títol preliminar que els poders públics han de promoure els valors de la llibertat, la democràcia, la igualtat, el pluralisme, la pau, la justícia, la solidaritat, la cohesió social, l'equitat de gènere i la sostenibilitat. A més, l'article 19 del títol I admet la igualtat d'oportunitats i la no discriminació com a drets de les dones. I en l'article 41 reconeix l'obligació legal dels

poders públics a implementar el principi de la transversalitat de gènere en totes les polítiques públiques.

La Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista. Es tracta d'una llei global i transversal que eleva al màxim rang normatiu i competencial l'exigència d'erradicació d'aquest tipus de violència. Inclou les actuacions que els poders públics catalans desenvoluparan, la xarxa de serveis d'atenció i recuperació que garantiran la intervenció integral de les víctimes, així com el reconeixement de la importància dels aspectes preventius i la necessitat de la incorporació de mesures de sensibilització, prevenció i detecció precoç com a principis fonamentals per a la seva erradicació.

La Llei 17/2015 de 18 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes es tracta d'una regulació feta d'acord amb les competències de l'autogovern de Catalunya i que s'emmarca dins la categoria de norma específica complementària de la Llei orgànica 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. Aquesta norma incorpora modificacions legislatives substancials per avançar cap a aquesta igualtat efectiva i estableix mesures transversals en diferents ordres de la vida.

En quant als drets de les persones del col·lectiu LGTBI, existeix la Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia que neix amb l'objectiu de garantir el dret a la igualtat i a la no-discriminació per motius d'orientació sexual i identitat o expressió de gènere, i per assegurar que a Catalunya es pugui viure la diversitat sexual i afectiva en llibertat.

Cal destacar també la Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació. L'objectiu de la Llei d'igualtat de tracte i no-discriminació és establir els principis i regular les mesures i els procediments per a garantir i fer efectius el dret a la igualtat de tracte i a la no-discriminació, el respecte a la dignitat humana i la protecció davant qualsevol forma, acte o conducta de discriminació que es doni en l'àmbit territorial d'aplicació d'aquesta llei per raó de naixement o lloc de naixement; procedència, nacionalitat o pertinença a una minoria nacional; raça,

color de pell o ètnia; opinió política o d'una altra índole; religió, conviccions o ideologia; llengua; origen cultural, nacional, ètnic o social; situació econòmica o administrativa, classe social o fortuna; sexe, orientació, identitat sexual i de gènere o expressió de gènere; ascendència; edat; fenotip, sentit de pertinença a grup ètnic; malaltia, estat serològic; discapacitat o diversitat funcional, o per qualsevol altra condició, circumstància o manifestació de la condició humana, real o atribuïda. Alhora, pretén promoure l'erradicació del racisme i la xenofòbia; de l'antisemitisme, la islamofòbia, l'arabofòbia, la cristianofòbia, la judeofòbia o l'antigitanisme; de l'aporofòbia i l'exclusió social; del capacitisme; de l'anormalofòbia; del sexisme; de l'homofòbia o la lesbofòbia, la gaifòbia, la transfòbia, la bifòbia, la intersexofòbia o la LGBTI-fòbia, i de qualsevol altra expressió que atempti contra la igualtat i la dignitat de les persones.

#### 4.4 Marc local

L'administració pública local és converteix en l'ens més idoni per desenvolupar les polítiques de gènere, dins del marc de les seves competències, per la seva característica de proximitat amb la ciutadania i la realitat social. El paper del món local, és doncs, fonamental en la promoció i la implementació de les polítiques d'Igualtat de gènere ja que tenen la responsabilitat de vetllar per les condicions de vida de la ciutadania i garantir una vida en igualtat de condicions i lliure de discriminacions. Aquest rol central és reconegut per la Carta Europea d'Autonomia Local quan estableix que "l'exercici de les responsabilitats públiques, de manera general, ha de correspondre preferentment a les autoritats més properes a la ciutadania".

Van ser les administracions locals les qui van crear els primers serveis d'atenció a la dona i a partir de la dècada dels 90, els governs locals adquireixen un paper protagonista en el desenvolupament d'aquestes polítiques, creant estructures tècniques específiques com les Regidories de Dones o d'Igualtat, impulsant serveis per a les dones, destinant recursos econòmics i humans, i incorporant la transversalitat de gènere com a estratègia per introduir el principi d'igualtat en totes les polítiques públiques locals.

Les **funcions en matèria d'igualtat que s'atribueixen als ens locals**, en l'exercici de les seves competències, venen recollides, específicament, en l'article 6 de la Llei 17/2015, de 18 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes:

- a) Estudiar i detectar les mancances i les necessitats de les dones comptant amb la col·laboració de les associacions de dones.
- b) Sensibilitzar la població sobre les causes de la violència masclista, impulsar actuacions i campanyes de prevenció i posar a disposició els serveis d'atenció necessaris per a les persones que pateixen les diverses manifestacions de la violència masclista.
- c) Atendre, informar i orientar les dones sobre programes i recursos per a facilitar l'exercici efectiu dels seus drets, i sensibilitzar homes i dones en termes d'igualtat de drets i deures.
- d) Crear i adequar els mecanismes necessaris per a integrar la transversalitat de la perspectiva de gènere en llurs actuacions polítiques.
- e) Formar i capacitar el personal per a garantir que compleixin les seves funcions en relació al què estableix aquesta llei.
- f) Elaborar, aprovar, executar i avaluar els plans d'igualtat del sector públic.
- g) Dissenyar, aprovar, executar i avaluar els plans d'igualtat a què fa referència aquesta llei que afecten als ens locals.
- h) Fomentar l'autonomia personal i econòmica de les dones i impulsar l'ocupació femenina.
- i) Fomentar la presència de dones en els òrgans de participació i en els espais de presa de decisions.
- j) Donar suport als grups feministes i a les entitats de defensa dels drets de les dones, i impulsar-ne la participació en el disseny, l'elaboració, el desenvolupament i l'avaluació de les polítiques d'igualtat i de transversalització de gènere.
- k) Adequar i mantenir estadístiques actualitzades que permetin un coneixement de la situació diferencial de dones i homes en els diferents àmbits d'intervenció local.

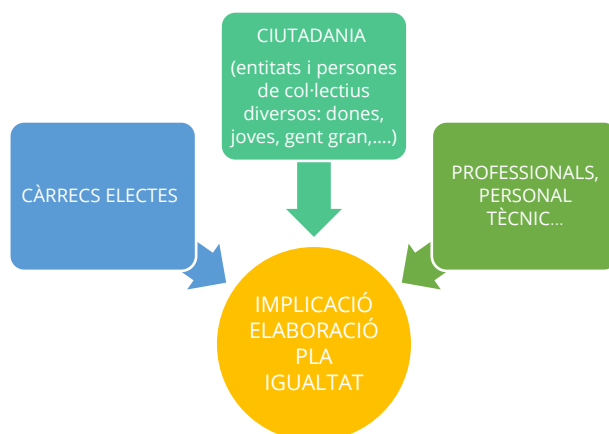
- l) Dissenyar i aplicar polítiques destinades a erradicar les desigualtats i les explotacions de les dones en tots els àmbits locals d'intervenció.

Per altra banda, el Decret Legislatiu 2/2003 de la Llei municipal de règim local estableix en l'article 71 que per a la gestió dels seus interessos, el municipi també pot exercir activitats complementàries de les pròpies d'altres administracions públiques i, en particular, en el punt c) la promoció de la dona.

## 5 PROCÉS D'ELABORACIÓ DEL PLA LOCAL D'IGUALTAT DE SANT ESTEVE SESROVIRES

### 5.1 Pla de treball

El procés per a l'elaboració del pla d'igualtat parteix d'un treball des d'una perspectiva comunitària on es tenen en compte les diferents veus presents al municipi, tenint present el rol que ocupen i les responsabilitats que se'n deriven: càrrecs electes, professionals i ciutadania, entenent que tots ells son necessaris i corresponsables de l'assoliment de l'objectiu d'una plena igualtat lliure de violències masclistes i LGTBIfòbiques al municipi. Posant un especial èmfasi en la representació de les diversitats, en especial als col·lectius que habitualment estan infrarepresentats, per tal de garantir la interseccionalitat en el procés d'elaboració



del pla i en el propi Pla.

Per a la seva elaboració s'han plantejant diferents metodologies participatives adaptades a les característiques del territori i a la diversitat de les persones participants, per a fomentar un procés igualitari i horitzontal on tots els agents

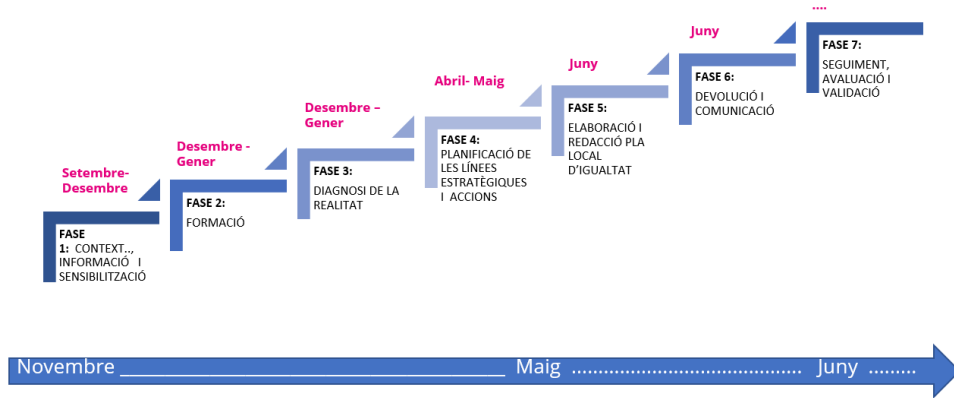
implicats se'n sentin part, per això mateix en la recollida d'informació s'aposta per l'ús de tècniques majoritàriament qualitatives.

## 5.2 Metodologia i fases del procés

El model metodològic utilitzat té relació amb la voluntat de construir un consens conceptual i un marc teòric feminista comú per a actuar davant les desigualtats estructurals de gènere i les violències masclistes i LGBTIfòbiques, fomentant la participació democràtica a través d'espais de debat públics, per a poder incorporar diferents mirades en el procés deliberatiu/consultiu per a la seva posterior validació política. Això ha implicat formar, sensibilitzar i implicar, en la mesura del possible, als agents del territori que han participat en aquest procés (càrrecs electes, professionals i ciutadania) en la conceptualització de la transversalitat, la perspectiva de gènere, la interseccionalitat, la igualtat i la definició dels diferents eixos de treball, posant èmfasi com comentàvem anteriorment en la corresponsabilitat en l'elaboració i desenvolupament del Pla.

A través del procés d'elaboració d'aquest pla, es van dissenyar metodologies participatives, mitjançant el procés formatiu, participatiu i de recollida d'informació des d'un enfocament feminista, en el qual els aspectes qualitius adquireixen especial rellevància perquè atorguen una major profunditat en les anàlisis i comprensió de les preocupacions i problemàtiques aterrades en el territori. Durant el procés d'elaboració del Pla d'Igualtat, i per a crear un espai de participació i presa de decisions directe, es van utilitzar diferents eines, espais i canals per a donar cabuda a la diversitat de veus i mirades presents al municipi.

Tal com s'ha esmentat, el procés d'elaboració d'aquest pla va estar marcat per diferents fases de treball. La primera fase de "contextualització, informació i sensibilització, i de formació" va ser clau perquè va permetre conèixer i situar-nos en el procés, identificar les necessitats i les característiques del territori, definir els principals agents així com constituir el grup motor i consensuar l'estratègia i calendari de desenvolupament del pla.



La segona fase va estar marcada per la realització de diverses trobades i formacions adreçades principalment a càrrecs electes i professionals per a situar el procés de l'elaboració del pla i conceptes claus que precedeixen a l'elaboració del pla i el sentit d'aquest com: la perspectiva de gènere, la igualtat de gènere, la interseccionalitat, les polítiques locals de gènere, el marc normatiu, la transversalitat de gènere i concretament què és un Pla local d'igualtat i perquè ha de servir. **Aquesta fase és molt necessària i rellevant a l'hora de dissenyar, desenvolupar i avaluar el Pla.**

És així, que es van desenvolupar diferents eines, espais i canals participatius que van permetre incorporar les visions del territori sobre la desigualtats sistèmiques.

Es van constituir espais de participació fonamentals, tals com el grup motor format per 5 persones representants de l'Ajuntament que van anar definint les metodologies, els agents clau, així com la revisió i planificació del procés de diagnosi i d'elaboració del pla juntament amb l'equip assessor de Dones amb Empenta.

La següent fase va implicar el desenvolupament d'una diagnosi municipal que ens permetés elaborar un Pla d'igualtat que s'ajustés a la realitat de Sant Esteve Sesrovires. Es va plantejar com un procés sistemàtic de recollida d'informació, valoració i anàlisi d'aquesta informació utilitzant diferents eines: anàlisi documental, entrevistes en profunditat, grups de discussió i un qüestionari. En tot moment es va intentar potenciar la participació de la ciutadania, així com del personal tècnic i càrrecs electes del municipi que va tenir la funció d'establir el marc des del qual treballar (percepcions, preocupacions i necessitats) i les principals propostes a desenvolupar en el pla d'acció.

El procés de diagnosi es va ocupar de conèixer les dades – quantitatives i qualitatives– i especificitats de Sant Esteve Sesrovires entorn les desigualtats a partir de la revisió dels diferents eixos estratègics que poden configurar un Pla d'Igualtat: *Compromís amb la Igualtat, Acció contra les violències masclistes, Drets i qualitat de vida, Coeducació i transmissió d'una cultura igualitària, Reformulació dels treballs i dels temps, i Reconeixement del lideratge i la participació de les dones* creuats alhora amb diferents àmbits d'anàlisi proposats: *Polítiques internes dels ens locals, Usos del temps, cures i treballs, Acció Social, Salut, Educació, Cultura, festes i esports, Participació, Violències masclistes*, permeten una bona radiografia de l'abast de les actuacions, els reptes i possibles buits. La diagnosi es va desenvolupar des d'una perspectiva de gènere en clau feminista i interseccional. És a dir, es va posar en la pràctica del procés els requeriments teòrics inclusivament propis del feminisme. Les dades obtingudes mitjançant aquest procés -i la seva anàlisi- són el punt de partida per a, posteriorment, poder vincular els resultats amb les accions concretes.

A continuació es presenten les eines que s'han utilitzat per a elaborar la diagnosi:

**Anàlisi documental:** S'han revisat diferents memòries, informes, plans, projectes i programes facilitats pel municipi, per tal de tenir una bona radiografia de Sant Esteve Sesrovires: què s'ha fet, què es fa i què es vol fer en relació a la Igualtat.

