

# II PLA D'IGUALTAT DE GÈNERE DE TIANA

(2021-2024)



Ajuntament de Tiana

Coordinació del treball:  
**Ajuntament de Tiana**

Autora:  
**Inés Bonet García**  
**Mireia Cots Melero**  
**SURT. Fundació de Dones**

Amb el suport de:  
**SURT. Fundació de Dones**



La política és una eina transformadora de la societat. És l'instrument que permet canviar les coses. Des d'una visió progressista, transformar, canviar significa alterar l'estatu quo existent en benefici d'una redistribució més justa de rols. Tradicionalment, la dona ha estat un col·lectiu invisibilitzat. Tot i el paper essencial de la dona en la societat de tots els temps, el patriarcat ha impedit històricament el seu reconeixement i la seva valoració.

Els temps han canviat. Res no és com era antuvi i cal, a més, que des de la política canalitzem un sentiment i una necessitat d'igualtat entre els dos col·lectius, el de dones i el d'homes.

D'aquest clam i des d'una mirada que es fixa en el futur i no en el passat ha nascut el Pla Local d'Igualtat de Tiana, una eina, un instrument transformador.

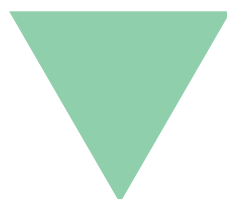
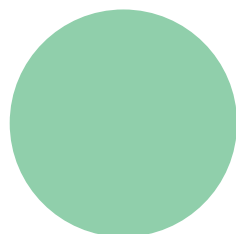
L'Ajuntament fa temps que treballa les polítiques d'igualtat. S'ha fet des de la regidoria de Serveis Socials però ara, per donar-li més força, més visibilitat i relleu polític es fa des de la regidoria d'Igualtat.

El Pla Local d'Igualtat és un document que ens permetrà treballar les polítiques de gènere a partir d'una base i no a partir d'intuïcions. Consta de tres parts:

- La fase de diagnosi que recull tota la informació del municipi. Aquesta informació ha estat recollida pels tècnics i tècniques de l'Ajuntament i per un grup de tianencs i tianenques que van voler participar en el projecte.
- El Pla d'Acció on hi ha totes les actuacions que s'hauran de treballar durant el període 2021-2024.
- La fase de seguiment. Els projectes, perquè siguin efectius, cal fer-ne un seguiment i una evolució. És la manera de saber si els objectius previstos s'estan aconseguint.

La igualtat de gènere no pot ser una moda, ni un discurs per quedar bé. Les polítiques que volen treballar cap a una situació més justa en el rol entre els gèneres són les que miren al futur. No és una qüestió d'oportunitat política, és un tema de justícia social i històrica. I, com a tal, és una acció transversal que ens ha d'aplegar a tots. El missatge és clar, les polítiques d'igualtat no van en contra de ningú, van a favor de tots.

**Gemma Rosés Hernansáez**  
*Regidora d'Igualtat i Lgtbiq+*



■ <b>PRESENTACIÓ</b>	<b>6</b>
■ <b>INTRODUCCIÓ</b>	<b>10</b>
■ <b>MARC CONCEPTUAL, NORMATIU I LEGAL DE LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE</b>	<b>12</b>
2.1 Marc conceptual	12
2.2 Marc legal i normatiu	13
■ <b>PROCÉS D'ELABORACIÓ DEL II PLA D'IGUALTAT DE GÈNERE</b>	<b>18</b>
3.1 Objectius	18
3.2 Metodologia i fases del procés	18
3.2.1 Fase de diagnosi	19
3.2.2 Fase del pla d'acció	19
3.2.3 Fase de seguiment	19
■ <b>DIAGNOSI DE GÈNERE</b>	<b>20</b>
4.1 Context demogràfic	20
4.2 Compromís amb la igualtat de gènere	22
4.3 Acció contra les violències masclistes	24
4.4 Drets, salut i qualitat de vida	26
4.5 Coeducació i transmissió d'una cultura igualitària	27
4.6 Reformulació dels treballs i dels temps	28
4.7 Reconeixement del lideratge i la participació de les dones	29

■ <b>PLA D'ACCIÓ</b>	<b>30</b>
5.1 Compromís amb la igualtat de gènere i la interseccionalitat (LE1)	31
5.2 Acció contra les violències masclistes (LE2)	31
5.3 Drets, salut i qualitat de vida (LE3)	32
5.4 Coeducació i transmissió d'una cultura igualitària (LE4)	32
5.5 Reformulació dels treballs i dels temps (LE5)	33
5.6 Reconeixement del lideratge i la participació de les dones (LE6)	33
■ <b>ESTRATÈGIA D'IMPLEMENTACIÓ</b>	<b>50</b>
■ <b>ÍNDEX DE FIGURES, GRÀFICS, IMATGES I TAULES</b>	<b>52</b>
7.1 Índex de figures	52
7.2 Índex de gràfics	52
7.3 Índex d'imatges	52
7.4 Índex de taules	52
■ <b>TERMINOLOGIES</b>	<b>53</b>





El Pla d'Igualtat de Tiana consisteix en un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de fer una diagnosi de situació, per assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i per eliminar la discriminació per raó de sexe.

Des del Consell d'Igualtat ens alegrem molt d'aquesta fita i sobretot celebrem la sintonia entre tots els membres del Consell i l'acord de totes les forces polítiques de Tiana per tirar endavant projectes relacionats amb la igualtat, amb la lluita contra les violències masclistes i sobretot aplicar la perspectiva de gènere a les polítiques del nostre poble.

Tot i que la comissió d'igualtat va sorgir al març del 2017, al 2009 es va realitzar el primer Pla Local d'Igualtat (2009-2012). Gràcies a la gran feina que es va desenvolupar fa anys avui estem en aquest punt.

#### L'any 2017 es van realitzar diferents actes:

- Constitució del primer Consell d'Igualtat.
- A nivell d'esports es va treballar amb l'esport mixte Korfball.
- Projecte Lexwoman (educació-esport-igualtat).

#### L'any 2017 es van realitzar les següents accions:

- La comissió d'igualtat va presentar una moció en contra del 21% d'IVA que tenen productes de primera necessitat per a les dones com són les compreses, els tampons, anticonceptius...
- Es fa una xerrada al CAP sobre la salut de les dones. Diferències i desigualtats en perspectiva de gènere.

#### L'any 2018 es van realitzar les següents accions:

- Actes del dia de la dona
- Es van penjar cartells per la prevenció de violència masclista en espais de festa per la Festa Major Petita i Tast Tiana.
- El dia 28 de juny, dia de l'Orgull LGTBIQ+ es van pintar dos bancs amb l'arc de Sant Martí. Es va fer una lectura dramatitzada a càrrec de Trama Teatre.
- Festa Major. Es dona suport a l'Assemblea Feminista Tiana per col·locar un Punt Lila.
- 25 de novembre. Actuació de l'Escola de Música i Dansa i espectacle "La Corda".

#### L'any 2019 es van realitzar les següents accions:

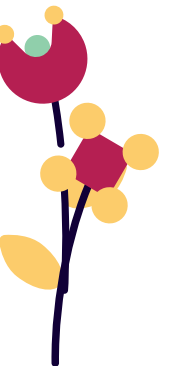
- Al febrer, juntament amb els actes del Dia de la Dona, es va realitzar una caminada popular i classe a l'aire lliure de Chi Kung. Es va organitzar un esmorzar a la Llar de Gent Gran.
- Durant tot el mes de març es van estar organitzant actes per commemorar el Dia de la Dona.
- Al maig es va fer una formació de gènere pel Consell d'Igualtat i professionals de l'Ajuntament.
- Juny. Actes del Dia de l'Orgull LGTBIQ+. Es va pintar les escales de la Plaça de la Vila amb l'arc de Sant Martí.
- Per la Festa Major es va posar un punt Lila. Acte "La nit serà violeta", caminada nocturna per denunciar les últimes víctimes de violència masclista.
- Octubre: xerrada micromasclismes a l'Escola Timó.
- Novembre: diferents actes pel dia Mundial Contra la Violència vers les Dones.
- Desembre: entrega de premis del concurs vídeo Igualtat (participa tot l'institut Tiana).

#### L'any 2020, any marcat per la COVID-19, es van realitzar les següents accions:

- Es dissenya el reglament de funcionament del Consell d'Igualtat.
- Es parla d'adherir-nos al protocol de la Generalitat sobre violències sexuals en entorns d'oci.
- Des d'esports es porta a terme els reptes kids.
- Actes del Dia de la Dona. Es van haver de suspendre molts degut a l'inici de la pandèmia. Es va realitzar la projecció del curtmetratge a càrrec de Violetes Barcelona. Documental protagonitzat per diferents tianenques que donen veu a tres generacions en el qual es veia l'evolució del rol de la dona dins la societat.
- Dia de l'orgull LGTBIQ+, es realitzen diferents actes en streaming degut a la pandèmia.
- 25 de novembre. S'instal·len els senyals en forma de cor en contra les violències masclistes. Xerrada violència filiofamiliar a càrrec d'Asociación Raíces.
- 26 de novembre acte Escola Timó. *Jo, Amy Plath*. El conte de les sabates vermelles. A càrrec d'Alba Duñó.
- S'inicia el Pla d'Igualtat Local a càrrec de la Fundació Surt.
- S'inicia el Pla Intern d'Igualtat a càrrec de la Fundació Surt.

#### I per últim, l'any 2021, s'han realitzat les accions següents:

- Durant el mes de març 2021, actes del Dia de la Dona.
- 17 de maig. Lectura del Manifest contra l'LGTBIQfòbia a càrrec de la regidora d'igualtat.
- Es treballa amb FORGENDER SEAL per aconseguir el certificat d'igualtat.
- Es treballa conjuntament amb policia local i serveis socials.
- Al maig 2021 es finalitza el procés del Pla Igualtat Local.





Des del Consell volem remarcar que actualment les desigualtats socials i econòmiques de les dones continuen essent vigents, en el context actual de la crisi de la COVID-19, trobem que aquesta no ha estat únicament una crisi sanitària, sinó que també ha tingut greus conseqüències en altres àmbits com el social i l'econòmic.

Les conseqüències de la crisi i de les mesures que s'han aplicat per contrarestar-la estan tenint un impacte directe en els diferents àmbits de les persones i es manifesten de manera diferent en els homes i les dones.

**Aquest Pla és un punt de partida mitjançant el qual s'ha de posar les ulleres liles a les polítiques de Tiana.**

Aquest document, marc de referència a Tiana, no és un decàleg de bones intencions, sinó que dona fons i forma a la política transversal de gènere, entenent i respectant les singularitats, desenvolupant accions locals des de la diversitat i la inclusió, apreciament l'individualisme de cada essència i persona, de les nostres veïnes i veïns, amb enfocament i clau de gènere.

El Consell d'Igualtat, dona suport incondicional al text del preàmbul de la Declaració Universal dels Drets Humans, on s'atorga el reconeixement de la dignitat inherent i els drets iguals i inalienables de tots els membres de la família humana essent el fonament de la llibertat, la justícia i la pau al món. Per aquest motiu, es posa al centre de les accions i les decisions a les persones, indistintament de la seva identitat de gènere, la seva orientació sexual, el sexe biològic i l'expressió de gènere.

Els drets de la ciutadania al nostre poble no exclouen ni ometen els drets universals de les persones i per tant reconeixen els drets de les nenes, dones, gais, persones transitant, persones transsexuals, com a subjectes de ple dret, i treballem constantment per defensar, promocionar i actuar vers els Drets Socials, la Justícia Global, la vila dels Feminismes i LGTBI.

Les persones que formem el Consell, i sots signem, aquest document que ha estat aprovat al Ple Municipal, apostem fermament per les polítiques públiques i la seva transversalitat de gènere a les diferents àrees municipals, que des d'una perspectiva d'interseccionalitat, aposten per l'equitat, treballant de forma local per lluitar contra les desigualtats i reduir les vulnerabilitats.

Assumim, com no pot ser d'una altra manera, un compromís compartit, que ens permeti millorar la qualitat de vida de totes les veïnes i veïns de la vila, fent-nos nostre aquest Pla d'Igualtat, per transversalitzar-lo a la política municipal, entitats, tercer sector, centres educatius i esportius, comerç local, i ciutadania, i on l'enfocament transformador de gènere sigui incorporat a totes les propostes, decisions i accions que es realitzin.



*"No hi ha barrera,  
pany ni forrellat  
que puguis imposar  
a la llibertat  
de la meva ment"  
Virginia Woolf*



Les **polítiques públiques d'igualtat** han de posar de manifest les diferències de gènere i les seves conseqüències en tots els àmbits de la vida de les persones, establint mecanismes per erradicar-les i assegurar **la igualtat efectiva entre homes i dones**.

Per treballar per a la igualtat de gènere en les polítiques municipals és necessari **incorporar la perspectiva de gènere de forma transversal**, la qual cosa suposa l'anàlisi sistemàtica de les estructures i mecanismes que contribueixen a perpetuar les relacions desiguals, així com la incorporació de canvis en l'àmbit estratègic i operatiu que permetin al conjunt del municipi avançar cap a una situació de major equitat i justícia.

Perquè aquesta mirada transversal sigui realment explicativa de la complexitat de la realitat i identifiqui estratègies eficaces, és necessari que la perspectiva de gènere s'encreui també amb la perspectiva interseccional. Aquesta mirada permet estudiar, entendre i respondre a les discriminacions que pateixen les dones (nenes, joves, adultes i grans), no només pel fet de ser dones, sinó també com a conseqüència de **la seva ètnia, procedència, classe social, edat, diversitat funcional**, i/o de tenir una **sexualitat, una identitat i expressió de gènere no normativa**.

La mirada transversal pressuposa també mecanismes específics de promoció de la igualtat. Per una banda, és fonamental promoure **l'estratègia d'apoderament** com a eina vital perquè les dones puguin guanyar poder –individual i col·lectiu– i capacitat per prendre decisions en totes les esferes que afecten la seva pròpia vida: econòmica, política, social i personal.

El **II Pla d'Igualtat de Gènere de Tiana** presenta, doncs, una estratègia local orientada a la **consecució d'una igualtat de gènere real i efectiva**.

El document que es presenta a continuació es divideix en tres parts principals. Una primera part de **diagnosi de gènere** que permet conèixer l'**estat de la qüestió** pel que fa a les polítiques municipals de gènere en relació a diversos àmbits i que s'estructura entorn de sis eixos:

1. **COMPROMÍS AMB LA IGUALTAT DE GÈNERE**
2. **ACCIÓ CONTRA LES VIOLÈNCIES MASCLISTES**
3. **DRETS, SALUT I QUALITAT DE VIDA**
4. **COEDUCACIÓ I TRANSMISSIÓ D'UNA CULTURA IGUALITÀRIA**
5. **REFORMULACIÓ DELS TREBALLS I DELS TEMPS**
6. **RECONeixEMENT DEL LIDERATGE I LA PARTICIPACIÓ DE LES DONES**

Cal mencionar que els eixos que es contemplen al Pla no corresponen necessàriament als departaments o àrees de treball de l'Ajuntament, sinó que responen a una ordenació de continguts per blocs temàtics que s'han construït a partir de la informació recollida.