- 
- Pla Local d'Igualtat de Gènere 2015-2019 - Ajuntament/Diputació.
  - Avaluació del Pla Local d'Igualtat de Gènere 2015-2019 – Ajuntament, Judit Guàrdia Bautista.
  - Pla Intern Igualtat de gènere 2021-2024 – Ajuntament, Mireia Mondelo Hernan
  - La maleta violeta Guia de literatura infantil i juvenil per la igualtat de gènere 2022 – Ajuntament, Àrea d'Igualtat, Polítiques Feministes i LGTBI
  - Pla d'Infància i Adolescència de Sant Esteve Sesrovires 2019-2023 – Ajuntament, Raquel Moreno Moreno
  - Diagnosi del Pla Local de Joventut de Sant Esteve Sesrovires 2021-2024 - Ajuntament- Mirada Local
  - Pla Local de Joventut de Sant Esteve Sesrovires 2021-2024 – Ajuntament, Judit Guàrdia Bautista
  - Memòria d'Alcaldia del Pressupost per l'Exercici 2019 - Ajuntament
  - Acord xerrada "Criança no sexista" 2019 - Ajuntament
  - Acord tallers "Hi ha bromes que no fan gràcia" 2019 – Ajuntament
  - Acord xerrada "Criança no sexista" 2019 - Ajuntament
  - Acord xerrada "Més Enllà del Gènere" 2019 – Ajuntament
  - Acord Acte Dia Internacional per l'Eliminació de la Violència Envers les Dones 2020 - Ajuntament
  - Acord Jornades de la Dona 2020 - Ajuntament
  - Acord campanya "LGTBIMINA – Càpsules contra la LGTBifòbia" 2020 – Ajuntament
  - Memòria d'alcaldia Projecte Pressupost Municipal 2021 - Ajuntament
  - Jornades contra l'LGTBifòbia 2021 – Ajuntament
  - Curs de Llenguatge Inclusiu per a l'Ajuntament de Sant Esteve Sesrovires 2021 - Montserrat Vallvé Viladoms
  - Jornades de la Dona 2021 - Ajuntament - Àrea de Gènere i Igualtat,
-

- 
- Protocol Local per a L'Abordatge Integral de les Violències Masclistes 2021 - Ajuntament - Àrea d'Igualtat, Polítiques Feministes i LGTBI
  - Proposta d'acord Commemoració 25 N 2021 – Ajuntament - Àrea de Gènere
  - Memòria d'Alcaldia Projecte Pressupost Municipal 2022 – Ajuntament
  - Taula Rodona Salut Mental i Violències: del Fet a l'Impacte 2022 – Ajuntament
  - Jornades de la Dona 2022 – Ajuntament - Àrea d'Igualtat, Polítiques Feministes i LGTBI
  - Formació en Igualtat de Tracte i no Discriminació en la Gestió dels ens locals: Orientacions per a Professionals Tècnics – 2022 - Diputació de Barcelona
  - Formació Píndola de sensibilització de gènere 2022 - Diputació de Barcelona
  - Campanya contra la LGTBI-fòbia 2022 - Ajuntament - Àrea d'Igualtat, Polítiques Feministes i LGTBI
  - Per un Sant Jordi no Sexista llibres feministes! - Ajuntament - Àrea d'Igualtat, Polítiques Feministes i LGTBI
  - Organigrama del Ajuntament, àrees i serveis
  - Quadre Resum Indicadors Esports 2020-2021 Sant Esteve Sesrovires comparat amb 28 municipis
  - Protocol de Prevenció i Intervenció front a l'Assetjament laboral, psicològic i/o sexual i de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual - Ajuntament
  - Pla de compromís i fonts de verificació del Distintiu d'Igualtat signat a 2022
  - Memòria 2022 del Programa de Suport per un nou Impuls Econòmic i Social
  - Projectes Rutes Urbanes Saludables
- 

**Entrevistes:** consistents en una conversa amb persones que l'equip motor del projecte ha valorat que pel seu càrrec, professió o implicació social, permetrien obtenir informació de profunditat i de primera mà en relació als diferents eixos objecte d'estudi. Es van fer sis entrevistes en profunditat, algunes d'elles individuals i altres col·lectives amb dues o tres persones. Les entrevistes es van fer a professionals de diferents àrees: policia, serveis socials, servei d'intervenció específica (SIE), serveis de salut, la tècnica referent d'Igualtat, referents d'entitats feministes i la regidora d'Igualtat.

**Grups de discussió:** seguint la tècnica de producció de discursos col·lectius per part d'un grup de persones reunides entorn de la temàtica objecte d'estudi. Amb els grups de discussió es busca aconseguir informacions relacionades amb les percepcions, opinions, sentiments i coneixements sobre el tema tractat. Es van fer un total de 3 grups, en primer lloc a la comunitat educativa (tant professionals com a ciutadans i ciutadanes), en segon lloc a professionals de l'ajuntament i finalment a ciutadania en general, on han participat dones de diferents característiques: edats, professions, etc.

ENTREVISTES GRUPS	I	CIUTADANIA				PROFESSIONALS				CÀRRECS ELECTES			
		Nº	GÈNERE			Nº	GÈNERE			Nº	GÈNERE		
			D	H	NB		D	H	NB		D	H	NB
ENTREVISTES	6	1	1	0	0	4	5	0	0	1	1	0	0
GRUPS	3	2	9	1	0	3	25	6	0	0	0	0	0
TOTAL	9	3	10	1	0	7	30	6	0	1	1	0	0
			11				36				1		
<b>48 PERSONES CONSULTADES</b>													

**Qüestionari:** utilitzant aquest instrument estructurat a partir de preguntes tancades i obertes en relació als diferents eixos que han estructurat el pla d'acció i que han permès obtenir una fotografia de la percepció i coneixement dels aspectes relacionats amb el diferents eixos, i alhora el **coneixement o no dels serveis** relacionats. El qüestionari és a la vegada una font d'informació i alhora una eina de formació.

El qüestionari va estar obert 42 dies del 24 de febrer al 7 d'abril i el van respondre 162 persones, *7 respostes queden anul·lades, fruit de detectar respostes sense sentit i incoherents, quedant 155 respostes vàlides*, 74 dones, 80 homes i 1 persones identificades com a altres.

Els grups d'edat de més resposta, van ser menors de 16 anys i de 16 a 24 anys, un 85% de les respostes, donat que es va treballar el qüestionari a les aules de l'Institut en el marc de la setmana de la dona. En relació a la seva residència, la majoria 74% viuen a Sant Esteve, un 60% fa més de 5 anys, tot i que un 26% no hi viuen però hi tenen relació laboral, comercial, familiar etc.

En total les persones implicades a la Diagnosi han estat **203** persones.

Tot i no haver obtingut un participació massa alta de ciutadania mitjançant les entrevistes i els grups, tenint en compte la resposta als qüestionaris, tot i el biaix d'edat, es poden extreure algunes conclusions generals que conjuntament amb la documentació facilitada i analitzada i les aportacions amplies per part dels professionals presents al municipi de diferents àrees i serveis poden ajudar esbossar algunes línies estratègies o actuacions a impulsar per part de Sant Esteve Sesrovires.

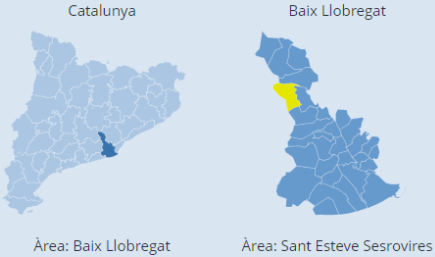
Totes aquestes fases van permetre establir les bases per a la fase d'elaboració del Pla redactat per l'equip de Dones Amb Empenta, recollint i analitzant totes les propostes, conclusions i treball fet pels diferents espais de participació, donant coherència i uniformitat a tot el document.

Així, el present Pla inclou tots els continguts descrits, fruit del procés deliberatiu i participatiu on s'han implicat a diferents nivells i en diferents moments unes 203 persones i que es tradueixen en la definició d'un Pla d'acció estructurat per eixos.

Un cop elaborat i aprovat el Pla es preveu una última fase de devolució pública a càrrecs electes, professionals i a la ciutadania de Sant Esteve Sesrovires, tancant amb la proposta de seguiment, validació i avaluació, elements imprescindibles per a la seva contínua avaluació en relació amb l'eficàcia, efectivitat i impacte de les actuacions definides en el Pla que es detalla en el punt 8 del document.

## 6 Context territorial

<b>Sant Esteve Sesrovires</b>	
Codi	082080
Comarca	Baix Llobregat
Població (2022)	7.889
Superfície (km <sup>2</sup> )	18,56
Densitat (hab./km <sup>2</sup> )	425,1
Altitud (m)	183



Font: Idescat 2022

Sant Esteve Sesrovires és un municipi situat a l'extrem nord de la comarca del Baix Llobregat, al límit amb les comarques del l'Anoia i l'Alt Penedès i amb una extensió de 18,56 quilòmetres quadrats i ubicada ja dins de la depressió prelitoral del Penedès. El municipi actualment té més de 7800 persones. Es troba a l'ombra de la muntanya de Montserrat, en una zona de relleus ondulats serpentejats per torrents. Aquesta situació ha donat lloc al seu paisatge de bosc mediterrani de ribera i a l'equilibri entre la indústria i l'agricultura. La importància de la indústria de Sant Esteve Sesrovires recau en els seus polígons industrials, amb empreses tan reconegudes com Chupa Chups o SEAT. L'equilibri d'aquestes zones s'aconsegueix amb l'agricultura basada en arbres fruiters, on la fruita més reconeguda és la cirera, i extensions de vinyes amb D.O. Penedès, que després donaran lloc als vins i caves que es produeixen en els tres cellers del municipi.

El municipi es troba dividit en barris, nuclis veïnals i disseminats, sent el més poblat i característic el de Vallserrat; Ca n'Amat és una altre barri que comparteixen els municipis d'Abrera i Sant Esteve; Can Bargalló es situat al sud del municipi; Can Prats situat a l'est del terme municipal, i per últim el Pou del Merli, que limita amb el terme municipal de Martorell. La disposició geogràfica del municipi és descentralitzada, peculiaritat que és important tenir-la en compte en la diagnosi.

Sant Esteve Sesrovires es troba a una altitud mitjana de 175 metres sobre el nivell del mar, limita per la part Nord amb Abrera, pel sud amb Castellví de Rosanes i per l'est amb Martorell. Per l'oest limita amb els municipis de la comarca de l'Anoia, Sant Llorenç d'Hortons i al nord-est amb Masquefa.

Sant Esteve pertany a la comarca del Baix Llobregat però a nivell administratiu canvia les relacions segons l'organització territorial:

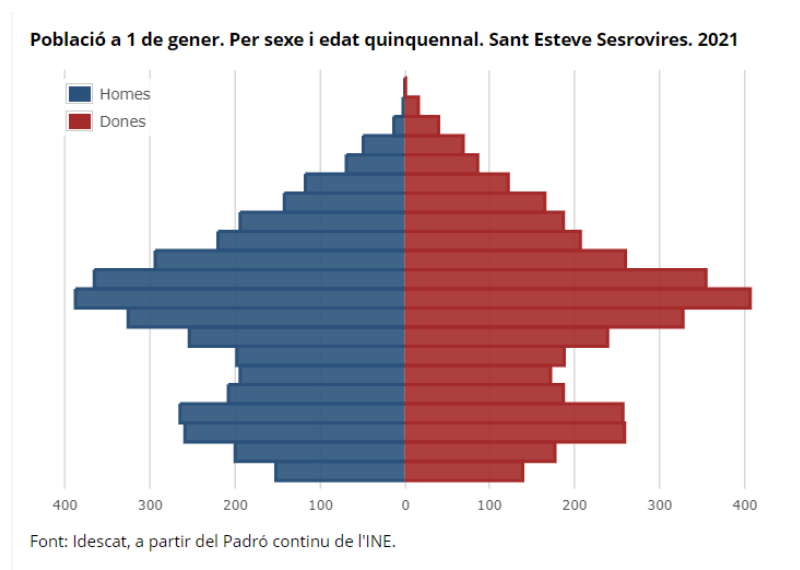
- **Organització municipal:** el municipi organitza alguns recursos i serveis a nivell comarcal.
- **Educació:** depèn administrativament dels serveis territorials del Baix Llobregat.
- **Cossos de Seguretat – Mossos:** la comissaria de referència és Martorell.
- **Judicial:** el partit Judicial correspon a Martorell.
- **Salut:** el Cap de Sant Esteve Sesrovires té obert dilluns, dimecres i divendres de 8h a 15h, i dimarts i dijous de 8h a 20h.

Fora d'aquest horari, la ciutadania pot trucar al 061 o bé adreçar-se a:

- ✓ CUAP La Solana de Sant Andreu de la Barca (les nits i festius)
- ✓ CAP Masquefa (de dilluns a divendres de 8h a 20h)
- ✓ Hospital Sant Joan de Déu de Martorell

## 6.1 Context sociodemogràfic

Respecte a la distribució de la població per grups d'edat, podem veure com la base de la piràmide poblacional és més estreta que el cos central, seguint així el patró de les societats occidentals contemporànies. En termes absoluts hi viuen més homes que dones, d'un total de 7.889 persones: 3.962 són homes i 3.927 són dones. També podem comprovar com en els grups d'edat més avançada, la proporció de població femenina és major, contràriament als grups d'edat adulta jove, en què la proporció s'inclina més cap a la població masculina.



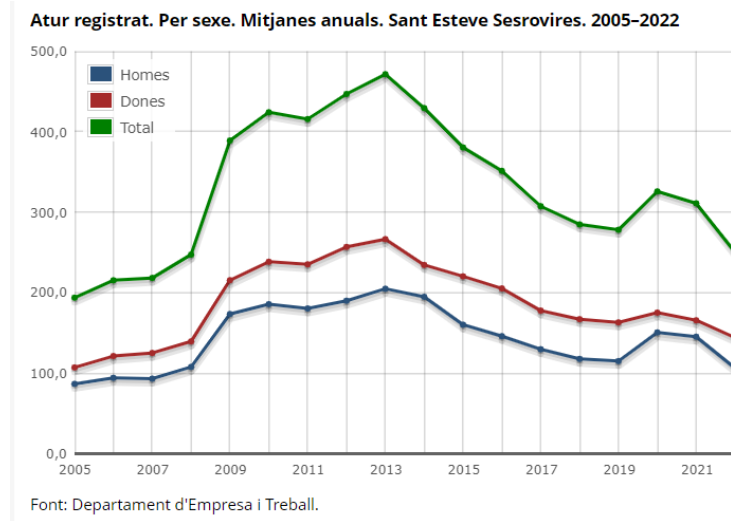
Segon la Diagnosi del Pla Local de Joventut realitzada al 2021 observem que a Sant Esteve els nascuts fora de Catalunya representen un 27,4%, dels quals un 18,5% són nascuts a l'Estat espanyol i un 8,9% són nascuts en altres països. Per sexe, el repartiment és relativament equitatiu amb diferències no gaire rellevants, tot i que les dones nascudes fora de Catalunya i en altres països representen un percentatge superior que els homes, 50,6% i 53,4%, respectivament. Aquestes dades difereixen a les del conjunt del Baix Llobregat, ja que la població nascuda fora de Catalunya representa una xifra força més elevada, un 35,8%. La nascuda a la resta de l'Estat espanyol és també superior a les xifres de Sant Esteve (21,3%), i pel que fa a les nascudes a l'estranger també ho és (14,5%). Pel que fa la comparació amb Catalunya les dades són similars en relació a la població nascuda a la resta de l'Estat representant el mateix 16,6%. En canvi, la població nascuda fora de l'Estat representa el 19,1%, percentatge gairebé 11 punts per sobre.

Pel que fa al lloc de naixement de la població segon les dades de 2021, els provinents del continent europeu un 22,1% són nascuts a França i un 9,9% a Portugal; del continent africà un 78,8% són nascuts al Marroc; en relació al continent americà, un 22,5% provenen d'Argentina, un 15% de Colòmbia i un 12% de Veneçuela. En relació als nascuts al continent asiàtic, un 46,8% provenen de la Xina.