A partir d'aquesta avaluació i diagnosi de gènere, es presenta la segona part del document, que consisteix en un **pla d'acció en què s'estableixen uns objectius i línies d'actuació que hauran de guiar l'acció municipal**. Per facilitar la seva implementació, les línies d'actuació es concreten en indicadors i un calendari orientatiu, a més a més d'identificar els departaments responsables de la seva implementació.

Per últim, la tercera part del document consta d'una **estratègia d'implementació** per al període de vigència del Pla, on s'establiran, a més, els espais de coordinació i el seu seguiment.

L'elaboració d'aquest document ha estat possible gràcies a la participació del personal tècnic i polític del Consistori, així com de la ciutadania. Dirigim un especial agraïment a les impulsores i coordinadores del procés.





### 2.1 MARC CONCEPTUAL

La igualtat de gènere és un principi jurídic universal: així ho reconeixen diversos textos estatals, internacionals i europeus que vertebrats els pilars bàsics de les societats democràtiques modernes i permeten un progrés en el context legislatiu i institucional amb l'elaboració de polítiques públiques d'igualtat i de mecanismes específics pel control i l'erradicació de les desigualtats.

Però tot i la importància d'aquests esforços, les desigualtats i discriminacions vers les dones segueixen presents actualment, mostrant que la igualtat plena i efectiva encara és un objectiu a assolir. Exemples en són: la desigual taxa d'atur per a homes i dones, la segregació laboral, els problemes de conciliació entre la vida laboral, personal i familiar que tenen les dones, la desigual representació en càrrecs de responsabilitat política, social, econòmica i/o cultural i les violències masclistes.

#### DES DE LES REIVINDICACIONS FEMINISTES A L'ACTUAL AGENDA POLÍTICA: UNA REVISIÓ HISTÒRICA.

A través de les polítiques públiques d'igualtat de gènere, s'han incorporat les demandes i necessitats de les dones a l'agenda pública. Això sorgeix gràcies als moviments de dones i a les reivindicacions feministes que històricament han tingut lloc. Aquestes reivindicacions i moviments de dones han resultat ser fonamentals per al progrés de la igualtat entre homes i dones en els diversos àmbits de la vida social, com l'econòmic, el polític i el cultural; i per al desenvolupament dels drets de les dones i de la justícia a les societats contemporànies.

A l'Edat Mitjana, ja es reconeix l'existència de reivindicacions expressades per dones, però la majoria de pensadores feministes apunten que el feminisme occidental com a tal, és a dir, entès com a moviment social i com a cos teòric, apareix a l'època de la Il·lustració.

Pel que fa a les demandes dels moviments feministes, durant els segles XVIII i XIX, aquestes se centraven en els drets civils, l'accés a l'educació, el sufragi femení, el reconeixement de la plena ciutadania de les dones o el treball remunerat, mentre que als anys 60 i 70, època d'intensa agitació política per al feminisme, aquests passen a centrar-se en la cerca de noves formes organitzatives per tal de tenir més incidència social i cultural, manifestant l'exclusió de les dones de l'esfera pública i reclamant la igualtat de tracte.

Més endavant és quan el feminisme comença a tenir més presència dins de l'àmbit de la política formal, encetant l'etapa del reconeixement normatiu. És en aquest context en el qual es creen els primers organismes específics i en el que es promouen les primeres estratègies polítiques mitjançant mecanismes d'acció positiva per promoure l'augment de la visibilització de les dones i l'augment de la participació d'aquestes a l'esfera pública.

La necessitat d'introduir l'estratègia de la transversalitat de gènere o gender mainstreaming s'ha reconegut per la comunitat internacional, quelcom decisiu en el recorregut de les polítiques d'igualtat de gènere. Tal com defineix el Consell d'Europa, el gender mainstreaming és una eina clau per introduir la perspectiva de gènere a totes les polítiques, nivells i etapes de la societat.



Les polítiques d'igualtat de gènere s'articulen basant-se en una estratègia dual, que consisteix en una combinació de la perspectiva transversal i de les accions positives, encara necessàries en molts casos per poder equilibrar les condicions de desigualtat que persisteixen a la nostra societat.

### 2.2 MARC LEGAL I NORMATIU

La igualtat entre homes i dones es fonamenta en el marc legal a diversos nivells institucionals. L'evolució de les polítiques d'igualtat i les estratègies perquè siguin efectives està determinada pel desplegament normatiu que s'ha desenvolupat als diferents àmbits de la societat al llarg dels anys.

Aquestes accions venen sostingudes majoritàriament per les Nacions Unides, ja que des de l'organització s'han impulsat un seguit de mesures i instruments per afavorir l'elaboració de polítiques que defensin els valors de respecte i la igualtat de gènere.

#### ÀMBIT INTERNACIONAL

A l'àmbit internacional, podem observar el rellevant paper de les organitzacions supranacionals per al desenvolupament de les polítiques de gènere.

L'any 1948, l'Organització de les Nacions Unides va aprovar la Declaració Universal dels Drets Humans elaborada per part de l'Assemblea General de les Nacions Unides. La seva aprovació va suposar que la comunitat internacional prengué consciència de la situació de les dones arreu del món, comproment-se a elaborar estratègies i plans d'actuació mitjançant conferències mundials periòdiques. A partir d'aquestes conferències internacionals, l'agenda política mundial obre un espai on inclou de forma central la igualtat entre homes i dones.

La primera d'aquestes conferències mundials de la dona va celebrar-se a Mèxic l'any 1975 i, quatre anys després, es va aprovar la Convenció sobre l'Eliminació de totes les Formes de Discriminació contra la Dona (CEDAW) que és considerada la carta internacional dels drets humans de les dones. La CEDAW compta amb 30 articles que, fent una revisió dels diversos àmbits socials, enumera els drets que totes les dones han de tenir. A més, s'estableixen diferents mesures com a guia que els governs estatals han d'adoptar. L'any 1984, va ser ratificada a Espanya. La II Conferència Mundial de la Dona va ser celebrada a Copenhaguen l'any 1980 i, junt amb la següent conferència celebrada l'any 1985 a Nairobi, es va fer possible la implementació d'importants plans d'acció, amb mesures que englobaven àmbits diversos (laboral, educatiu, etc.) i, d'altra banda, es va promoure la creació d'oficines de la dona a escala estatal.

Però el punt de màxima inflexió fou l'any 1995 amb la IV Conferència Mundial de la Dona celebrada a Beijing, en què es va aprovar de forma unànime la Plataforma d'Acció i es va incorporar el gender mainstreaming com a mecanisme d'actuació, quelcom que suposà un gran canvi en el desenvolupament de les polítiques d'igualtat. És llavors quan es planteja la necessitat d'incloure a les accions destinades a garantir la condició social i jurídica de les dones la reorganització de les institucions, així com la necessitat d'adquirir compromisos polítics i econòmics que permetin transformar la societat; quelcom que suposa un gran avenç.





Des de llavors, s'han dut a terme tres conferències més que han possibilitat la reafirmació dels compromisos que es van acordar a la conferència de 1995.

### ÀMBIT EUROPEU

Pel que fa al nivell europeu, trobem que l'any 1957, mitjançant el Tractat de Roma, es recullen les primeres referències a favor de la igualtat de tracte entre homes i dones a través de directrius i disposicions de caràcter jurídic que obliguen als Estats Membres a aplicar el principi d'igualtat salarial per un mateix treball o un treball d'igual valor.

El Tractat de Roma va servir doncs com a la base per consolidar la igualtat de gènere com a principi fonamental, com així es constata amb l'aprovació del Tractat d'Amsterdam el 1997, que apel·la a l'antidiscriminació i a la igualtat entre homes i dones, articulant mesures d'acció positiva. El Tractat d'Amsterdam, com a text normatiu comunitari, planteja la igualtat de gènere com a element estructural i com a objectiu principal de la política social de la Unió Europea, tot remarquant la importància de la transversalitat de gènere (plantejada a la IV Conferència Mundial de la Dona). Aquesta perspectiva adquireix una importància definitiva amb el IV Programa d'Acció Comunitària (1996-2000), amb la Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea aprovada l'any 2000 i amb el Tractat de Lisboa del 2007.

Una de les problemàtiques de gran rellevància com la infrarepresentació de les dones en els processos de presa de decisions, es menciona per primer cop el 1992 a la Declaració d'Atenes, sorgint llavors com a problemàtica política de la "democràcia paritària". Per aquesta raó, el Consell d'Europa recomana a tots els Estats Membres l'adopció d'una estratègia global que promogui la participació equilibrada entre dones i homes.

Tanmateix, la legislació europea també ha desenvolupat diverses directives referides majoritàriament a qüestions relatives al mercat laboral com la igualtat salarial, els permisos laborals, la seguretat social... que han servit de referència per als Estats Membres a l'hora de desenvolupar un marc legal estatal.

### ÀMBIT ESTATAL

L'any 1978, l'Estat Espanyol tracta legislativament per primer cop la igualtat entre homes i dones a la Constitució Espanyola. A l'article 14 d'aquesta, s'apel·la a la igualtat d'homes i dones davant la llei i al rebuig de qualsevol tipus de discriminació (per raó de sexe, raça, religió, opinió, o qualsevol altra condició o circumstància personal o social). Tanmateix, a l'article 9.2, s'insta als poders públics perquè garanteixin la igualtat i la llibertat de totes les persones.

Més endavant s'aprova la Llei Orgànica 1/2004 de mesures de protecció integral contra la violència de gènere. Aquesta suposa una fita a l'ordenament jurídic, ja que reconeix que la violència de gènere és un problema social rellevant i denota la necessitat d'actuar de forma coordinada entre tots els poders polítics per a poder garantir els drets de totes les dones que es trobin en situació de violència masclista. A més, preveu el dret d'aquestes dones a rebre informació, assessorament i atenció integral; parant atenció també a les persones menors d'edat que es troben sota la pàtria potestat o la guarda i custòdia de la dona agredida.



Seguint aquesta línia i amb l'objectiu de construir una societat més justa i igualitària, s'aprova la Llei orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva de dones i homes (LO3/2007), que reconeix explícitament l'existència de desigualtats a la nostra societat així com la necessitat de combatre-les i promoure, d'aquesta manera, una igualtat efectiva.

És important tenir present que la llei contempla accions preventives i que considera la dimensió transversal de la igualtat com a principi fonamental (sense deixar de banda altres actuacions com l'adopció d'accions positives per part dels poders públics). El text normatiu preveu tots els àmbits socials, però és definitivament a l'àmbit de les relacions laborals en el qual s'introdueixen les majors novetats. Algunes de les mesures i àmbits d'actuació previstos en la llei estatal són, per una banda, les pautes generals d'actuació dels poders públics que es desglossen en el principi de presència equilibrada d'homes i dones a les llistes electorals, així com als nomenaments; en el principi de transversalitat; en l'elaboració d'un Pla Estratègic d'Igualtat d'Oportunitats per part de l'Administració General de l'Estat que inclogui en la mateixa un informe d'impacte de gènere i en la integració per part de les entitats locals del dret d'igualtat en l'exercici de les seves competències.

Tanmateix, també s'hi pot trobar el foment de la igualtat en els principals àmbits locals, que es poden resumir en, per una banda, la incorporació de la perspectiva de gènere en els àmbits de l'educació, la cultura, la salut, la societat de la informació, els esports, el desenvolupament rural, les polítiques d'ordenació del territori i l'habitatge, i la cooperació per al desenvolupament. I d'altra banda, en el foment de la igualtat en els mitjans de comunicació mitjançant mesures concretes i en el desenvolupament d'instruments de control per la publicitat no sexista.

### ÀMBIT AUTONÒMIC I LOCAL

Pel que fa a Catalunya, la igualtat entre homes i dones també està reconeguda: d'una banda, a la Llei Orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de Reforma de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya, que reconeix a la Generalitat de Catalunya la competència exclusiva en matèria de polítiques de gènere. El seu àmbit competencial preveu:

- La planificació, el disseny, l'execució, l'avaluació i el control de les normes, plans i directrius generals en matèria de polítiques de dones, així com l'establiment d'accions positives.
- La promoció de l'associacionisme de dones.
- La regulació de les mesures i els instruments per a la sensibilització, detecció i prevenció de la violència masclista, així com els serveis i recursos destinats a una protecció integral.

L'Estatut d'Autonomia també regula, a l'art. 19, els drets socials i civils de les dones i reconeix el respecte a la vida, la dignitat, la seguretat i la seva autonomia, així com el dret a participar en condicions d'igualtat d'oportunitats amb els homes en tots els àmbits públics i privats. A més, a l'article 41 de l'Estatut s'estableixen els principis d'actuació dels poders públics, i s'indica que aquests hauran de respectar el principi d'igualtat i, tanmateix:





- Garantir el compliment en l'accés a l'ocupació, la formació, la promoció professional, les condicions del treball (incloent-hi la retribució), i en totes les altres situacions, així com garantir que les dones no siguin discriminades per raó d'embaràs o maternitat.
- Garantir la incorporació per part dels poders públics de la transversalitat en totes les polítiques públiques per tal d'aconseguir la igualtat i la paritat de gènere.
- Afrontar de manera integral totes les formes de violència contra les dones i els actes de caràcter sexista i discriminatori.
- Fomentar el reconeixement del paper de les dones en tots els àmbits i promoure la participació dels grups i les associacions de dones en l'elaboració i avaluació d'aquestes polítiques.
- Reconèixer el valor econòmic del treball de cura i atenció dins l'àmbit domèstic i familiar en el marc de les polítiques econòmiques i socials.
- Vetllar perquè la lliure decisió de la dona sigui determinant en tots els casos que puguin afectar a la seva dignitat, integritat i benestar físic i mental, particularment respecte del propi cos i de la seva salut reproductiva i sexual.

A l'Estatut també s'incorpora la paritat en la composició i en el règim electoral del Parlament, a l'article 56.

El tractament de la violència masclista es contempla per part del Govern de Catalunya, a la Llei 5/2008 del dret de les dones per a l'erradicació de la violència masclista, que la situa a l'agenda política com a prioritària i introdueix importants novetats conceptuals. Aquesta llei defineix la violència com aquella que s'exerceix contra les dones com a manifestació de la discriminació i de la situació de desigualtat en el marc d'un sistema de relacions de poder dels homes sobre les dones. A més, fa visibles gran part de les formes en què s'exerceix aquesta violència, no centrant-se únicament en la física sinó també en la psicològica, sexual i econòmica i en tots els àmbits en què pot produir-se, com el de la parella, el familiar, el laboral, el social o el comunitari. De forma resumida, els objectius principals que es proposa a la Llei són:

1. Erradicar la violència masclista i remoure les estructures socials i els estereotips culturals que la perpetuen.
2. Establir mesures integrals de prevenció, detecció i sensibilització amb la finalitat d'erradicar-la de la societat.
3. Reconèixer els drets a l'atenció, l'assistència, la protecció, la recuperació i la reparació integral de les dones que la pateixen.