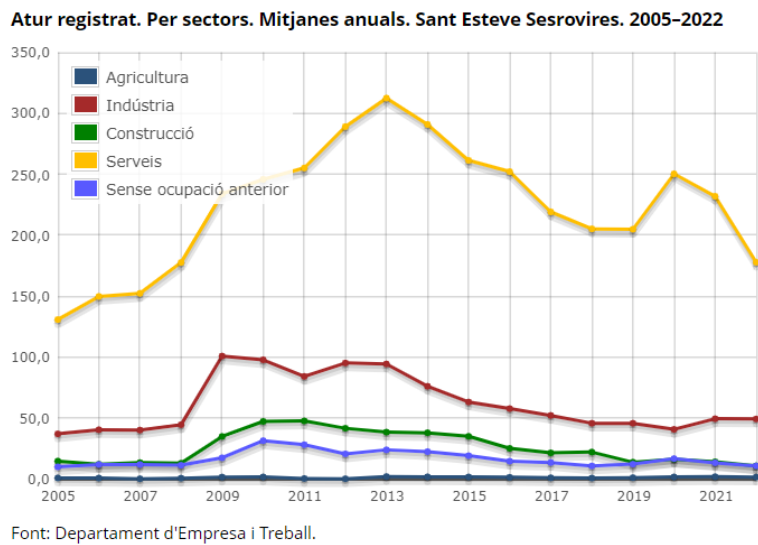
	Sant Esteve Sesrovires	Baix Llobregat
<b>Dades de mercat de treball</b>		
Població aturada	243	34.651
Taxa d'atur	5,7%	8,6%
Taxa d'atur masculina	4,4%	7,0%
Taxa d'atur femenina	7,3%	10,3%
Aturats de llarga durada	101	14.560
% aturats llarga durada	41,6%	42,0%
<b>EROs (dades mensuals)</b>		
Expedients autoritzats	1	8
Variació mensual (%)	-66,7%	-63,6%
Persones afectades	128	200
Variació mensual (%)	85,5%	-84,2%
<b>EROs (dades acumulades)</b>		
Expedients autoritzats	16	204
Pes ERO extinció (%)	0,0%	10,3%
Persones afectades	1.005	30.182
Pes ERO extinció (%)	0,0%	1,3%

Font: Observatori Comarcal del Baix Llobregat 2022

Respecte l'atur registrat a Sant Esteve Sesrovires, la població aturada és de 243, de la qual el 4,4% són homes i 7,3% són dones. Aquesta tendència feminitzada de l'atur és des de 2005 fins a l'actualitat.



Per altra banda, per sectors, l'atur registrat més alt és el de serveis, seguit de la Indústria i la Construcció.



## 6.2 Municipi per eixos

Aquí trobareu un resum descriptiu dels aspectes més rellevants de cada eix a Sant Esteve de Sesrovires, seguit de les principals conclusions de la diagnosi<sup>1</sup> resultat de l'anàlisi de les diferents eines utilitzades: qüestionari, entrevistes, sessions de grup i anàlisi documental.

### 6.2.1 Compromís amb la igualtat de gènere

Aquest eix té com objectiu incorporar la perspectiva de gènere de forma transversal a totes les àrees i departaments de l'Ajuntament. Entenent la igualtat de gènere com un dret fonamental i com a valor central de l'acció municipal i de totes les polítiques locals.

Implica a tot el personal de l'administració i els càrrecs amb responsabilitats polítiques per a incloure aquesta perspectiva en els projectes i plans a desenvolupar tant en l'àmbit intern com vers la ciutadania.

L'Ajuntament de Sant Esteve Sesrovires l'any 2019 fa un pas molt important per donar impuls a les polítiques de gènere creant la Regidoria d'Igualtat, Polítiques feministes i LGTBI. La Regidoria té com a objectius:

- Coordinar el Servei d'Informació i Assessorament a la Dona.
- Aplicar i revisar el Pla local d'igualtat.
- Coordinar el protocol de Violència de Gènere.
- Fer prevenció i seguiment de les accions per a evitar la violència masclista.
- La coordinació amb els centres educatius del municipi per una educació en igualtat.
- La prevenció i el seguiment de les accions per evitar les actituds masclistes i garantir de forma transversal la igualtat al municipi.
- Realitzar les accions necessàries per mantenir el certificat i distintiu d'Igualtat a Sant Esteve.
- Garantir la transversalitat de les polítiques locals en matèria d'igualtat.

---

<sup>1</sup> Els annexes trobareu quadres resums per eixos on es veuen traslladades les preocupacions/necessitats i propostes recollides en la fase de diagnosi.

- Qualsevol altra matèria pròpia del departament no delegada a cap altre òrgan municipal o organisme.

Les primeres accions van ser la creació la figura de referent d'igualtat i l'elaboració del Protocol Local per a l'abordatge integral de les violències masclistes.

Al municipi hi ha dues entitats de dones organitzades i actives; per una banda, *"Nosaltres Dones en Progrés"* i *"Grup de Dones Sant Esteve"* que van lluitar per a crear un espai on compartir i reivindicar els drets i necessitats de les dones en l'àmbit municipal. Des de la constitució de la regidoria, caminen de la mà per a la programació d'activitats per a les diades internacionals.

#### **6.2.1.1 Recursos tècnics i econòmics**

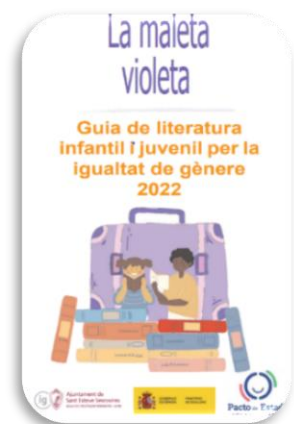
Tot i el compromís polític expressat en la creació de la Regidoria d'Igualtat, no hi ha una traducció directe amb els recursos disponibles per a poder anar desplegant les polítiques d'Igualtat, ni desenvolupar masses iniciatives. Com a molts altres territoris arreu de Catalunya i de l'estat Espanyol hi ha un canvi a partir del 2019 amb la injecció de capital «del Pacto de Estado contra la violencia de género» i és en aquest moment que es poden ampliar les partides per a polítiques d'igualtat. Malgrat els recursos han augmentat, amb el càrrecs electes amb qui s'ha pogut parlar creiem que encara són del tot insuficient.

En relació als recursos humans, actualment hi ha una referent d'igualtat municipal dedicada de forma parcial a aquestes tasques.

#### **6.2.1.2 Accions Desenvolupades**

- Avaluació del Pla Local d'Igualtat de Gènere 2015-2019
- Subseu del 6è Congrés de Dones del Baix Llobregat
- Pla Intern d'Igualtat de Gènere 2021-2024
- Protocol Local per a l'Abordatge Integral de les Violències Masclistes
- Elaboració del segon Pla Local d'Igualtat de Gènere (en curs)
- Programació de formacions al personal de l'Ajuntament entorn de diferents temàtiques relacionades amb la igualtat

- Realització de xerrades i tallers en matèria d'Igualtat destinada a la joventut
- Elaboració d'un pla coeducador de planificació anual conjuntament amb els centres educatius
- Elaboració de la guia de literatura Infantil i Juvenil per la Igualtat de gènere "La Maleta Violeta"
- Commemoració de diades internacionals i campanyes de prevenció i sensibilització al voltant d'aquestes, dirigides tant al personal de l'ajuntament com a la ciutadania.
- Minut de silenci mensual en rebuig als femicidis
- Punts Liles
- Protocol intern de Prevenció i Intervenció enfront de l'Assetjament laboral, psicològic o sexual i de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual.
- Realització de les accions del Pla de Compromís del Distintiu d'Igualtat de Gènere i verificació i seguiment de les accions que depenen d'altres àrees.
- Participació en la realització i adhesió al Pla Comarcal per la diversitat sexual i de gènere del Baix Llobregat 2020-2024
- Creació de la Comissió d'Igualtat Municipal i interna



### 6.2.1.3 Accions previstes

- Accions relacionades amb els plans vigents o recentment elaborats (Pla de Compromís del Distintiu, Pla de Salut, Pla Intern d'Igualtat, i aquest Pla en curs)
- Programa de suport emocional per a dones (grupals i individual)

#### 6.2.1.4 Perspectiva de gènere, interseccionalitat i transversalitat

Per una banda, Sant Esteve compta:

- Amb una “comissió municipal d'igualtat”, comissió creada per donar seguiment al *Distintiu per la igualtat de gènere* certificació SG CITY 50-50, acreditació internacional que avalua i certifica el compromís dels governs municipals a favor de la igualtat de gènere, comissió que actualment no té una previsió o periodicitat de trobada establerta.
- Amb la Comissió de seguiment del Pla Intern d'Igualtat, que no té una periodicitat de trobada concreta.

I com a dinàmica periòdica de reunions internes dels serveis personals setmanalment i entre àrees quinzenals.

**La interseccionalitat** és la concurrència de diferents eixos que travessen com a persones i que poden ser objecte de discriminació, com l'origen, el color de la pell, el fenotip, l'ètnia, la religió, la situació administrativa, l'edat, la classe social, la precarietat econòmica, la diversitat funcional o psíquica, les addiccions, l'estat serològic, la privació de llibertat o la diversitat sexual i de gènere, que fa que impactin de manera agreujada i diferenciada i que no poden deixar de tenir-se en compte per poder assolir l'equitat de gènere.

**La transversalitat** fa referència a la responsabilitat de tots els poders públics per avançar cap a una plena igualtat entre dones i homes en tots els seus àmbits d'actuació. L'abordatge transversal de la perspectiva de gènere a les polítiques públiques suposa un necessari compromís polític i la necessària formació i implicació de tot el personal municipal.

## 6.2.2 Acció contra les violències masclistes

En aquest eix trobem una doble línia d'acció enfront a les actuacions necessàries per a l'eliminació de les violències masclistes al municipi partint de la sensibilització, estratègies de prevenció i actuació davant dels casos que s'identifiquin.

Aquí es contemplen les actuacions de les diverses agents implicades a l'abordatge de les violències masclistes i, per altra, donar continuïtat i ampliar les accions de prevenció i sensibilització que es realitzen al municipi.

### 6.2.2.1 Serveis d'atenció

Els serveis d'atenció, informació i assessorament sobre la detecció, prevenció i denuncia de violències masclistes funcionen a nivell comarcal i autonòmic.

A continuació se'n mostra un llistat:

- **Línia d'atenció contra la violència masclista 900 900 120.** Tothom hi pot trucar.
- **SIE-Baix Llobregat: Servei d'Intervenció Especialitzada de la Catalunya Central**

El Servei d'Intervenció Especialitzada és un servei gratuït que ofereix atenció integral i recursos en el procés de recuperació i reparació a les dones que han patit o pateixen situació de violència, i també als seus fills i filles. Compten amb un equip professional multidisciplinari integrat per persones titulades en psicologia, treball social, educació social, dret i inserció laboral.

Els objectius són:

- Proporcionar una atenció social i terapèutica especialitzada i continuada en relació al procés de violència viscut.
  - Adequar el model d'intervenció social, legal i terapèutic al procés de les dones que han patit o pateixen violència.
  - Treballar coordinadament amb els serveis externs, atenent el procés específic de cadascuna de les dones.
- **SIAD- Baix Llobregat: Servei d'Informació i Atenció a les Dones:**

Els **serveis d'informació i atenció a les dones** són serveis públics que ofereixen a les dones informació, orientació i assessorament en tots aquells aspectes relacionats amb la seva vida: àmbit laboral, social, personal, familiar i altres. Fan

especial atenció a la detecció de la violència masclista i estableixen els mecanismes d'informació i derivació als serveis especialitzats.

- **SAI -Baix Llobregat: Servei d'Atenció Integral**

És un servei de proximitat on es poden adreçar qüestions sobre diversitat sexual, orientació sexual i identitat o expressió de gènere. Ofereix una atenció integral a les persones LGBTI donant suport específic per presentar incidències i denúncies per discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere i per realitzar determinats tràmits.

- **Punts d'Informació Juvenil**

L'Ajuntament de Sant Esteve Sesrovires, compta amb un punt d'informació juvenil que funciona tant en els centres educatius com a la *Sala Jove*.

A escala comarcal *l'Oficina Jove del Baix Llobregat* ofereix suport a les persones que estiguin patint algun tipus de violència o persones que coneixen algú del seu entorn que la pateixin. Aquest recurs té com a objectiu oferir un servei d'assessoria donar suport i buscar recursos d'utilitat.

- **Punts Liles**

Dispositius puntuals – itinerants d'informació, sensibilització i acompanyament en cas d'abusos i agressions masclistes en espais d'oci contra dones i persones del col·lectiu LGTBI. El Punt Lila és un espai d'informació, identificació, visibilització i actuació contra les violències masclistes que pateixen dones i persones del col·lectiu LGTBI en els espais d'oci. Té una clara funció pedagògica, amb l'objectiu de prevenir les violències especialment entre la població més jove en ambients de festa on sovint són més normalitzades i invisibilitzades.

Entre les seves funcions:

- Informar i sensibilitzar, en el punt d'atenció i entrada de casos.
- Detectar, atendre i intervenir les demandes.
- Contenir, acompanyar i assessorar a la persona agredida.
- Activar en cas necessari els serveis d'emergències i cossos de seguretat.
- Coordinar i derivar als recursos de la xarxa d'atenció en funció dels protocols municipals i/o comarcals.

A escala local trobem diferents espais de coordinació:

- **Comissió de casos de violències locals - també anomenades *Taula de violència***

Aquesta comissió està formada pel personal dels serveis d'atenció específiques comarcals (SIAD i SIE), cossos de seguretat i els serveis socials municipals. Ja que la regidoria i la referent d'igualtat no son part activa del circuit d'abordatge no participen d'aquestes taules per a garantir la confidencialitat dels casos.

- **Comissió del Protocol d'Abordatge de Violències Masclistes**

El protocol s'ha creat durant la legislatura 2019-2023 i s'han fet les actualitzacions pertinents d'acord amb les noves lleis. La comissió del protocol integrada pels serveis de salut, els cossos de seguretat, els serveis d'educació, el servei de joventut, els serveis especialitzats d'atenció a la dona, serveis socials i representants dels diferents grups municipals, es reuneix un cop a l'any (en març).

Ahora també es fan accions concretes de prevenció i sensibilització:

- Al voltant de diades rellevants, com a 25N i 8M
- *Minut de Silenci*: un cop al mes es fa un a una plaça central del municipi en rebuig als femicidis.
- Projecte Internet *Segura de Tu a Tu*: projecte amb els Mossos d'Esquadra que promou la seguretat en l'ús d'Internet i activitats de formació i de prevenció, en el qual els alumnes de 4t d'ESO es converteixen en formadors dels seus companys de 1r d'ESO, i de referents per a tot l'alumnat del centre durant el curs escolar.
- Projecte "*Tabú. Tu tries què t'hi jugues!*": joc de mòbil de prevenció de les violències sexuals, per fer reflexionar l'alumnat, s'han fet murals, organització d'activitats en grup, etc.

### 6.2.3 Drets i qualitats de vida

Aquest eix es centra en la promoció de la salut i l'esport com a estratègia per a promoure vides dignes i sostenibles. Es pretén focalitzar en accions destinades a la ciutadania, les entitats i equipaments esportius i el personal sociosanitari i mèdic, que es centrin en posar en valor i reforçar la salut de les dones. Així com també promoure el desenvolupament d'activitats esportives lliures d'estereotips sexistes.

#### 6.2.3.1 Qualitat de vida:

Des dels serveis socials es poden gestionar diferents ajudes i beques (RGC, lloguer, menjador escolar, habitatge, subministrament, dependència, transport). Els centres educatius, tanmateix, tenen les seves comissions socials, on es duen a terme projectes com el *Projecte Mentali* que consisteix a aprofitar el menjar cuinat sobrant dels menjadors escolars per distribuir-lo en carmanyoles entre les famílies més necessitades del municipi.

El municipi a més es disposa de recursos específics per a gent gran: residència per a gent gran, servei d'atenció domiciliària, teleassistència.