La Llei també defineix i ordena, amb l'objectiu de complir els objectius exposats, la Xarxa d'Atenció i Recuperació Integral, formada per tots els agents socials i serveis directament implicats i, tanmateix, reconeix una sèrie de competències als municipis:

- Programar, prestar i gestionar els serveis d'informació i atenció a les dones i efectuar la derivació als diferents serveis en els termes especificats per aquesta llei.
- Prestar o gestionar altres serveis de la Xarxa d'Atenció i Recuperació Integral, d'acord amb el que s'estableixi per mitjà d'un conveni amb l'administració de la Generalitat de Catalunya.



- Col·laborar en la gestió de les prestacions econòmiques i les subvencions que aquesta llei estableix.
- Complir totes les altres funcions establertes per aquesta llei que, per raó de les competències respectives, els correspongui assumir amb relació a les dones que pateixen o han patit violència masclista.

Cal mencionar que els municipis que tinguin una població inferior a 20.000 habitants poden delegar les seves competències a òrgans territorials de major envergadura, com una mancomunitat de municipis o a altres ens locals.

L'administració pública local es troba en una posició idònia per desenvolupar un paper actiu en el marc de les polítiques d'igualtat. Així ho reconeixen la Carta Europea d'Autonomia Local i la Carta Europea per la igualtat de dones i homes en la vida local.

Relatiu als treballadors i treballadores de les Administracions Locals, és a dir, pel que fa a l'ocupació pública, la Llei 7/2007 de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic estableix que les administracions públiques estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, de la mateixa manera, adoptar mesures per evitar qualsevol tipus de discriminació que tingui lloc a l'àmbit laboral i que suposi un entorn desigual per a homes i dones.

D'altra banda, el 21 de juliol s'aprova la Llei 17/2015 d'igualtat efectiva entre dones i homes. Aquesta llei es veu fortament influenciada per la Carta Europea per a la Igualtat de Dones i Homes, ja que inclou l'obligatorietat dels poders públics d'eliminar qualsevol forma de discriminació, sigui directa o indirecta, apuntant que la igualtat és una necessitat essencial en qualsevol societat moderna i democràtica. A aquesta, trobem els següents capítols que fan referència a:

### CAPÍTOL I

Determina l'objecte i les finalitats generals, alhora que estableix els mecanismes per garantir la integració de la perspectiva de gènere en les polítiques públiques, l'avaluació d'impacte i el reconeixement de les associacions.

### CAPÍTOL II

Determina les competències de l'Administració de la Generalitat i de l'administració local en matèria de polítiques d'igualtat.

### CAPÍTOL III

Se centra en els mecanismes per garantir el dret a la igualtat efectiva per mitjà de les polítiques de contractació, subvencions, ajuts, beques, llicències administratives, nomenament paritari i plans d'igualtat per al personal al servei de les administracions públiques de Catalunya.

### CAPÍTOL IV

Defineix les polítiques públiques en diferents àmbits d'actuació: participació política; formació educativa basada en coeducació, drets al treball; reorganització dels temps, habitatge i medi ambient; i estadístiques i estudis amb perspectiva de gènere.

### CAPÍTOL V

Estableix mesures per garantir l'aplicació de la llei.



### 3.1 OBJECTIUS

L'objectiu principal del II Pla d'Igualtat de gènere de Tiana és **definir un conjunt integrat i sistemàtic de polítiques i mesures que possibilitin que les dones i els homes del municipi puguin assolir el seu màxim potencial i participar en tant que ciutadans i ciutadanes sense que es doni cap discriminació per raó de gènere.**

A partir d'aquest objectiu, es defineixen quatre objectius específics que són els següents:

<b>OBJECTIU ESPECÍFIC 1</b>	Elaborar una <b>diagnosi breu de la situació de les polítiques municipals</b> des de la perspectiva de gènere.
<b>OBJECTIU ESPECÍFIC 2</b>	Aprofundir en el <b>compromís polític per impulsar polítiques d'igualtat de gènere</b> des de l'Ajuntament.
<b>OBJECTIU ESPECÍFIC 3</b>	Promoure la <b>transversalització de les polítiques de gènere.</b>
<b>OBJECTIU ESPECÍFIC 4</b>	Plantejar una <b>proposta integrada i sistemàtica de polítiques i actuacions municipals</b> orientades a l'assoliment de la igualtat de gènere i l'empoderament de les dones.

**Taula 1.**  
Quadre dels objectius específics del II Pla d'Igualtat de gènere de Tiana. *Elaboració pròpia.*

### 3.2 METODOLOGIA I FASES DEL PROCÉS

L'elaboració del Pla d'Igualtat de Gènere s'ha realitzat en **quatre fases:**



**Figura 1.**  
Fases del procés d'elaboració del II Pla d'Igualtat de gènere de Tiana. *Elaboració pròpia.*

Per a l'elaboració del Pla, s'han combinat **diverses tècniques de treball i estratègies metodològiques** amb l'objectiu de fer una anàlisi detallada basada en processos participatius. Aquestes han estat les següents:

- Creació d'un **Grup de Lideratge** amb personal de l'Ajuntament que tinguin un elevat nivell de responsabilitat de diverses àrees.
- **Anàlisi documental** de memòries, estadístiques, informes, materials de difusió i altra informació.
- **Entrevistes en profunditat** a vuit persones amb coneixement de l'evolució de les polítiques d'equitat de gènere desenvolupades al municipi (personal tècnic i polític del Consistori i ciutadania).
- **Grups de participació** amb el personal tècnic de l'Ajuntament i amb la ciutadania. Aquests grups s'han realitzat a la fase de diagnosi i a la fase del pla d'acció (realitzant-se quatre sessions en total).



#### 3.2.1 FASE DE DIAGNOSI

L'objectiu principal de la diagnosi és el de conèixer la situació en què es troba la igualtat entre homes i dones al municipi i, d'aquesta manera, veure quines són les **necessitats específiques a tractar.**

Aquesta informació s'ha obtingut mitjançant una anàlisi documental de material relatiu a la igualtat de gènere facilitat tant per l'Ajuntament, mitjançant la realització de les entrevistes en profunditat<sup>1</sup> i la realització de dos grups de participació.

Als grups de participació de la fase de diagnosi hi van participar un total de 17 persones (9 al grup tècnic -7 dones i 2 homes concretament- i 8 al grup de ciutadania, -5 dones i 3 homes-).

#### 3.2.2 FASE DEL PLA D'ACCIÓ

A la fase d'elaboració del Pla d'acció, l'objectiu és elaborar una proposta integrada i sistemàtica de polítiques i actuacions municipals orientades a l'assoliment de l'equitat de gènere.

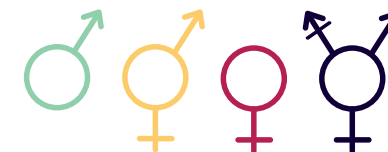
Per tal d'assolir aquest objectiu, s'han dut a terme dos grups de participació, un tècnic i un amb ciutadania (seguint la lògica de la fase anterior). Al grup de participació tècnic, hi van participar un total de 7 persones (5 dones i 2 homes); mentre que al grup de participació amb la ciutadania hi van assistir 5 persones (4 dones i 1 home).

Per a l'elaboració de la fase del pla d'acció, s'ha tingut en compte la normativa vigent així com els resultats de la diagnosi (prèviament validada pel grup motor) i la informació recollida al treball de camp.

#### 3.2.3 FASE DE SEGUIMENT

En aquesta fase, s'estableix la forma com s'haurà d'anar avaluant i fent el seguiment del Pla. Incloure aquesta fase resulta summament necessari per tal d'assegurar-ne el bon funcionament i una bona implementació del mateix, ja que estableix les responsabilitats de les persones designades a realitzar aquest seguiment i, a més, estableix la periodicitat de les reunions que s'hauran de realitzar.

Per tal d'establir aquest sistema de seguiment, es va dur a terme una reunió amb el Consell d'Igualtat, que va acordar i validar la proposta presentada per part de la consultora Surt.



<sup>1</sup>. Podeu consultar el guió d'entrevista a l'Annex II.



A partir de la informació recollida durant la fase de diagnosi, es presenta aquest apartat en què **es duu a terme una anàlisi que permet veure les necessitats i/o prioritats** de cada àmbit, de manera que puguin treballar-se al Pla d'Acció del II Pla d'Igualtat de Gènere de Tiana (2020-2024).

### 4.1 CONTEXT DEMOGRÀFIC

**Tiana és un municipi de la comarca del Maresme** amb una superfície de 7,90km<sup>2</sup>, situat a la Serralada de Marina i a la costa de llevant de Catalunya, a 15 km de la ciutat de Barcelona (capital catalana) i a 20km de Mataró (capital de la comarca). El municipi forma part de l'Àrea Metropolitana de Barcelona (AMB) i limita amb els municipis de Santa Maria de Martorelles, Sant Fost de Campsentelles, Masnou, Alella i Montgat (antiga barriada marinera de Tiana).

Pel que fa a l'estructura demogràfica del territori, la població empadronada al municipi ha passat de 7.079 habitants l'any 2005 a 8.840 habitants l'any 2019.



**Gràfic 1.** Evolució de la població empadronada a Tiana. 2005-2019. *Elaboració pròpia a partir de les dades extretes del Programa HERMES<sup>2</sup>.*

Cal tenir present que les zones urbanitzables són reduïdes al municipi degut a la seva geografia. Això, sumat a què sovint s'hi troben segones residències, ha derivat en un creixement molt progressiu de la població.

2. Podeu consultar-lo a: <https://www.diba.cat/hg2/> Data de consulta: 17/11/2020

L'any 2019, la població empadronada era exactament de 8.840 persones, de les quals el 52% eren dones i el 48%, homes.

Pel que fa a la **distribució de la població per grups d'edat**, podem veure que la piràmide poblacional segueix l'estructura de la majoria de piràmides de població de les societats occidentals contemporànies, en què la base és més estreta que el cos central, encara que no té una dimensió del tot insignificant. Amb la piràmide de població es pot detectar de forma molt visual com en els grups d'edat més avançada la proporció de població femenina és major.



**Gràfic 2.** Piràmide de població. Any 2019. *Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel Programa HERMES.*

D'aquestes 8.840 persones, 393 són estrangeres, principalment amb nacionalitat italiana i xinesa; representant el 4% de la població total.



## 4.2 COMPROMÍS AMB LA IGUALTAT DE GÈNERE

Les polítiques d'equitat de gènere s'inicien al municipi l'any 2005, amb accions orientades a l'atenció de dones vehiculades, principalment, des de l'àrea de serveis socials.

Actualment, amb l'objectiu de donar impuls a les polítiques d'igualtat de gènere i donar-li més pes dins l'agenda política del municipi, aquestes es desenvolupen des de la regidoria d'igualtat i LGTBIQ+.

Una de les iniciatives més potents és el desenvolupament del **Primer Pla Local d'Igualtat** (2009-2012) i la creació, l'any 2017, del Consell Municipal d'Igualtat i Contra la Violència Masclista. Aquest consell es dota d'un reglament aprovat el gener del 2021 que indica que el mateix s'estructura a partir d'una presidència, una vicepresidència, una secretaria tècnica i diverses comissions de treball<sup>3</sup>.

### RECURSOS TÈCNICS I ECONÒMICS

Tot i que la creació d'una regidoria pròpia denota un **compromís polític** vers la igualtat de gènere, pel que fa als recursos tècnics i econòmics, la regidoria d'igualtat i LGTBIQ+ no sempre ha comptat amb un gran pressupost ni amb gaires recursos tècnics, això va suposar que, als seus inicis, des de la regidoria no es poguessin desenvolupar molts projectes. Fou gràcies al **compromís del personal tècnic** (inicialment una dinamitzadora que compartia funcions amb l'àrea de gent gran), que la regidoria començà a desenvolupar accions més visibles i potents. Més endavant, la referent tècnica que va començar a desenvolupar accions amb més repercussió va deixar el seu càrrec, essent substituïda per l'actual referent d'igualtat (que també fa funcions de dinamitzadora de joventut) que ja havia col·laborat amb algunes de les accions desenvolupades anteriorment. Actualment però, es destaca que els recursos destinats a la regidoria, així com el compromís polític, han incrementat; tanmateix, la incorporació d'una figura tècnica de referència resulta necessària.

Pel que fa a l'evolució de les **partides pressupostàries** destinades a la promoció de la igualtat, aquestes s'han mantingut força estables al llarg dels anys, mantenint-se en els 6.000€ els anys 2015 i 2016 i incrementant-se 1.000€ pels anys 2017, 2018 i 2019. L'any 2020 però, es va fer un increment de pressupost, situant-se en 23.100€ per tal de desenvolupar accions com el Pla d'Igualtat i un pla intern. Tanmateix, es preveu que aquest augment de pressupost no es podrà mantenir pel 2021, tot i que no serà fins al març del mateix any que es podrà confirmar definitivament.

<sup>3</sup>. Pel que fa a les comissions de treball, i tal com s'indica al reglament de funcionament del Consell, en aquestes hi podran participar persones que no formin part del Consell, sempre que la seva col·laboració s'escaigui.



### ACCIONS DESENVOLUPADES

L'any 2019, concretament al maig, es va realitzar una **formació sobre equitat de gènere** destinada a les persones que formen part del Consell d'igualtat així com altres professionals de l'Ajuntament.

A més, a banda de la creació del Consell Municipal d'Igualtat i Contra la Violència Masclista l'any 2017, també s'han dut a terme altres accions rellevants en la lluita per l'equitat de gènere i de l'aprovació, l'any 2009, del **Primer Pla Local d'Igualtat** (2009-2012) desenvolupat entre l'Àrea de Serveis Socials i amb la col·laboració de la Diputació de Barcelona, cal apuntar també la proposta del primer **protocol contra les agressions sexistes en els espais de festa del municipi**, que actualment està pendent d'actualitzar-se i validar-se.

A nivell d'accions per la ciutadania, cal destacar que històricament s'ha dut a terme la lectura de les dones assassinades per violència masclista a cada Ple Municipal, acció que, segons s'apunta al treball de camp, es va paraitzar l'any 2019 degut a la dificultat per aconseguir les dades (i a la protecció de dades mateixa) però que s'ha reprès i actualment es duu a terme a l'inici de cada Ple.

D'altra banda, també s'ha dut a terme la commemoració de diades internacionals com el 8 de març (Dia Internacional de les Dones) o el 25 de novembre (Dia Internacional Contra la Violència Masclista), amb la lectura d'un manifest i amb la celebració d'actes culturals (audicions musicals, espectacles de dansa, caminades i esmorzars populars, entre altres). Les activitats incloses en la commemoració d'aquestes diades es detallen al llarg de la diagnosi depenent de la temàtica (coeducació, acció contra les violències masclistes, participació de les dones...)⁴.

A més, també s'ha dut a terme, des de l'any 2018, la commemoració del Dia de l'Orgull LGTBI, amb la lectura d'un manifest i diversos actes populars com la pintura de bancs amb la bandera irisada i la lectura dramatitzada a càrrec de Trama teatre amb un posterior debat (any 2018); la pintada de les escales de la Plaça de la Vila amb els colors de la bandera irisada i un visionat del documental Diversitat i Terres a càrrec de l'associació Grup d'amics Gais i Lesbianes, transsexuals i bisexual (2019); la penjada de la bandera LGTBI a la Plaça de la Vila, el repartiment de banderes LGTBI als comerços del municipi i l'adequació del perfil municipal a les xarxes socials de l'Ajuntament amb els colors de la bandera irisada, sumat també a altres activitats com un conta contes, un concurs de dibuix infantil, o una xerrada a càrrec de Candela anomenada *Els armaris pels abrics (2020)*.