Destinats a famílies trobem *l'Espai Nadó*, *l'Espai Rodajocs* i *l'Espai Créixer Junts*. El primer funciona setmanalment i es per a famílies amb infants menors d'un any. Les famílies poden compartir experiències i dubtes amb altres pares i mares acompanyats del seu bebè. El segon ofereix extraescolar i acompanyament a la criança.

*La Sala Jove* té espais, activitats i serveis enfocats al jovent local.

A escala comarcal hi ha recursos com *L'Oficina d'Habitatge del Consell Comarcal* i *Oficina Jove del Baix Llobregat*.

El municipi ha elaborat un Pla d'acolliment per a persones migrades, on es va incorporar la perspectiva de gènere, ja que el 95% de les persones assistents són dones.

### 6.2.3.2 Esports:

Pel que fa als equipaments i activitats esportives, Sant Esteve Sesrovires participa fa molts anys (2005) dels estudis comparatius de la Diputació de Barcelona, tot i que normalment participin municipis de més de 20 mil habitants, ja que es té un percentatge d'activitat i de pressupost municipal destinat als esports molt alt.

El municipi compta amb un complex esportiu municipal des d'on fa activitats de visibilització en diades commemoratives (25N i 8M).

*El Programa Neptú* és un programa del departament d'educació en horari escolar que potencia les habilitats aquàtiques i afavoreix el desenvolupament integral de l'infant. Una oportunitat per a aprofundir en aspectes relacionats amb la salut, el benestar, la convivència i l'autonomia del mateix infant.

### 6.2.3.3 Salut:

S'ha elaborat el Pla de Salut 2023-2026, on es contemplen:

- Posar en marxa el *Projecte de Suport Emocional per a Dones* amb la subvenció del Consell Comarcal i implicar les entitats.
- Creació d'un Consell de Salut municipal, amb l'objectiu de realitzar actuacions per a augmentar la participació ciutadana en la millora de l'atenció sanitària.

S'han implementat rutes saludables des de les àrees de salut i esports de l'ajuntament, amb tres nivells de dificultat i dissenyades dins d'un recorregut prou il·luminat i segur.

Als centres educatius trobem el Programa Salut i Escola que preveu un taller de sexualitat i afectivitat un cop al curs (normalment per la llevadora del municipi), el Programa de vacunació a les escoles i el Programa bucal.

Al municipi també hi ha a disposició el *Projecte CabalBaix*, que ofereix un servei d'assessorament mancomunat amb els municipis d'Abrera i Olesa de Montserrat sobre drogues i comportaments de risc (ludopaties, sexualitat, addicció a les

tecnologies, compres compulsives, TCAs). També es fan tallers sobre consum de substàncies.

Sant Esteve Sesrovires també compta amb un CAP i l'hospital de referència és l'hospital de Martorell.

Pel que fa als serveis específics de salut es disposa de recursos com a *ASSIR* per a l'atenció a la salut reproductiva a l'Hospital de Martorell, *Trànsit* per a l'atenció a persones trans que atèn a Barcelona Ciutat (CAP Numància), el *Centre de desenvolupament infantil i atenció precoç* - CDIAP a Martorell i el Centre de Salut Mental Infantil i Juvenil de Martorell - CSMIJ.

#### **6.2.4 Coeducació i transmissió d'una cultura igualitària**

Aquest eix pretén incidir en tot el procés vital de les persones en l'àmbit de l'educació i la cultura formal i la considerada no formal posant en pràctica diferents estratègies per transmetre, de generació en generació, els sabers, experiències i coneixements que hi ha al conjunt de la societat per a formar persones lliures, responsables, autònomes i solidàries capaces de trencar amb els models estereotipats i els biaixos excloents de part de la població.

El municipi compta amb una *escola bressol municipal*, on es garanteixen totes les places demandades anualment.

Sant Esteve compta amb diferents centres educatius de titularitat pública:

- Infantil i Primària: l'Escola la Roureda i l'Escola Vinya del Sastret
- ESO i Batxillerat: INS Montserrat Colomer – Educació Secundària i Batxillerat
- Centre de Formació per adults: CFA Víctor Català i CFA Artur Martorell

Fins a l'any 2022 es van realitzar accions específiques en diades concretes i aïllades, però d'ara endavant s'ha agrupat en un projecte de coeducació de planificació anual i continuada.

Es considera d'especial rellevància l'elaboració de la *Guia de Literatura Infantil i Juvenil per la Igualtat de gènere 2022. La Maleta Violeta* amb la intenció de contribuir al fet que es reproduïxin models educatius més igualitaris.

Per altra banda, s'han fet formacions per a tot el professorat des d'infantil.

També compta amb l'entitat local *'Esplai Trapella* que és qui duu a terme, setmanalment, activitats de lleure infantil i juvenil i organitza colònies en el període estival.

Respecte a la programació cultural, el municipi compta amb la Biblioteca "Joan Pomar i Solà" i un ampla programació cultural: *Festes Majors* (d'estiu i d'hivern) la *Primavera i la Tardor Jove* i el *Cicle Blanc d'Espectacles*, i forces fires: *la Fira del vi i del cava, la Fira de Primavera, la Fira de Nadal*, entre altres. Cal destacar que en el marc de les festes locals s'han incorporat els Punts Liles, xerrades sobre realitats transsexuals i tallers de sexualitat neutra.

### **6.2.5 Reformulació dels treballs i del temps**

La 5ª línia estratègica s'emmarca des de l'economia feminista, la qual ha permès ampliar la conceptualització del treball, apuntant a la necessitat de reconèixer la importància del treball de cura i de la llar en l'estructura econòmica, realitzat principalment per dones. Per això, en aquest apartat s'hi inclouran qüestions relacionades amb l'ús del temps, el mercat de treball i el treball reproductiu, escenaris on, encara avui, trobem grans desigualtats de gènere.

El Servei d'orientació i inserció sociolaboral de Sant Esteve Sesrovires és un recurs municipal gratuït a disposició dels sesrovirencs i sesrovirenques en edat laboral que s'encarrega de promoure l'ocupabilitat de les persones en situació d'atur mitjançant vincles amb les empreses per detectar les seves necessitats i oferir-los assessorament especialitzat per cobrir els perfils professionals que requereixen.

Les línies del servei són:

- Informació, assessorament i orientació laboral
- Gestió de l'oferta i la demanda treball
- Formació

- Plans d'Ocupació

Aquest servei col·labora activament amb el Consell Comarcal i depèn de l'àrea de promoció econòmica que treballa transversalment amb l'àrea de serveis socials per a posar en marxa plans d'ocupació tenint en compte el gènere.

Al municipi també es desenvolupa el *Projecte Camins*, adreçat a un grup de dones en situació de vulnerabilitat pel seu estat de salut, econòmic, etc. format amb l'excusa de fer caminades però amb l'objectiu d'acompanyar en la formació d'una xarxa social. I també es realitza el *Programa Dona i Família*, que es desenvolupa directament a les cases de la gent gran i està molt enfocat a la dona en situació de vulnerabilitat (aïllades socialment, víctimes de violències, que han fet treball reproductiu tota la seva vida, etc.). Es tracta d'un espai de contenció emocional amb l'objectiu de generar xarxa i empoderament.

### **6.2.6 Reconeixement del lideratge i la participació de les dones**

Finalment, aquest eix vol incidir en diversos aspectes, com són la visibilització, la participació i reconeixement dels sabers de les dones en els diversos àmbits de la vida social, cultural, científics... i els espais de presa de decisions.

Promoure la participació de la població a les entitats de dones i facilitar recursos perquè totes les entitats incloguin la perspectiva de gènere de forma transversal.

En termes generals la participació en associacions del municipi és més femenina, però la representació pública és assumida majoritàriament per homes. Pel que fa a la joventut, la participació política es caracteritza per la desafecció i la desconfiança en les institucions i les formes de participació tradicionals, i la substitució d'aquestes per a noves formes de participació menys institucionals i més horitzontals.

Les entitats de dones actives al municipi són "*Nosaltres, Dones en Progrés*" i "*Grup de Dones Sant Esteve*", tots dues treballen conjuntament amb l'ajuntament de forma puntual en l'organització de les diades (8M i 25N).

Al municipi es realitzen activitats diverses com homenatges, exposicions i xerrades per visibilitzar, reconèixer i valorar els treballs i sabers de les dones.

## **7 PRINCIPALS CONCLUSIONS de la DIAGNOSI**

Les conclusions s'han agrupat per eixos i dins de cada eix segons informacions recollides en tres grans apartats:

### **1. Formació, prevenció i sensibilització:**

En aquest apartat és recullen la gran majoria de les conclusions, donada la necessitat explicitada pels diferents agents (càrrecs electes, professionals i ciutadania) de formació i de campanyes de sensibilització per avançar cap a una igualtat plena.

### **2. Instruments per promoure cada un dels eixos.**

Aquest apartat anomenem instruments a totes aquelles conclusions relacionades en l'elaboració, participació i adhesió a protocols, i els diferents espais creats o proposats per coordinar, programar, dinamitzar o avaluar les diferents actuacions: comissions, grups de treball o espais de participació ciutadana protagonitzats pels diferents agents implicats siguin càrrecs electes, professionals i/o ciutadania.

### **3. Serveis, programes i projectes específics.**

I per acabar en aquest apartat es recullen totes les conclusions que fan referència a un servei, projecte o estudi concret.

## **7.1 EIX 1 - Compromís amb la igualtat de gènere i la interseccionalitat**

### **7.1.1 Formació, prevenció i sensibilització**

Com a norma general, la majoria dels agents han expressat la necessitat d'augmentar i aprofundir les formacions al personal i càrrecs electes referent a diferents temàtiques: perspectiva de gènere, interseccionalitat, transversalitat, llenguatge no sexista i inclusiu, lideratges no androcèntrics, noves masculinitats o masculinitats dissidents, etc.

Les formacions faciliten plantejar i treballar definicions compartides, ja que no sempre partim tots i totes d'un mateix punt i/o coneixement. Una conceptualització

compartida facilita àmpliament el treball en xarxa i la transversalització dels continguts relacionats amb la igualtat efectiva entre homes i dones.

Així mateix, es considera importat la visibilització i l'enfortiment dels espais de comunicació, difusió i promoció de les diferents accions que es fan des de l'ajuntament, ja que es percep un fort desconeixement dels recursos disponibles per part tant de ciutadania com per professionals.

Treballar la transversalització de la perspectiva de gènere i la interseccionalitat és una eina clau i necessària a treballar per part de l'ajuntament, perquè totes les accions i campanyes impulsades tinguin un major impacte i es puguin assolir els resultats desitjats. I concretament en relació a les campanyes i accions de sensibilització caldria repensar-les per obtenir una major participació ciutadana.

#### **7.1.2 Instruments per la incorporació de les polítiques d'igualtat**

Revisant l'organització del municipi tot i existir una regidoria d'Igualtat, Polítiques Feministes i LGTBI amb uns objectius i definició concreta, posant en relació l'organització interna del municipi per tal de fer efectives les polítiques proposades no queda del tot definida on queda l'àrea d'Igualtat o la referent d'Igualtat assignada. Seria recomanable revisar l'organigrama intern, per tal de poder ubicar i visibilitzar si hi ha una tècnica referent específica d'Igualtat (com si que es pot identificar educació, esports...), la identificació i visibilització pot facilitar el treball de transversalització i l'operativitat i seguiment del mateix pla i el reconeixement del compromís efectiu cap a la Igualtat.

En relació amb la transversalitat i la interdisciplinarietat, es percep de nou la necessitat de revisar i coordinar els diferents espais de trobada i seguiment generats a partir de la creació de diferents Plans i actuacions en relació amb la Igualtat que s'han anat generant al municipi els darrers anys: Pla d'Igualtat intern, el Pla Local d'Igualtat, la Comissió de Seguiment del Pla de Compromís del Distintiu, entre d'altres, perquè siguin realment operatius i assumibles dins la dinàmica municipal.

La verificació de la inclusió de la perspectiva de gènere en els plans vigents i en la redacció de nous, així com en els criteris i clàusules de les contractacions públiques (licitacions, contractes...), és un punt on s'hauria de posar especial atenció, ja que ha sigut una demanada repetida pels diferents agents.

Incloure a la ciutadania en el seguiment del Pla d'igualtat, podria ser una bona estratègia per a fomentar la participació i la implicació, a més potser serà una forma d'establir i millorar els vincles amb les diferents entitats del territori.

## **7.2 EIX 2 – Acció contra les violències masclistes i LGTBIfòbiques.**

### **7.2.1 Formació, prevenció i sensibilització**

En general es manifesta un desconeixement generalitzat dels serveis i protocols d'actuació envers les violències masclistes (SIAD, SIE, SAI, protocol de les violències sexuals, Punts Liles, etc.), en aquest sentit es podria reprendre la proposta d'edició de material informatiu per a difondre els serveis i recursos d'atenció a les Dones. (Ja proposat al Pla d'Igualtat 2015-2019).

Concretament, es recull que no hi ha coneixement del circuit i els rols dels diferents agents, i potser caldria augmentar i aprofundir les formacions específiques adreçades tant a càrrecs electes, professionals i ciutadania organitzada (entitats, associacions) i no organitzada, sobre els protocols d'abordatge de les violències locals i comarcals on el municipi està adherit. Un punt en comú entre els diferents agents ha estat la manca d'espais de debat amb ciutadania entorn de temes que generen desigualtats: violències masclistes, violències LGTBI-fòbiques, violències sexuals... es podrien crear i aprofitar aquests espais per a difondre informació i formar.

També s'hauria d'incidir als centres educatius per a prevenir les violències masclistes, ja que la comunitat educativa detecta reproducció de pràctiques masclistes per part de l'alumnat, cosa que es reforça amb algunes respostes recollides del qüestionari. Surt una proposta concreta de promoure Punt Liles dins els centres educatius.

També apareix la necessitat de reformular o replantejar l'organització de les diades internacionals en relació a una coordinació més ampla entre totes les àrees de l'ajuntament i alhora revisar la possibilitat de fer-les més participades per part de la ciutadania.

El funcionament de les taules de violències és percebut pels i les professionals que intervenen molt positivament, tanmateix, es troba a faltar una participació més ampla dels serveis sanitaris. Considerem important el manteniment d'aquest espai així com convidar als professionals de salut a formar part activa del circuit.

### **7.2.2 Serveis, programes i projectes específics**

Tot i que no és competència directa de l'ajuntament, creiem rellevant destacar la necessitat recollida d'augmentar les atencions del SIAD i fer promoció del servei. A més, animem a valorar formes de millora dels mecanismes d'accés a les ajudes socials de les persones supervivents de violència masclista perquè siguin més àgils.

## **7.3 EIX 3 - drets, salut i qualitat de vida**

### **7.3.1 Formació, prevenció i sensibilització**

L'atenció a les diversitats és un marc complex i dinàmic, en canvi constant que engloba diferents àmbits: salut, cures, diversitat d'origen, funcional, LGTBI... per això, és indispensable dotar d'eines al personal d'atenció i als i les professionals que hi treballen.

Aquest context complex es pot trespolar a àmbits concrets com els esports i la salut integral, on la sensibilització amb mirada de gènere interseccional a tota la ciutadania encara no està assolida. Segurament caldria un treball conjunt amb les àrees de salut i esports per a desenvolupar campanyes de sensibilització i formacions per ser conscient de les diversitats existents. I també s'hauria de fer campanyes i formacions adreçades a entitats esportives i centres de salut públics o privats del municipi.

Recollim també una demanda reiterada i que va apareixent en els diferents eixos de poder generar espais de debats compartits entre els diferents agents, són

propostes i eines de participació útils per a promoure i reunir a diferents agents en un mateix entorn i crear converses al voltant de temes que generen desigualtats com les cures, l'ocupació, la salut entre d'altres.

#### **7.1.1 Instruments per promoure drets, salut i qualitat de vida**

Apareix en primer lloc, la necessitat d'una millora de la il·luminació dels carrers, la seguretat de les cruïlles, sobretot als carrers i camins que condueixen als polígons industrials sembla que és una assignatura pendent, es recull al Pla d'Igualtat 2015-2019 i no s'acaba de visibilitzar com a resolta.

Per altra banda, es recull la necessitat de revisar l'accessibilitat dels espais públics, incloent-hi edificis o llocs on ja s'han fet rampes, ja que sembla que no totes compten amb l'amplada adequada per a totes les cadires de rodes, i altres són molt empinades.

Sembla necessari també revisar i enfortir els processos d'acollida a persones immigrades i donar a conèixer aquest procés a tot el personal de l'ajuntament i a la ciutadania en general, ja que, per una banda, algunes persones identificades com a migrades han manifestat mancances en aquests processos, i per l'altra part, el personal posa de manifest no conèixer els mecanismes d'acollida.

Finalment, tot i que no és competència directa de l'ajuntament, es planteja la preocupació i necessitat de revisar i millorar els serveis de transports, referint-se a la periodicitat i sincronització amb FGC, i alhora sembla que seria necessari poder incidir en la demanda de la incorporació de la perspectiva de gènere interseccional en l'atenció dels serveis sanitaris, ja que hi ha valoracions força negatives.

#### **7.1.2 Serveis, programes i projectes específics.**

Es recullen algunes preocupacions en l'aplicació de la perspectiva de gènere en les instal·lacions i normatives del Complex Esportiu Municipal, ja que sembla que no s'adapten a totes les identitats de gènere, seria recomanable fer una revisió des d'una mirada no binària.

Amb relació als equips esportius femenins, diferents agents han comentat que encara existeixen desigualtats en comparació als equips masculins tant en la visibilització com en la inversió de recursos econòmics i d'infraestructura; tot i que es recullen esforços concrets, per part del municipi segurament caldria donar a conèixer les mesures ja fetes i continuar treballant i incidint perquè siguin reconeixibles i reeixides.

## **7.2 EIX 4 - Coeducació i transmissió d'una cultura igualitària**

### **7.2.1 Formació, prevenció i sensibilització**

Tot i que s'ha posat en marxa un projecte de coeducació de planificació anual, encara hi ha feina per fer; en aquest sentit seria necessari augmentar i profunditzar en la formació en coeducació i interculturalitat tant per les i els professionals dels centres d'educació formal i no formal i al personal de l'ajuntament, com a famílies, entitats i associacions.

### **7.2.2 Instruments per promoure drets, salut i qualitat de vida**

En general, hi ha força desconeixement dels recursos locals i comarcals adreçats als diferents moments vitals o cicles de vida. Tanmateix, el municipi i la comarca compta amb un ventall bastant variat d'ofertes d'educació no formal. En aquest sentit, s'hauria de valorar enfortir la comunicació i difusió de l'oferta d'activitat i formació al llarg de la vida i donar a conèixer els diferents recursos disponibles.

Referent a la comunicació es recull encara certa percepció que la comunicació formal i oficial de l'ajuntament a vegades reproduïx estereotips, potser caldria valorar i revisar l'establiment de criteris per una comunicació escrita i oral inclusiva i no sexista, que permetés una revisió objectiva d'una comunicació realment inclusiva i lliure d'estereotips.

### **7.2.3 Serveis, programes i projectes específics**

Sembla que encara hi ha una necessitat de treballar i incloure una mirada amb perspectiva de gènere i interseccional per millorar la convivència a Sant Esteve. Una demanda que ha sorgit en diferents espais durant la diagnosi, és la necessitat de

generar activitats culturals locals amb aquestes perspectives que realment puguin reunir infants, famílies... que faciliti la participació i inclusió de les persones nouvingudes.

### **7.3 EIX 5 - reformulació dels treballs i dels temps**

#### **7.3.1 Formació, prevenció i sensibilització**

Com en la resta d'eixos, es recull la necessitat d'aprofundir i augmentar les formacions sobre estereotips en la percepció del repartiment del treball i els usos del temps i sobre noves masculinitats o masculinitats dissidents, sempre amb una perspectiva de gènere interseccional tant internament com per part de les empreses, les entitats i associacions locals.

#### **7.3.2 Instruments per la reformulació dels treballs i dels temps**

Novament, es fa present la necessitat de creació d'espais de debat entorn dels estereotips en la percepció dels usos del temps de gènere i les idees preconcebudes sobre l'alteritat.

La igualtat d'oportunitats i la no-discriminació per raó de gènere en els processos de selecció de personal i en les polítiques retributives igualitàries tant internes de l'ajuntament com al teixit empresarial local encara no estan garantides segons les percepcions dels diferents agents i les fonts documentals. De cara a aquestes problemàtiques es poden valorar accions adreçades tant al teixit empresarial local, com a l'associacionisme.

També es recull una preocupació compartida de molts agents per la vulnerabilització d'algunes dones en relació a la falta d'independència econòmica, segurament caldria augmentar i aprofundir les accions de millora de l'ocupabilitat de les dones.

### **7.3.3 Serveis, programes i projectes específics**

Les cures són un tema recurrent per molt dels agents participants. Per una banda, la ciutadania percep que no existeix un coneixement exhaustiu per part de l'ajuntament sobre les necessitats de les persones amb càrregues de cures a escala territorial. I alhora s'assenyala la manca de mitjans per a facilitar la participació d'aquestes persones en les activitats organitzades per part de l'ajuntament.

Els espais participatius educatius (AFA, Consells Escolars, etc.) són espais encara majoritàriament feminitzats, per això es demana expressament la promoció de la participació parental i la corresponsabilitat.

## **7.4 EIX 6 - Reconeixement del lideratge i la participació de les dones**

### **7.4.1 Formació, prevenció i sensibilització**

Existeix la percepció generalitzada que el saber, l'experiència i la producció cultural de les dones a escala local encara no és prou visible. S'hauria de valorar la possibilitat de realitzar accions de visibilitat que siguin continuades en el temps.

Per altra banda, també apareix la preocupació, i la necessitat de formació i sensibilització en relació amb la falta de paritat real en diferents espais del municipi: equips de govern, comissions directives de les entitats locals i en els espais de participació en general, ja que en tots aquests espais tot i que existeixi una participació de dones, en algun espai majoritària, encara hi ha una masculinització dels espais de presa de decisions i càrrecs més alts.

### **7.4.2 Instruments per promoure el lideratge i la participació de les dones**

Ja s'ha comentat en algun altre eix, i apareix de nou que es comenta que potser cal replantejar les commemoracions de les diades internacionals (concretament 25 de Novembre i 8 de Març), replantejant continguts, però sobretot per què siguin les dones les protagonistes.

## 8 PLA D'ACCIÓ

El pla d'acció que es presenta a continuació recull les accions per eixos que ja es desenvolupaven o que ja estaven planificades en el municipi en el moment d'elaborar el pla i alhora inclou noves propostes sorgides en el seu procés d'elaboració.

Aquest pla està estructurat i definit de la següent manera:

En relació a la informació i les actuacions sorgides de la recollida s'han definit dos objectius per cada eix.

### 1. COMPROMÍS AMB LA IGUALTAT DE GÈNERE.

1.1 Fomentar el compromís per a la igualtat de responsables polítics, personal de l'Ajuntament i a la ciutadania en general.

1.2 Adequar la cultura de treball de l'Ajuntament per promoure el treball transversal, interdisciplinari i interseccional de gènere, que s'ha de reflectir a la interna i a l'externa en les propostes i accions municipals.

### 2. ACCIÓ CONTRA LES VIOLÈNCIES MASCLISTES I LGTBIFÒBIQUES.

2.1. Introduir la perspectiva de gènere en l'atenció i prevenció de les violències masclistes i LGTBifòbiques des d'una perspectiva interdisciplinària per a eliminar les situacions de desigualtat i discriminació.

2.2. Desenvolupar accions de prevenció i sensibilització al conjunt de la ciutadania per a evitar discriminacions de gènere i violències masclistes i LGTBifòbiques.

### 3. DRETS SALUT I QUALITAT DE VIDA

3.1. Incidir en la millora de la qualitat de vida de la ciutadania mitjançant la promoció de la salut integral, l'esport i l'ampliació del sistema de suport social.

3.2. Potenciar que els serveis de salut i esportius adoptin la perspectiva de gènere des de les seves intervencions.

### 4. COEDUCACIÓ I TRANSMISSIÓ D'UNA CULTURA IGUALITÀRIA

4.1. Fomentar la coeducació i la interseccionalitat en tota la comunitat educativa, a l'ajuntament i a la ciutadania en general.

4.2. Promoure una planificació cultural, esportiva i educativa municipal amb perspectiva feminista i interseccional.

### 5. REFORMULACIÓ DELS TREBALLS I DELS TEMPS

5.1. Promoure canvis en el repartiment dels treballs i usos dels temps.

5.2. Sensibilitzar sobre la corresponsabilitat en els temps personals i familiars.

### 6. RECONeixEMENT DEL LIDERATGE I LA PARTICIPACIÓ DE LES DONES

6.1. Visibilitzar i facilitar la participació de les dones en la vida social i cultural.

6.2. Facilitar eines per a la incorporació de la perspectiva de gènere a les entitats del municipi.

Un cop definits els objectius, les actuacions s'han agrupat en tres grans apartats ja explicats al punt 7 a la pàgina 37.

- Formació, Prevenció i Sensibilització; Instruments; i Serveis, Programes i projectes específics.

I per a cada actuació, s'ha fet un esforç important de concreció i operativitat per facilitar la planificació any a any tenint en compte diferents aspectes:

- **A qui s'adreça l'actuació** tenint en compte la mirada comunitària i definint tres agents claus presents al territori com s'ha comentat anteriorment: càrrecs electes, professionals i ciutadania.
- **Els agents responsables**, concretant les àrees responsables dins l'administració local: aquelles que promouen i/o impulsen l'actuació, com altres necessàries perquè l'actuació funcioni i contingui la mirada transversal necessària; i també d'altres agents fora de l'administració local que participen o promouen l'actuació com poden ser: serveis presents al municipi (*ABS, Centres educatius, Mossos*), la ciutadania organitzada, o les administracions autonòmiques i supramunicipals.
- **Els recursos necessaris** per tenir present si calen o no partides econòmiques específiques i/o recursos humans més enllà dels propis. I alhora dels propis, poder pensar si cal definir i reassignar les tasques que se'n desprenguin.
- **La temporalitat** per concretar l'any i període previst d'actuació.
- **Els indicadors** de seguiment previstos que puguin facilitar el seguiment i evolució de les actuacions al llarg del temps.

## 8.1 Actuacions per eixos

A continuació es presenten els quadres per eixos on es recullen totes les actuacions, un total de 32, tenint en compte i incloent tots els aspectes comentats en l'apartat anterior.

Cal destacar que s'han treballat naturalment tots els eixos per igual sense necessitat de prioritzar un davant dels altres, ja que cada un d'ells té prou contingut, tot i que com podem veure hi ha alguns que destaquen per damunt d'altres.

Concretament en l'eix de **Compromís amb la Igualtat de gènere i la Interseccionalitat** hi ha previstes unes 7 actuacions i entre elles es recullen part de les actuacions més estratègiques que irradien en tots els eixos i que són claus per l'èxit i la consolidació del Pla, per tal que les futures polítiques públiques de Gènere de Sant Esteve comptin amb un abordatge transversal i estratègic que s'incorpori a totes les àrees i actuacions municipals. Cal destacar la creació de la Comissió de seguiment del pla, l'elaboració del pla de formació amb perspectiva de gènere, la creació d'espais de treball transversal dins l'ens i les campanyes de sensibilització, entre d'altres.



I també destaca l'eix **d'Acció contra les violències Masclistes i LGBTIfòbiques** on hi ha previstes 7 accions, eix també important en relació a la diligència deguda dels ens locals que marca la llei en el camí cap a pobles, ciutats i un món lliure de violències.





Per altra banda, el segueixen la resta d'eixos amb 5, 6, 4 i 3 actuacions respectivament, tots ells recullen accions de formació i sensibilització per a tots els agents, entre d'altres més concretes, d'espais i serveis específics.

## 8.2 Compromís amb la igualtat de gènere i la interseccionalitat




### EIX N° 1: COMPROMÍS AMB LA IGUALTAT DE GÈNERE I LA INTERSECCIONALITAT

- 1.1. Fomentar el compromís per a la igualtat de responsables polítics, personal de l'Ajuntament i a la ciutadania en general.
- 1.2. Adequar la cultura de treball de l'Ajuntament per a promoure el treball transversal, interdisciplinari i interseccional de gènere, que s'ha de reflectir a la interna i a l'externa en les propostes i accions municipals.

ACCIONS	A QUI S'ADREÇA	AGENTS IMPLICATS			RECURSOS (ECONÒMICS, HUMANS ...)	TEMPORALITAT	INDICADORS
		ÀREES RESPONSABLES	ALTRES ÀREES IMPLICADES	ALTRES AGENTS			
<b>A.1 FORMACIÓ, PREVENCIÓ I SENSIBILITZACIÓ</b>							
<p>A.1.1 Elaborar un Pla de Formació amb Perspectiva de Gènere i mirada interseccional en relació a les necessitats recollides al Pla d'igualtat i els seus diferents eixos per a la implementació de les polítiques d'igualtat al Municipi. Establir uns continguts mínims obligatoris per a tot el personal i càrrecs electes.</p> <p><i>Ex: Formacions en Perspectiva de gènere, transversalitat, Interseccionalitat, Diversitats, Llenguatge no sexista i inclusiu, lideratges no androcèntrics, noves masculinitats ...</i></p>	<p>Plantilla personal ajuntament</p> <p>Càrrecs electes</p>	<p>Gerència</p> <p>Serveis Generals i Econòmics: RRHH</p>	Totes les àrees	Diputació	<p> Definir partides</p> <p> Tècnica de RRHH i/o personal extern</p>	<p>2024 (GN-JY) elaborar document</p> <p>2024 (JL-Ds) implementar</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 Pla de Formació en relació a les polítiques d'igualtat del Municipi.</li> </ul> <p>El pla hauria d'incloure:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• N° Formacions obligatòries per la plantilla.                             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 1 o 2 formacions a l'any per a la plantilla en relació a la perspectiva de gènere, transversalitat, interseccionalitat, Igualtat, etc. (Pla formatiu individual o grupal)</li> <li>○ 1 formació conjunta any</li> </ul> </li> <li>• N° Formacions càrrecs electes                             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 1 o 2 formacions a l'any per a càrrecs electes en relació a la perspectiva de gènere, transversalitat i Igualtat (conjuntes o individuals)</li> </ul> </li> </ul> <p>Per al seguiment:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• N° persones amb formació obligatòria realitzada</li> <li>• N° participants a les formacions conjuntes</li> <li>• Temàtiques treballades any a any *</li> </ul> <p><small>* Tenir en compte integrar el pla de formació les diferents formacions específiques recollides als diferents eixos: eix 2: a.2.1, A.2.3.a, B.2.2.b; eix 4: A.4.1 i l'eix A.5.1</small></p>