Tanmateix, al treball de camp es destaca la necessitat de realitzar formació a tota la plantilla en matèria d'igualtat, de forma que tot els treballadors municipals comparteixin un discurs i puguin incloure la perspectiva de gènere a la seva feina diària, fomentant la transversalitat de gènere i promovent el desenvolupament òptim de les polítiques d'equitat de gènere.

<sup>4</sup>. Cal tenir present, a més, que totes les accions presencials desenvolupades durant l'any 2020 s'han hagut d'adaptar al context de crisi sanitària, realitzant-se de forma virtual.



### 4.3 ACCIÓ CONTRA LES VIOLÈNCIES MASCLISTES

L'Ajuntament, actualment, **no disposa de cap protocol aprovat** per tal de prevenir violències masclistes al municipi. Tanmateix, des del Consell d'Igualtat es remarca la necessitat de dotar-se d'un. Així és que des de l'òrgan es va començar a elaborar un protocol per a prevenir les agressions sexistes en espais de festa, però aquest no va ser mai revisat i actualment s'està **en procés d'actualització** de la documentació.

A Tiana les **atencions als casos de violència masclista** s'han gestionat històricament des de **serveis socials**, coordinant-se amb els **cossos de seguretat** (la policia Local i els mossos d'esquadra) i basant-se, principalment, en la vessant assistencialista de l'abordatge de les violències masclistes. La vessant preventiva i de sensibilització s'ha desenvolupat principalment a través d'activitats emmarcades en el **Dia Internacional per l'Erradicació de les Violències Masclistes** (25 de novembre).

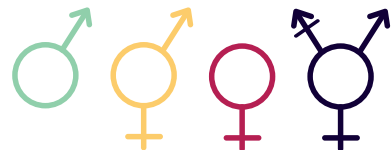
Entre els anys 2015 i 2020, s'han dut a terme un total de 15 derivacions a altres organismes com el **SIAD del Maresme** (SIAD comarcal de referència). Les principals vies d'accés i coneixement del servei són directes, a través de familiars, a través dels cossos de seguretat o a través de derivacions del propi servei especialitzat.

Les derivacions que es realitzen des de serveis socials es duen a terme a través d'una fitxa específica de derivació. La intervenció realitzada des del SIE i SIAD de referència es basa en l'atenció psicològica i l'assessorament jurídic de les dones que accedeixen als serveis.

Tanmateix, al treball de camp es destaca com a necessitats a treballar les dificultats de les dones per poder arribar als serveis (degut a la llunyania geogràfica, ja que el SIAD de referència es troba a Mataró, a aproximadament 16 km de distància).

Així com també es remarca la **necessitat d'establir un circuit de derivació clar i fomentar el traspàs d'informació** rellevant entre les àrees implicades (serveis socials, cossos policials, igualtat...), que, sumat al **desconeixement per part de la població** dels circuits i serveis disponibles, dificulten un abordatge integral i efectiu vers les violències masclistes.

A més, es remarca també la dificultat que la crisi sanitària deguda a la Covid-19 ha suposat per moltes de les dones ateses, ja que el contacte es feia per via telemàtica, generalment des del propi domicili.



Pel que fa a la vessant preventiva i de **sensibilització**, tot i no tenir cap protocol aprovat, s'han desenvolupat diverses accions com la penjada de cartells a la Festa Major petita i Tast Tiana per tal de prevenir la violència masclista en espais festius (juny de 2018), l'organització, per part de l'Assemblea Feminista Tiana amb el suport del Consistori, d'un punt lila per la Festa Major que, a més, procurava tenir una mirada interseccional (setembre de 2018). A l'any 2019, es torna a organitzar el punt lila, aquest cop gestionat per Plataforma de la Informació i s'organitza l'acte *La nit serà violeta*, per part de la regidoria d'igualtat amb el suport del Consell d'Igualtat, que consisteix en una performance i caminada nocturna amb l'objectiu de fer una denúncia pública als últims casos de violència masclista.

**Imatge 1.**  
Mostra de cartells  
contra les violències  
masclistes a Tiana.  
Informació proporcionada  
per l'Ajuntament.



Aquell mateix any, pel 25 de novembre, es va fer lectura d'un manifest de denúncia i es va fer un visionat del concurs de vídeo *Tu com ho veus* del 2017. A més, es va fer la representació teatral, amb posterior debat, de l'obra *Vindicacions*.

Pel que fa a l'any 2020, durant els mesos de confinament per la COVID-19 es va penjar a les xarxes socials municipals així com als comerços que romanien oberts, cartells amb els passos estandaritzats a seguir en cas de patir violència masclista.

A més, pel 25 de novembre es van instal·lar falses senyals de tràfic en forma de cor en contra de les violències masclistes i es va fer la lectura d'un manifest a la Plaça de la Vila, sumat a una xerrada a càrrec de l'Associació Raíces sobre violència filiofamiliar anomenada *Quan l'adolescència es complica*. A més, també es va dur a terme l'escenificació d'un conte (conte-espectacle) sobre el llibre *Jo, Ami Plath: el conte de les sabates vermelles* d'Alba Duñó; i es va establir un aparador telemàtic de llibres a la Biblioteca Can Baratau.

D'altra banda, l'any 2018 l'Ajuntament va participar en l'organització de les primeres jornades intermunicipals d'estratègies per aturar les violències masclistes, junt amb Badalona i Sant Coloma.

Aquestes accions de sensibilització resulten necessàries, però no són suficients; ja que al treball de camp es destaca l'instaurat "miratge de la igualtat<sup>5</sup>" entre la ciutadania.

<sup>5</sup> Entès com la idea generalitzada de que ja s'ha assolit la igualtat real i que, per tant, no cal desenvolupar mesures específiques per promoure l'equitat de gènere.





#### 4.4 DRETS, SALUT I QUALITAT DE VIDA

Aquest apartat se centra a situar la sostenibilitat de la vida en el centre de les polítiques públiques locals, promovent les condicions perquè totes les persones gaudeixin d'una vida digna. Parlem sobre la promoció de l'esport i la salut.

A Tiana però, no s'han desenvolupat accions en aquesta línia, quelcom que resulta important remarcar per tal de treballar-ho en els propers anys.

Referent als **esports**, al treball de camp es destaca la necessitat de treballar per trencar els estereotips de gènere que envolten els esports. Alguns exemples remarcats foren els casos del futbol i la dansa. En aquesta tipologia d'esports, encara es troben molt marcats els estereotips de gènere hegemònics, associant-los a esports de nois i de noies, respectivament. Tot i que han existit clubs femenins de futbol i futbol sala (aquest últim inclòs arribant a jugar a la divisió d'honor) es van desfer als 5 i 3 anys respectivament. Actualment, es comenta que hi ha noies que han volgut formar part dels equips de futbol (formant equips mixtes), però han decidit no seguir amb la pràctica esportiva; no a causa de cap impediment per part dels equips esportius ni les famílies, sinó per la falta de referents femenins de futbol a Tiana. Un dels esports, però, on es remarca des del treball de camp que sí que anima a nois i noies a formar part dels equips, és el voleibol; ja que hi trobem equips masculins i femenins.