<p>A.1.2 Mantenir i promoure l'espai de web de comunicació i visibilització de les accions i promoció de la Igualtat al municipi.</p> <p><a href="https://www.sesrovires.cat/temes/igualtat/">https://www.sesrovires.cat/temes/igualtat/</a></p>	<p>A tot el municipi</p>	<p>Comunicació</p> <p>Serveis a les persones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Acció Comunitària: Igualtat</li> </ul>	<p>Totes les àrees</p>		<p> Definir partides</p> <p> Personal àrees implicades</p>	<p>2023 a 2026</p> <p>Revisió Continuada</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Espai creat</li> <li>• N° informacions/ actualitzacions any</li> </ul>
<p>A.1.3 Fer campanyes de prevenció i sensibilització a través del "Sesrovirenc" - butlletí municipal.</p>	<p>A tota la ciutadania</p>	<p>Comunicació</p> <p>Serveis a les persones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Acció Comunitària: Igualtat</li> </ul>	<p>Totes les àrees</p> <p>Serveis a les persones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Acció comunitària: Igualtat, Educació, Joventut, Esports, Salut</li> <li>• Acció Social</li> </ul> <p>Seguretat Ciutadana: Policia</p>		<p> Partida definida - Igualtat</p> <p> Personal àrees implicades</p>	<p>Des de 2023</p> <p>Revisió Continuada</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• N° de temàtiques abordades. (<i>mínim 1 o 2 any</i>)</li> <li>• N° d'informacions compartides</li> <li>• N° materials creats <i>ex: infografies, ...</i></li> </ul>

### B.1 INSTRUMENTS PER A LA INCORPORACIÓ DE LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT.

<p>B.1.1 Actualitzar la composició de la comissió de seguiment del Pla (*) i planificar trobades</p>	<p>A tot l'ens</p>	<p>Serveis Generals i Econòmics: RRHH</p> <p>Grup motor (per iniciar)</p>	<p>Serveis a les persones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Acció comunitària: Igualtat</li> </ul>		<p> Definir RRHH implicats</p>	<p>2023</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comissió creada</li> <li>• N° de trobades</li> </ul> <p><i>*1a trobada de la Comissió, caldrà validar composició, objectius, pla de treball...</i></p>
<p>B.1.2 Crear espais de treball transversal (*)</p> <p><i>Tenir en compte diferents espais de treball i actuacions generades al municipi en relació amb els objectius del Pla: Pla Igualtat intern, Comissió de seguiment, distintiu</i></p>	<p>A tot l'ens</p>	<p>Gerència</p> <p>Serveis Generals i Econòmics: RRHH</p>	<p>Caps d'àrea</p>		<p> Partida definida - Igualtat</p> <p> Definir RRHH implicats : Igualtat i externs ...</p>	<p>A partir 2024</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Creació Espai</li> <li>• N° sessions de treball</li> </ul> <p>* A treballar a les 1es trobades de la Comissió de seguiment</p>



<p>B.1.3 Reestructurar l'organigrama amb la finalitat de visibilitzar l'àrea d'Igualtat, Feminismes i Polítiques LGTBI</p>	<p>Plantilla- personal ajuntament, càrrecs electes</p>	<p>Gerència Serveis Generals i Econòmics: RRHH</p>			<p>Definir RRHH implicats</p>	<p>Durant el període de vigència d'aquest Pla</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reestructuració feta</li> </ul>
<p>B.1.4 Elaborar un protocol a l'ajuntament on s'estableixen els criteris per a una comunicació oral i escrita inclusiva i no sexista</p>	<p>Plantilla personal ajuntament Càrrecs electes Ciutadania</p>	<p>Gerència Comunicació</p>	<p>Serveis a les persones: • Acció comunitària: Igualtat</p>	<p>Diputació</p>	<p>Partida Comunicació Recursos humans propis i externs</p>	<p>2025</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Protocol creat</li> <li>Relació Actuacions previstes</li> <li>Nº actuacions previstes</li> <li>Nº àrees implicades</li> </ul>

### 8.3 Acció contra les violències masclistes i LGBTIfòbiques

## EIX 2 - ACCIÓ CONTRA LES VIOLÈNCIES MASCLISTES I LGTIFÒBIQUES

2.1. Introduir la perspectiva de gènere en l'atenció i prevenció de les violències masclistes i LGTBfòbiques des d'una perspectiva interseccional per eliminar les situacions de desigualtat i discriminació.

2.2. Desenvolupar accions de prevenció i sensibilització al conjunt de la ciutadania per evitar discriminacions de gènere i violències masclistes i LGBTIfòbiques.

PROPOSTA / ACTUACIÓ	A QUI S'ADREÇA	AGENTS IMPLICATS			RECURSOS (ECONÒMICS, HUMANS ...)	TEMPORALITAT	INDICADORS
		ÀREES RESPONSABLES	ALTRES ÀREES IMPLICADES	ALTRES AGENTS			
<b>A.2 FORMACIÓ, PREVENCIÓ I SENSIBILITZACIÓ</b>							
A.2.1 Sessions informatives i formatives sobre els serveis d'atenció a les dones i els circuits i protocols vigents al municipi : <i>SIAD, SIE, SAI , protocol de les violències sexuals, Punts Liles.</i>	Plantilla personal ajuntament  Càrrecs electes  Personal d'altres serveis presents al municipi	Serveis Generals i Econòmics: RRHH  Serveis a les persones: Acció Comunitària: Igualtat  Taula de Violència	S. Persones: • Acció comunitària: Igualtat, Educació, Joventut, Esports, Salut • Acció Social  Seguretat Ciutadana: Policia  Totes les àrees implicades	Serveis implicats (Serveis Sanitaris, SIE, SIAD, SAI, centres educatius ... )  Diputació	 <i>RRHH i Pacte d'estat</i>   Definir recursos humans propis i externs	A partir de 2024. Període: (AB-JUNY) cada any	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 formacions a l'any per a la plantilla*</li> <li>• 1 formacions a l'any adreçada també a d'altres serveis.</li> <li>• 1 formació a l'any per a càrrecs electes *</li> <li>• 1 formacions a l'any adreçada a ciutadania</li> </ul> <p><i>* Formacions a incloure al Pla de Formació A.1.1</i></p>

<p>A.2.2 Formació i tallers a centres educatius: Prevenció violències masclistes i LGTBifòbiques</p>	<p>Professorat , alumnat i famílies</p>	<p>S. Persones: • Acció comunitària: Igualtat , Educació</p>	<p>S. Persones: • Acció comunitària: Joventut, Esports,  I altres àrees i serveis que es cregui necessari implicar</p>	<p>Serveis municipi implicats: <i>Centres educatius ...</i>  Diputació Generalitat - Departament Educació</p>	<p>📁 Partida Pacte d'estat  👤 Definir recursos humans propis i externs</p>	<p>2023 Període: (OCT-DES) cada any</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• N° d'actuacions realitzades</li> <li>• N° centres educatius implicats</li> </ul> <p><i>* Fer una Planificació General anual sostenible amb els centres educatius - vinculat també amb l'acció la A.4.3 en relació EIX 2: accions contra les violències masclistes i LGTBifòbiques</i></p>
<p>A.2.3 Consolidació de la intervenció de les violències sexuals a l'oci nocturn - espais públics:</p> <p>A.2.3.a Formació i coneixement del protocol de referència per la prevenció de les violències sexuals i LGTBifòbiques els espais d'oci públics) per part de tots els agents implicats. <i>(personal ajuntament implicat, serveis sanitaris, seguretat, barres ...)</i></p> <p>A.2.3.b Incorporació dispositius d'intervenció "Punts Liles" a les diferents festes i activitats del municipi. (nocturns i diürns)</p>	<p>Plantilla personal ajuntament</p> <p>Càrrecs electes</p> <p>Personal d'altres serveis presents al municipi</p> <p>Ciutadania</p>	<p>S. Persones: • Acció comunitària: Igualtat , Cultura • Promoció Econòmica</p>	<p>S. Persones: • Acció comunitària: Joventut, Esports, Participació • Acció Social</p> <p>Seguretat ciutadana: Policia</p> <p>I altres àrees i serveis que es cregui necessari implicar</p> <p>( <i>Serveis Sanitaris, empreses de seguretat ...</i>)</p>	<p>Diputació</p> <p>Serveis Especialitzats</p>	<p>📁 Partida específica</p> <p>👤 Definir recursos humans propis i externs</p>	<p>A partir de la vigència d'aquest Pla</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 o 2 sessions realitzades al municipi adreçades a personal implicat</li> <li>• 1 o 2 sessions en les que ha participat el municipi</li> <li>• N° de festes amb dispositiu al llarg de la l'any.</li> <li>• N° dispositius - Punt Liles nocturns</li> <li>• N° dispositius - Punt Liles diürns</li> </ul> <p><i>* Formacions a incloure al Pla de Formació A.1.1</i></p>
<p>A.2.4 Senyalització a les diferents entrades del municipi el missatge de tolerància zero a les violències masclistes i LGTBifòbiques. <i>Ex: STOP violència masclista</i></p>	<p>Ciutadania</p>	<p>Serveis Territorials</p>	<p>S. Persones: • Acció comunitària: Igualtat</p>		<p>📁 Partida específica serveis exteriors</p>	<p>2023</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cartells instal·lats</li> <li>• N° entrades amb missatge</li> </ul>

<p>A.2.5 Manteniment de les Commemoracions/Celebracions dels dies internacionals de forma participativa i coordinada amb altres àrees de l'ajuntament i entitats. (25N erradicació de les violències Masclistes i 17M Dia internacional contra l'homofòbia, transfòbia i la bifòbia...)</p>	<p>Ciutadania</p>	<p>S. Persones: • Acció comunitària: Igualtat</p>	<p>Comunicació  S. Persones: • Acció comunitària: Joventut, Cultura ...</p>		<p>📅 Definir Partida  👥 Definir recursos humans propis i externs</p>	<p>2023 – 2026  Cada any – segons dates definides</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• N° accions realitzades a l'any</li> <li>• N° àrees implicades</li> <li>• N° entitats implicades</li> </ul>
---	-------------------	---	---	--	--	---	---

## B.2 INSTRUMENTS PER L'ERRADICACIÓ DE LES VIOLÈNCIES MASCLISTES



<p>B.2.1 Actualització del protocol local davant les violències sexuals en els espais d'oci nocturn</p>	<p>A tot el Municipi</p>	<p>S. Persones: Acció comunitària: Igualtat  Seguretat Ciutadana: Policia</p>			<p>👥 Definir recursos humans propis i</p>	<p>2024</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Document Protocol</li> </ul>
<p>B.2.2 Mantenir la "taula de la violència"* (espai de comunicació i coordinació periòdics dels agents implicats)</p> <p>B.2.2.a. Reforçar implicació i participació dels diferents serveis implicats i convidar especialment els serveis sanitaris</p> <p>B.2.2.b Programar formació específica especialitzada per la taula (vincular al pla de formació)</p>	<p>Personal i Serveis implicats</p>	<p>S. Persones: • Acció comunitària: Igualtat</p>	<p>S. Persones: • Acció Social  Seguretat ciutadana: Policia</p>	<p>Centres de Salut Mossos ...</p>	<p>📅 Definir Partida  👥 Definir recursos humans propis i externs</p>	<p>2023 Període: (OCT-DES) cada any</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• N° sessions de trobada</li> <li>• Agents implicats</li> <li>• N° formacions realitzades</li> </ul> <p><i>* Definir bé: Objectius, Composició de la taula ... relacionar amb les comissions de seguiment protocols existents i previstes</i></p>

8.4 Drets i qualitats de vida



EIX 3 - DRETS, SALUT I QUALITAT DE VIDA

- 3.1. Incidir en la millora de la qualitat de vida de la ciutadania mitjançant la promoció de la salut integral, l'esport i l'ampliació del sistema de suport social.
- 3.2. Potenciar que els serveis de salut i esportius adoptin la perspectiva de gènere des de les seves intervencions.

ACTUACIÓ	A QUI S'ADREÇA	AGENTS IMPLICATS			RECURSOS (ECONÒMICS, HUMANS ....)	TEMPORALITAT	INDICADORS
		ÀREES RESPONSABLES	ALTRES ÀREES IMPLICADES	ALTRES AGENTS			
<b>A.3 FORMACIÓ, PREVENCIÓ I SENSIBILITZACIÓ</b>							
<p>A.3.1 Formacions en perspectiva de gènere a entitats esportives.</p> <p>Ex. Desigualtats i possibles barreres d'accés a determinats esports, possibles discriminacions..</p>	Entitats esportives	S. Persones: <ul style="list-style-type: none"> <li>Acció Comunitària: Igualtat, Esports</li> </ul>	Àrees segons temàtica	Centres Esportius	📄 Definir Partida  👤 Definir recursos humans propis i externs	2024 en endavant - periòdicament	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de formacions a entitats esportives</li> <li>Temàtiques abordades</li> <li>Nº temàtiques abordades</li> </ul>
<b>B.3 INSTRUMENTS PER PROMOURE DRETS, SALUT I QUALITAT DE VIDA</b>							
B.3.1 Mantenir i augmentar les accions de suport als equips esportius femenins.	Equips esportius femenins	S. Persones: <ul style="list-style-type: none"> <li>Acció Comunitària: Igualtat, Esports</li> </ul>		Centres Esportius	📄 Definir Partida  👤 Definir recursos humans propis i externs	2024 en endavant - periòdicament	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº accions realitzades a l'any</li> <li>Nº centres esportius implicats</li> </ul>
B.3.2 Realització d'una marxa exploratòria nocturna per valorar la seguretat de les cruïlles, sobretot els carrers i camins que condueixen als polígons industrials	A tota la ciutadania	Serveis Territorials	Comissió Igualtat Municipal	S. Persones: <ul style="list-style-type: none"> <li>Acció Comunitària: Participació</li> </ul>	📄 Definir Partida  👤 Serveis territorials i igualtat	2025	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realització de la Marxa Exploratòria</li> <li>Nº persones participants</li> <li>Nº accions de millora proposades</li> </ul>

<p>B.3.3 Revisar i aplicar la perspectiva de gènere i la promoció de la igualtat i l'erradicació de les violències masclistes i LGTBIfòbiques a les normatives de les instal·lacions del Complex Esportiu Municipal.</p>	<p>Complex Esportiu Municipal</p>	<p>S. Persones:  <ul style="list-style-type: none"> <li>• Acció Comunitària: Esports</li> </ul>                 Secretaria General: Serveis jurídics</p>	<p>S. Persones:  <ul style="list-style-type: none"> <li>• Acció Comunitària: Igualtat</li> </ul> </p>	<p>Plantilla i usuaris/es del Complex Esportiu Municipal</p>	<p> Definir Partida    Personal de les àrees implicades</p>	<p>2024 en endavant</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Revisions fetes</li> <li>• Relació de tipus de canvis fets</li> <li>• N° canvis segons tipologia fets</li> </ul>
--	-----------------------------------	--	---	--	---	-------------------------	---

**C.3 SERVEIS , PROGRAMES I PROJECTES ESPECÍFICS.**

<p>C.3.1 Implementar el projecte de suport emocional a dones<sup>2</sup> del municipi</p>	<p>Ciudadania</p>	<p>S. Persones:  <ul style="list-style-type: none"> <li>• Acció Comunitària: Igualtat</li> </ul> </p>	<p>S. Persones:  <ul style="list-style-type: none"> <li>• Acció Comunitària: Joventut</li> <li>• Acció Social</li> </ul> </p>	<p>Comunitat educativa</p>	<p> 2023 Partida - programa feminista-                   2024 Partida Igualtat-    Definir recursos humans propis i externs</p>	<p>2023 inici i continuïtat en el temps</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Projecte elaborat i iniciat</li> <li>• N° accions realitzades a l'any</li> <li>• N° temàtiques abordades</li> <li>• N° Persones beneficiaries</li> </ul>
---	-------------------	---	---	----------------------------	---	---	---

<sup>2</sup> Projecte de nova creació del municipi.

## 8.5 Coeducació i a la transmissió d'una cultura igualitària

### EIX 4 - COEDUCACIÓ I TRANSMISSIÓ D'UNA CULTURA IGUALITÀRIA

4.1. Fomentar la coeducació i la interseccionalitat amb tota la comunitat educativa i la ciutadania en general.

4.2. Promoure una planificació cultural, esportiva i educativa municipal amb perspectiva feminista i interseccional.

ACTUACIÓ	A QUI S'ADREÇA	AGENTS IMPLICATS			RECURSOS (ECONÒMICS, HUMANS ...)	TEMPORALITAT	INDICADORS
		ÀREA RESPONSABLE	ALTRES ÀREES IMPLICADES	ALTRES AGENTS			
<b>A.4 FORMACIÓ, PREVENCIÓ I SENSIBILITZACIÓ</b>							
A.4.1 Promoure la formació en coeducació i interseccionalitat als professionals dels centres d'educació formal i no formal ( <i>coeducació, diversitat sexual, llenguatge no sexista, comunicació assertiva, interculturalitat...</i> )	Plantilla personal ajuntament  Mestres i treballadors dels Centres educatius presents al municipi  Professionals de l'educació no formal	Gerència  Serveis Generals i Econòmics: RRHH	S. Persones: • Acció Comunitària: Igualtat	Centres educatius  Diputació Generalitat	👤 Definir Partida  👥 Personal de les àrees implicades	2024 (GN-MÇ) en endavant - periòdicament	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº formacions a l'any.</li> <li>Nº de formacions per treballador/a per any</li> <li>Nº d'avaluacions</li> </ul> <p><i>* Formacions a incloure en el Pla de Formació A.1.1</i></p>
A.4.2 Promoure la formació en coeducació i interculturalitat a famílies, entitats i associacions ( <i>coeducació, diversitat sexual, llenguatge no sexista, comunicació assertiva, interculturalitat...</i> ) ...	Ciutadania	S. Persones: • Acció Comunitària: Educació, Igualtat	S. Persones: • Acció Comunitària: Joventut, Participació, Cultura ...	Entitats del municipi: del Lleure Esportives Educatives i culturals	👤 Definir Partida  👥 Personal de les àrees implicades	2024 (GN-FB) en endavant - periòdicament	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº formacions a l'any.</li> <li>Nº d'entitats implicades</li> </ul>

<p>A.4.3 Formació i tallers a centres educatius: des de una mirada interseccional: <i>ex: coeducació, llenguaatge inclusiu, diversitats ....</i> *</p>	<p>Comunitat educativa: Professorat , alumnat i famílies</p>	<p>S. Persones: • Acció Comunitària: Igualtat, Educació</p>	<p>I altres àrees i serveis que es cregui necessari implicar</p>	<p>Serveis municipi implicats: Centres educatius ...  Diputació Generalitat - Departament Educació</p>	<p>📄 Partida Pacte d'estat  👤 Definir recursos humans propis i externs</p>	<p>2023 Període: (OCT-DES) cada any</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• N° d'actuacions realitzades</li> <li>• N° centres educatius implicats</li> </ul> <p><i>* Fer una Planificació General anual realista i possible amb els centres educatius - vinculat també amb l'acció la A.2. 2, en relació EIX 2: accions contra les violències masclistes i LGTBIfòbiques</i></p>
--	--	---	--	--	--	---	---

#### B.4 INSTRUMENTS PER PROMOURE DRETS, SALUT I QUAL.LITAT DE VIDA

<p>B.4.1 Establir un conveni amb els centres educatius, en relació al projecte de coeducació - visibilitat a diferents eixos A.2.2 i A.4.2 Consolidar el projecte de coeducació al centres educatius</p>	<p>Comunitat educativa: Alumnes dels Centres educatius</p>	<p>S. Persones: • Acció Comunitària: Educació,</p>	<p>S. Persones: • Acció Comunitària: Igualtat  Centres educatius municipals</p>	<p>Centres educatius públics i privats del municipi  Diputació Generalitat - Departament Educació</p>	<p>📄 Concretar partides  👤 Definir recursos humans propis i externs</p>	<p>2023</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Redacció del Conveni</li> <li>• Aprovació Conveni</li> </ul>
<p>B.4.2 Treballar i donar suport a les comissions d'igualtat dels diferents centres educatius.</p>	<p>Comunitat educativa: Alumnes dels Centres educatius</p>	<p>S. Persones: • Acció Comunitària: Educació,</p>	<p>S. Persones: • Acció Comunitària: Igualtat  Centres educatius municipals</p>	<p>Centres educatius públics i privats del municipi  Diputació Generalitat - Departament Educació</p>	<p>📄 Concretar partides  👤 Definir recursos humans propis i externs</p>	<p>2023</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• N° trobades amb les comissió d'igualtat</li> <li>• 1 o 2 trobades l'any amb els referents de la comissió diferents centres.</li> </ul>

#### C.4 SERVEIS , PROGRAMES I PROJECTES ESPECÍFICS

<p>C.4.1 Realitzar activitats culturals amb perspectiva feminista i interseccional, que reunixin infants i famílies.</p>	<p>Ciudadania Famílies</p>	<p>S. Persones: • Acció Comunitària: Cultura</p>	<p>S. Persones: • Acció Comunitària: Joventut, Igualtat</p>	<p>Entitats i associacions culturals  Entitats feministes del municipi: <i>Nosaltres, Dones en Progrés i Grup de Dones Sant Esteve</i></p>	<p>📄 Partides de diferents àrees implicades  👤 Definir recursos humans propis i externs</p>	<p>2023 - continuïtat</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• N° d'activitats fetes a l'any</li> <li>• N° de famílies implicades</li> <li>• N° de entitats implicades</li> </ul>
--	----------------------------	--	---	--	---	---------------------------	---

## 8.6 Reformulació dels treballs i dels temps

### EIX 5 - REFORMULACIÓ DELS TREBALLS I DELS TEMPS

5.1. Promoure canvis en el repartiment dels treballs i usos dels temps.

5.2. Sensibilitzar sobre la corresponsabilitat en els temps personals i familiars.

ACTUACIÓ	A QUI S'ADREÇA	AGENTS IMPLICATS			RECURSOS (ECONÒMICS, HUMANS ....)	TEMPORALITAT	INDICADORS
		ÀREA RESPONSABLE	ALTRES ÀREES IMPLICADES	ALTRES AGENTS			

#### A.5 FORMACIÓ, PREVENCIÓ I SENSIBILITZACIÓ

A.5.1 Formació interna sobre estereotips en la percepció del repartiment del treball i els usos del temps i sobre noves masculinitats o masculinitats dissidents amb perspectiva de gènere interseccional.	Plantilla personal ajuntament  Càrrecs electes	S. Persones: • Acció Comunitària: Igualtat	Totes les àrees	Diputació	 Partida Igualtat   Recursos humans externs	2024 (GN)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº formacions a l'any per la plantilla*</li> <li>Nº formacions a l'any per treballador/a</li> <li>Nº formacions a l'any per càrrec</li> </ul> <p><i>* Formacions a incloure en el Pla de Formació A.1.1</i></p>
A.5.2 Formació a empreses locals i entitats sobre estereotips en la percepció del repartiment del treball i els usos del temps amb perspectiva de gènere interseccional.	Empreses locals  Entitats locals	Promoció Econòmica	S. Persones: • Acció Comunitària: Igualtat	Diputació	 Partida Promoció Econòmica   Recursos humans externs	2026 (GN-MÇ)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº formacions a l'any per entitats</li> <li>Nº formacions a l'any per empresa</li> <li>Nº de persones participants</li> </ul>

#### B.5 INSTRUMENTS PER LA REFORMULACIÓ DELS TREBALLS I DELS TEMPS

B.5.1 Seguiment i coordinació del Pla d'igualtat intern i del protocol per garantir la igualtat d'oportunitats i la no-discriminació per raó de gènere en els processos de selecció de personal i en les polítiques retributives internes.	Plantilla de personal ajuntament	Comissió de seguiment del Pla  Serveis Generals i econòmics: RRHH Gerència	Comitè  Totes les àrees		 Partida RRHH   Recursos assignats	2023 (DC)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Trobada de la Comissió del Pla on es fa el retorn del seguiment del Pla intern.</li> <li>Nº actuacions coordinades</li> </ul>
--	----------------------------------	--	-------------------------------	--	--	-----------	--

**C.5 SERVEIS , PROGRAMES I PROJECTES ESPECÍFICS**

<p>C.5.1 Promoció de la participació de les persones amb càrregues de cures (<i>criança, persones amb dependència ...</i>) en les activitats organitzades per part de l'ajuntament.*</p> <p><i>ex: repensar horaris,, facilitar espais de canguratge i/o ajudes puntuals...</i></p>	<p>Ciutadania</p>	<p>S. Persones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Acció Comunitària: Igualtat, Educació, Cultura ...</li> <li>• Acció Social</li> </ul> <p>Qualsevol àrea i/o servei afectat</p>		<p>Centres Educatius</p>	<p>👤 Partida Igualtat : 500,00 €</p> <p>🌐 RRHH externs</p>	<p>Des de 2024 (GN-AB) – segons necessitat.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• N° actuacions / serveis creats</li> <li>• Nombre de participants (edats i gènere)</li> <li>• Increment del nombre de participants esperats - diversitats de persones: origen, gènere... .</li> </ul>
---	-------------------	---	--	--------------------------	--	---	---

## 8.7 Reconeixement del lideratge i la participació de les dones

### EIX 6 - RECONeixEMENT DEL LIDERATGE I LA PARTICIPACIÓ DE LES DONES

6.1. Visibilitzar i facilitar la participació de les dones en la vida social i cultural.

6.2. Facilitar eines per a la incorporació de la perspectiva de gènere a les entitats del municipi

ACTUACIÓ	A QUI S'ADREÇA	AGENTS IMPLICATS			RECURSOS (ECONÒMICS, HUMANS...)	TEMPORALITAT	INDICADORS
		ÀREA RESPONSABLE	ALTRES ÀREES IMPLICADES	ALTRES AGENTS			
<b>A.6 FORMACIÓ, PREVENCIÓ I SENSIBILITZACIÓ</b>							
A.6.1 Difondre les accions i polítiques que contempla el pla.	Plantilla personal ajuntament  Ciutadania	Serveis Generals i Econòmics: RRHH  S. Persones: • Acció Comunitària: Igualtat, Comunicació	Altres àrees implicades		📁 Partida Comunicació  👤 Recursos Humans propis i externs	2024 (GN)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº Comunicacions fetes internament</li> <li>Nº Comunicacions fetes externament</li> <li>Continguts comunicats</li> </ul>
A.6.2 Donar visibilitat al saber i a l'experiència de les dones i a la producció cultural de les dones de forma continuada.  <i>Ex: recorregut de memòria històrica urbana "camí lila"...</i>	Ciutadania	S. Persones: • Acció Comunitària: Cultura, Igualtat, Arxiu Municipal	S. Persones: • Acció Comunitària: Esports, Participació  Altres àrees implicades	Ciutadania organitzada o no interessada en participar	📁 Partida de 3000,00 €  👤 Recursos Humans propis i externs	2026 (JL-SET)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº accions realitzades</li> </ul>
<b>B.6 INSTRUMENTS PER PROMOURE EL LIDERATGE I LA PARTICIPACIÓ DE LES DONES</b>							
B.6.2 Destacar dies internacionals amb protagonistes de les dones i dotar-los de continguts. *	Ciutadania	S. Persones: • Acció Comunitària: Igualtat	Comunicació	Entitats feministes municipals: <i>Nosaltres, Dones en Progrés i Grup de Dones Sant Esteve.</i>	📁 Definir partida  👤 Recursos Humans propis i externs	2024 (GN) en endavant	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº dies destacats</li> </ul> <p>* Fer una <i>Planificació Municipal anual realista i possible- vinculat també amb l'acció la A.1.3 i A.2.5 en relació a campanyes i celebració de diades commemoratives dels EIXOS 1 i 2..</i></p>









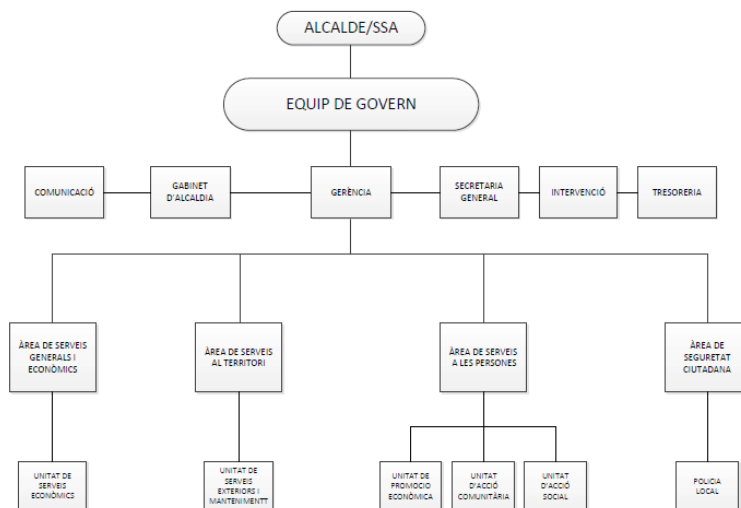


## 8.9 Taula resum d'actuacions, eixos i àmbits

Com es comentava a l'inici d'aquest document en relació a la perspectiva de gènere es defineixen uns eixos estratègics i àmbits que els ens locals han d'abordar i incidir per caminar cap a una Igualtat plena, a continuació us trobareu una primera taula que recull el nombre d'actuacions plantejades en els diferents eixos estratègics creuades amb els diferents àmbits per observar el nivell de transversalització planificat i alhora els diferents àmbits implicats, per fer-se una idea de l'abast de les polítiques plantejades.

També permet veure on recauen la responsabilitat de la implementació i impuls de diverses actuacions plantejades, amb una clara intenció de fer visible i conscient el repartiment necessari de les responsabilitats entre les diferents àrees en les que s'organitza Sant Esteve Sesrovires, amb encara massa protagonisme de l'àrea de servei a les persones, i dins d'aquesta la referent d'Igualtat en la majoria de les actuacions, tot i que no en totes.

ORGANIGRAMA GLOBAL DE L'AJUNTAMENT DE SANT ESTEVE SESROVIRES



EIXOS	Nº ACTUACIONS	AGENTS IMPLICATS		ÀMBITS	
		ÀREES RESPONSABLES			ALTRES ÀREES I AGENTS IMPLICATS
		Nº	DETALL		
1. Compromís amb la igualtat de gènere i la interseccionalitat	7	4	Gerència Serveis Generals i Econòmics: RRHH Comunicació Serveis a les persones: <ul style="list-style-type: none"> <li>Acció Comunitària: Igualtat</li> </ul>	Totes les àrees Serveis a les persones: <ul style="list-style-type: none"> <li>Acció comunitària: Igualtat, Educació, Joventut, Esports, Salut</li> <li>Acció Social</li> </ul> Seguretat Ciutadana: Policia Diputació	7 Àmbit 1. Polítiques internes dels ens locals. Àmbit 3. Acció Social. Àmbit 4. Salut. Àmbit 5. Educació. Àmbit 6. Cultura, Festes i Esports Àmbit 7. Participació Àmbit 8. Violències masclistes.
2. Acció contra les violències masclistes	7	2	Serveis Generals i Econòmics: RRHH Serveis a les persones: <ul style="list-style-type: none"> <li>Acció Comunitària: Igualtat, Educació, Cultura</li> <li>Promoció Econòmica</li> </ul>	Serveis a les persones: <ul style="list-style-type: none"> <li>Acció comunitària: Igualtat, Educació, Joventut, Esports, Cultura, Salut</li> <li>Acció Social</li> </ul> Seguretat Ciutadana: Policia Comunicació Totes les àrees implicades Serveis implicats – Serveis especialitzats : Serveis Sanitaris – Centres de Salut, SIE, SIAD, SAI, Centres educatius, Mossos Diputació, Generalitat	7 Àmbit 1. Polítiques internes dels ens locals. Àmbit 3. Acció Social. Àmbit 4. Salut. Àmbit 5. Educació. Àmbit 6. Cultura, Festes i Esports Àmbit 7. Participació Àmbit 8. Violències masclistes.
3. Drets, salut i qualitat de vida	5	3	Serveis a les Persones: <ul style="list-style-type: none"> <li>Acció Comunitària: Igualtat, Esports</li> </ul> Serveis Territorials Secretaria General: Serveis Jurídics	Àrees implicades segons temàtica Serveis a les persones: <ul style="list-style-type: none"> <li>Acció comunitària: Participació, Igualtat, Joventut</li> <li>Acció Social</li> </ul> Centres Esportius, Centres Educatius, Centes de Salut i Comunitat educativa	7 Àmbit 1. Polítiques internes dels ens locals. Àmbit 2. Usos del temps, cures i treballs. Àmbit 3. Acció Social. Àmbit 4. Salut. Àmbit 5. Educació. Àmbit 6. Cultura, Festes i Esports Àmbit 7. Participació
4. Coeducació i transmissió d'una cultura igualitària	6	3	Gerència Serveis General i Econòmics: RRHH Serveis a les Persones: <ul style="list-style-type: none"> <li>Acció Comunitària: Educació, Igualtat i Cultura</li> </ul>	Totes àrees les àrees que es cregui oportú implicar Serveis a les Persones: <ul style="list-style-type: none"> <li>Acció Comunitària: Igualtat, Joventut, Participació, Cultura</li> </ul> Centres educatius i Comunitat educativa Entitats del Lleure, Esportives, Educatives i Culturals Entitats feministes del territori: <i>Nosaltres, Dones en Progrés i Grup de Dones Sant Esteve</i> Diputació i Generalitat	6 Àmbit 1. Polítiques internes dels ens locals. Àmbit 2. Usos del temps, cures i treballs. Àmbit 3. Acció Social. Àmbit 5. Educació. Àmbit 6. Cultura, festes i esports. Àmbit 7. Participació
5. Reformulació dels treballs i dels temps	4	4	Gerència Serveis Generals i Econòmics: RRHH Serveis a les persones: <ul style="list-style-type: none"> <li>Acció Comunitària: Igualtat</li> </ul> Promoció Econòmica	Totes les àrees Serveis a les persones: <ul style="list-style-type: none"> <li>Acció comunitària: Igualtat, Educació, Cultura ...</li> <li>Acció Social</li> </ul> Centres Educatius Diputació	6 Àmbit 1. Polítiques internes dels ens locals. Àmbit 2. Usos del temps, cures i treballs. Àmbit 3. Acció Social. Àmbit 5. Educació. Àmbit 6. Cultura, festes i esports Àmbit 7. Participació
6. Reconeixement del lideratge i la participació de les dones	3	3	Serveis Generals i Econòmics: RRHH Serveis a les persones: <ul style="list-style-type: none"> <li>Acció Comunitària: Igualtat, Arxiu Municipal</li> </ul> Comunicació	Totes àrees les àrees que es cregui oportú implicar Centres educatius i altres serveis implicats Entitats feministes municipals: <i>Nosaltres, Dones en Progrés i Grup de Dones Sant Esteve</i> .	5 Àmbit 1. Polítiques internes dels ens locals. Àmbit 2. Usos del temps, cures i treballs. Àmbit 5. Educació. Àmbit 6. Cultura, festes i esports. Àmbit 7. Participació.

I per acabar en aquesta segona taula podem observar l'esforç de transversalitat en les accions plantejades, tot i que ens deixa veure algun àmbit que caldrà reforçar com és l'àmbit d'usos dels temps i cures i l'àmbit de la salut. Tots dos importants caldria tenir-los present en la mesura del possible des del món local. Tot i cal tenir en compte que per les competències dels ens municipals l'àmbit de salut és difícil d'abordar directament.

<b>PRESENCIA dels ÀMBITS d'actuació en els DIFERENTS EIXOS</b>			
<b>ÀMBIT 1. POLÍTQUES INTERNES DELS ENS LOCALS.</b>	A tots els eixos	<b>ÀMBIT 5. EDUCACIÓ.</b>	A tots els eixos
<b>ÀMBIT 2. USOS DEL TEMPS, CURES I TREBALLS.</b>	A la majoria, menys en 2 eixos. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Compromís amb la igualtat de gènere i la interseccionalitat (eix 1)</li> <li>• Acció contra les violències masclistes (eix 2)</li> </ul>	<b>ÀMBIT 6. CULTURA, FESTES I ESPORTS.</b>	A tots els eixos
<b>ÀMBIT 3. ACCIÓ SOCIAL.</b>	A la majoria, menys en el 6. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reconeixement del lideratge i la participació de les dones (eix 6)</li> </ul>	<b>ÀMBIT 7. PARTICIPACIÓ.</b>	A tots els eixos
<b>ÀMBIT 4. SALUT.</b>	Només els eixos 1, 2 i 3. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Compromís amb la igualtat de gènere i la interseccionalitat (eix 1)</li> <li>• Acció contra les violències masclistes (eix 2)</li> <li>• Drets, salut i qualitat de vida (eix 3)</li> </ul>	<b>ÀMBIT 8. VIOLÈNCIES MASCLISTES I LGTBFÒBIQUES.</b>	Només els eixos 1 i 2. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Compromís amb la igualtat de gènere i la interseccionalitat (eix 1)</li> <li>• Acció contra les violències masclistes (eix 2)</li> </ul>

## 9 SEGUIMENT I AVALUACIÓ

El seguiment, la validació i l'avaluació són tasques imprescindibles, els plans haurien de poder ser avaluats en relació a l'eficàcia, l'efectivitat i l'impacte de les intervencions, tenint en compte els indicadors definits. El Pla s'ha de visualitzar com un document viu que es nodreix dels errors, encerts i noves experiències i que ha de ser adaptat a les necessitats canviants del territori i la ciutadania.

El seguiment facilita l'anàlisi del procés mentre aquest esdevé, per examinar els punts forts i febles durant el desenvolupament. L'avaluació es desenvolupa al final del procés d'implementació en base a uns criteris preestablerts que determina si s'han aconseguit els objectius i si s'ha arribat a l'impacte previst.

### **Comissió de seguiment del Pla (B.1.1)**

L'objectiu principal de la Comissió serà vetllar per a la bona implementació i millora del Pla d'Igualtat per a garantir la millora de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, identificar les desigualtats estructurals i fer-hi front, des de una mirada transversal i amb perspectiva de gènere. La Comissió de seguiment, inicialment estarà formada per les mateixes persones que han format part del Grup Motor per l'elaboració del Pla.

La tasques previstes en la seva primera trobada, planificada per gener de 2024 serà:

- Validar-ne la seva composició, inicialment formada per les mateixes persones que han format part del Grup Motor per l'elaboració del Pla.
- Definir la periodicitat de trobada, inicialment previstes un parell de trobades l'any, la primera en el moment de la seva constitució, i la següent entre els mesos de setembre i octubre.
- Planificar i concretar algunes de les actuacions estratègiques planificades i recollides en el Pla d'acció.
  - Promoure i acompanyar l'elaboració del pla de Formació. (A.1.1)
  - Promoure la creació d'un espai o de diferents espais de treball transversal (B.1.2). Per poder-ho fer es recomana poder conèixer i visibilitzar els espais

de coordinació existents al municipi, tenint en compte les característiques territorials de Sant Esteve Sesrovires, perquè es pugui treballar des d'una mirada transversal facilitant la incorporació de la perspectiva de Gènere i la interseccionalitat al municipi. Definint en la mesura del possible aquest espai o espais concretant la seva composició, objectius i periodicitat de trobada.

## 10 PRINCIPALS CONCLUSIONS I RECOMANACIONS

L'elaboració i l'aplicació d'aquest Pla és una mostra del compromís polític i tècnic del municipi de Sant Esteve Sesrovires. Un dels objectius del Pla Local d'Igualtat és recollir, organitzar i visibilitzar la tasca feta per Sant Esteves Sesrovires en polítiques d'igualtat en diferents eixos i àmbits des de fa anys.

El eixos estratègics d'un pla d'Igualtat són molt amplis i no és possible abastar-los en tota la seva dimensió. En aquest sentit és important la fase d'execució i seguiment del pla, on es realitzen les formacions, es creen els espais de coordinació i de seguiment de les actuacions i polítiques endegades. És per aquest motiu que s'ha d'incidir en que no és un pla estàtic, sinó ben bé al contrari, és un pla que ha de ser viu, dinàmic i flexible, que ha de créixer any a any, i el seguiment i les revisions periòdiques han de permetre afegir i ampliar tots aquells àmbits que potser avui encara no han quedat del tot reflectits.

Una de les claus d'èxits del Pla, és que les accions que sorgeixin siguin específiques, mesurables, abastables, realistes i amb temps limitat.

Ressaltar que el primer eix estratègic **Compromís amb la Igualtat de gènere i la Interseccionalitat** té una importància cabdal perquè recull algunes actuacions estratègiques que són claus per garantir la mirada i el treball transversal al municipi com el Pla Formació, la Comissió de seguiment o la creació d'espais de treball transversal, que són una necessitat per a l'assoliment de la igualtat i són un repte i alhora una oportunitat, ja que poden ser una eina molt útil i necessària per un ens local per donar respostes a moltes altres àrees com la sostenibilitat i la transparència entre d'altres.

La transversalitat en la incorporació de la perspectiva de Gènere i la mirada interseccional és un repte i una obligació, recollida a diferents lleis<sup>4</sup>, de totes les administracions públiques i particularment dels ens locals. Totes les administracions han de poder garantir la diligència deguda, principi que hauria d'estar present en totes les actuacions i que actualment queda reforçat a la Llei Catalana de l'erradicació de les violències Masclistes.

Per acabar agrair al Municipi de Sant Esteve la implicació i el compromís de l'ens municipal, la participació de tota la ciutadania i de les seves entitats per la seva col·laboració en l'elaboració d'aquest Pla i amb la confiança que continuarà en el seguiment i execució d'aquest, i que suposarà millores en la vida de les persones de Sant Esteve de Sesrovires i un nou pas per a la millora de les polítiques de gènere, la transversalitat i la interseccionalitat.

---

<sup>4</sup> Veure punt 4 del Pla.

## 11 BIBLIOGRAFIA I FONTS DOCUMENTAL

ALFAMA, Eva (2012) "Les polítiques municipals de gènere". Materials CIP. Articles Feministes N° 12. Barcelona: ICPS.

Astelarra, Judith (2008) "Les polítiques de gènere". A: Bodelón, E. i P. Giménez (Coord.) 2008. Bodelón, E. i P. Giménez (Coord.) (2008) Construint els drets de les dones: dels conceptes a les polítiques locals. Barcelona: Diputació de Barcelona. Col·lecció Estudis. Sèrie Igualtat i Ciutadania, 1. Pàgines: 75-98

Bustelo, María i Júlia Espinosa-Fajardo (2019) "¿Cómo evaluamos el éxito de las políticas de igualdad de género? Criterios y herramientas metodológicas". Revista Española de Ciencia Política. Núm. 49. Marzo 2019, pp. 151-172

De la Fuente, Maria; Maria Freixanet, Mònica Gelambí i Roser Rifà (2009) "Fòrum de Polítiques Públiques sobre Mainstreaming de Gènere". Materials CiP. Informes s/n. Recerca 2008-2009. Barcelona: ICPS. Recerca 2008-2009. Barcelona: ICPS.

GELAMBÍ, Mònica (2016) Guia pràctica per a la realització de polítiques transversals de gènere en l'àmbit municipal. Barcelona: Diputació de Barcelona. Col·lecció Eines.

LOMBARDO, Emanuela (2010) "La "interseccionalidad" del género con otras desigualdades en la política de la Unión Europea", Revista española de ciencia política, N° 23, 2010, pp. 11-30.

Diputació de Barcelona (2022). Informació Estadística Local. Síntesi Municipal I Sant Esteve Sesrovires. Recuperat de:

[https://www.diba.cat/hg2/informes/sintesi\\_municipal\\_1.asp?mun\\_ambit=08208](https://www.diba.cat/hg2/informes/sintesi_municipal_1.asp?mun_ambit=08208)

Institut d'Estadística de Catalunya [IdESCat] (2023). El municipi en xifres: Sant Esteve Sesrovires (Baix Llobregat). Recuperat de:

[https://www.idescat.cat/emex/?id=082080&utm\\_campaign=home&utm\\_medium=cercador&utm\\_source=territori](https://www.idescat.cat/emex/?id=082080&utm_campaign=home&utm_medium=cercador&utm_source=territori)

## 12 ANNEXES

### 12.1 Alguns recursos pel món local

#### 12.1.1 Guies

- Igualtat de gènere - ODS - Diputació de Barcelona (diba.cat):  
<https://www.diba.cat/web/ods/igualtat-de-genere>
- Guia de transversalitat de gènere en els processos participatius. Govern obert (gencat.cat):  
<https://governobert.gencat.cat/ca/participacio-ciudadana/difusio-i-recerca/guies-breus-de-participacio-ciudadana/guia-transversalitat-genere/>
- Publicacion-Igualtats-Connectades.pdf (igualtatsconnect.cat):  
<https://igualtatsconnect.cat/wp-content/uploads/2019/06/Publicacion-Igualtats-Connectades.pdf>
- Codi contractació pública socialment responsable (gencat.cat):  
<https://contractacio.gencat.cat/web/.content/principis/contractacio-estrategica/social/codi-cp-socialment-responsable/codi-cp-socialment-responsable.pdf>
- Guia pràctica per a la realització de polítiques transversals de gènere en l'àmbit municipal. Recull d'experiències positives en educació, joventut, cultura i esports; serveis a les persones. Gelambí, M. Llibreria de la Diputació (diba.cat):  
[https://llibreria.diba.cat/cat/llibre/guia-practica-per-a-la-realitzacio-de-politiques-transversals-de-genere-en-l-ambit-municipal\\_56866](https://llibreria.diba.cat/cat/llibre/guia-practica-per-a-la-realitzacio-de-politiques-transversals-de-genere-en-l-ambit-municipal_56866)
- GUIA PER A UNA COMUNICACIÓ NO SEXISTA. ebook. Llibreria de la Diputació (diba.cat):  
[https://llibreria.diba.cat/cat/ebook/guia-per-a-una-comunicacio-no-sexista\\_64800](https://llibreria.diba.cat/cat/ebook/guia-per-a-una-comunicacio-no-sexista_64800)
- La contractació pública municipal amb perspectiva de gènere, guanyadora de l'edició 2018 dels Premis a la recerca Francesca Bonnemaison - Sala de premsa - Diputació de Barcelona (diba.cat):  
<https://www.diba.cat/es/web/sala-de-premsa/-/la-contractacio-publica-municipal-amb-perspectiva-de-genere-guanyadora-de-l-edicio-2018-dels-premis-a-la-recerca-francesca-bonnemaison>

### 12.1.2 Portals de dades

- Macroencuesta de Violencia contra la Mujer 2019 - Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género (igualdad.gob.es): <https://violenciagenero.igualdad.gob.es/violenciaEnCifras/macroencuesta2015/Macroencuesta2019/home.htm>
- Observatori de la Igualtat de Gènere (OIG). Institut Català de les Dones (gencat.cat): <https://dones.gencat.cat/ca/ambits/Observatori-de-la-Igualtat-de-Genere/>
- Observatori IQ: Estadístiques sobre la vida de les dones i els homes.Quotidiana.coop: <http://www.quotidiana.coop/observatori/>
- FEMINICIDI.CAT: <https://www.feminicidi.cat/>