Al gener de 2020, les persones inscrites a algunes de les diferents entitats esportives ofertes a Tiana eren les següents:

ENTITAT ESPORTIVA	Nombre de jugadors i jugadores		
	Dones	Homes	Total
Centre cultural i esportiu de Tiana (CCE Tiana)	0	192	<b>192</b>
Patinatge Tiana	73	5	<b>78</b>
Club Voleibol Tiana (CV Tiana)	51	26	<b>77</b>
Futbol sala Tiana	0	89	<b>89</b>
Petanca Tiana	13	23	<b>36</b>
Centre excursionista	91	122	<b>213</b>
Casino de Tiana	70	76	<b>146</b>
Escola de Triatló (Fes Tri Tiana)	11	20	<b>31</b>

**Taula 2.** Entitats esportives i nombre de persones inscrites, gener de 2020. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Ajuntament.

Per altra banda, una de les accions desenvolupades al municipi per tal de promoure la **salut** a través de la pràctica esportiva és el Projecte Let's Women! Amb el qual es va fer una prova pilot amb els nens i nenes de 5è de primària.

#### 4.5 COEDUCACIÓ I TRANSMISSIÓ D'UNA CULTURA IGUALITÀRIA

**La coeducació és una de les línies que més s'ha treballat.** Una de les iniciatives més recents i transformadores, és l'elaboració d'un **projecte coeducatiu** de municipi subvencionat per la Diputació de Barcelona, que es durà a terme durant l'any 2021.

Aquesta iniciativa es recolza d'una trajectòria força extensa en aquesta qüestió:

L'any 2019 (tot i que abans ja es feien accions), en el marc del 25 de novembre, es va dur a terme els **tallers d'igualtat** *Si volem un món diferent, no el fem desigual! i Tinc 500 amics i amigues*, el taller de sexualitat *Tu decideixes*, la representació de l'obra de teatre *És de conya* i l'entrega de premis al concurs de vídeos per la igualtat, a l'Institut Tiana. A més, es va oferir una **formació a l'Agrupament Escolta i Guia de Tiana** en matèria d'igualtat, a càrrec de l'Escola Lliure el Sol i es va dur a terme una xerrada sobre micromasclismes a l'Escola Timó.

D'altra banda, al voltant del **Dia Internacional de les Dones** (8 de març), l'any 2020 es van fer diverses accions relacionades amb la coeducació i la cultura inclusiva. Alguns exemples són les accions realitzades a la Biblioteca Can Baratau: un aparador temàtic de llibres, l'exposició "Tot és en els llibres" de Teresa Pàmies, l'activitat "l'hora del conte: Els contes de la Nenadonavia" per a infants feta a càrrec de Martha Escudero o el "club de lectura infantil del gomet vermell" per Marianna Trichini. A la Biblioteca també es va dur a terme la tertúlia "A les dones ens agrada més suau? Vi entre amigues", sobre literatura, erotisme i música des d'una mirada femenina i feminista.

A l'Escola d'Adults Timó, es va realitzar una audició de música clàssica: un concert per a piano de Clara Shumann amb l'Eduard Ràfols i la lectura-espectacle del conte d'adults *Jo, Amy Plath: el conte de les sabates vermelles* d'Alba Duñó. Paral·lelament, es va fer una sessió de conta contes "Rosa Caramel" pels infants de l'EBM. Així com es va realitzar, a l'Escola Lola Anglada, les maletes pedagògiques per fomentar la coeducació "Noies i nois, tants a tants" de Rosa Sensat; o els tallers de sensibilització "El pati també és nostre" i "Repensant la masculinitat" realitzats per Candela i dirigits a l'alumnat de l'Institut Tiana.

També es va il·luminar la façana de l'Ajuntament de color lila i es va projectar el curtmetratge *Expectatives*, a càrrec de Violetes Barcelona per tal de visibilitzar l'evolució del rol de les dones de mà de tres generacions de tianenques. A més, es va dur a terme l'actuació del Cor Modern i del Grup de Contemporani de l'EMMD, junt amb la lectura d'un manifest i un concert a Piano amb Mezzosoprano a càrrec d'Irina Veseloba i Marfa Shumkova, organitzat per la Llar de les Persones Grans en col·laboració amb l'Esplai de la Gent Gran. A l'Escorxador, es va dur a terme un taller de sòl pèlvic i gimnàstica hipopressiva a càrrec de Claire Royer.



Actualment, s'està portant a terme el **Projecte Nins**, engegat des de serveis socials. Aquest projecte es dota d'un "educador familiar", similar a la figura d'educador de carrer però que acudeix a les llars per tal de gestionar casos conflictius entre joves i pares i/o mares, derivat prèviament des de serveis socials i que, en la seva intervenció, es té en compte la perspectiva de gènere treballant rols de gènere i relacions de poder.

Aquest projecte ofereix, a més, la possibilitat de realitzar xerrades als instituts (en context de confinament, a través del canal de Youtube de l'Ajuntament) que permet que les famílies que no són usuàries de serveis socials també puguin fer ús d'aquest recurs.

A banda d'això, també es duen a terme programes de ciència i tecnologia a les escoles de primària per tal de donar referents de noies que es dediquen a la ciència i promovent el trencament d'estereotips lligats a aquesta tipologia d'estudis.

#### 4.6 REFORMULACIÓ DELS TREBALLS I DELS TEMPS

La **taxa d'ocupació** de Tiana és més alta que la provincial (64,8%), situant-se en un 70,4% segons les últimes dades disponibles al Programa Hermes (2019). Tanmateix, la taxa d'ocupació és més alta en el cas dels homes (73,5%) que en el cas de les dones (67,4%). Mentre que la població inactiva se situa en un 22,7% al municipi (un 20,9% en el cas dels homes i un 24,4% en el cas de les dones). Aquestes dades no responen, però, a cap especificitat del municipi, sinó que segueixen una lògica estructural compartida per tots els territoris: la distribució del rol productiu i reproductiu.

Aquest fet no només suposa la dependència econòmica de moltes dones vers les seves parelles, sinó que també contribueix a la **feminització de la pobresa**. Un clar exemple es troba a les **pensions** de jubilació, on les dones cobren quasi 600 € menys que els homes a la població de Tiana (concretament 1.057 € les dones i 1.609 € els homes). En el cas de la pensió de viduïtat, les dones cobren més que els homes, ja que es calcula en base a les cotitzacions de la parella (per tant, els homes, en vida, han cobrat més que les dones) i, a més, disten molt de les xifres de les pensions per jubilació, situant-se en el cas dels homes sobre els 663 € i en les dones sobre els 823 €. Referent als sectors econòmics principals a Tiana trobem en primer lloc, segons les dades, extretes del programa Hermes de la Diputació de Barcelona, el sector de serveis (81,2% de l'economia), seguit del sector de la construcció (13,5%) i de la indústria (4,5%).



#### 4.7 RECONeixEMENT DEL LIDERATGE I LA PARTICIPACIÓ DE LES DONES

A Tiana s'han dut a terme diverses accions dissenyades i executades per organitzacions de dones feministes. És el cas del servei de **Punt Lila organitzat per part de l'Assemblea Feminista Tiana**, on es va formular un sistema d'atenció i derivació per atendre no només casos de violència vers les dones sinó també casos d'LGtBIfòbia.

A més, s'han dut a terme activitats per tal de fomentar la participació de les dones del municipi on, a part de les ja anomenades al llarg de la diagnosi, trobem altres activitats interessants com el taller "Sororitat" a càrrec de Silentium, la master class de Chi Kung amb esmorzar a l'aire lliure a càrrec de Ma Àngels Guàrdia o l'activitat "Sardana, té nom de dona" a càrrec de l'Agrupació d'Amics de la Sardana de Tiana. Tot això al voltant del 8 de març.

A banda d'això, cal tenir present el ja mencionat Consell Municipal d'Igualtat i Contra la Violència Masclista creat l'any 2017 i regulat l'any 2020.







En aquest apartat, es presenten un seguit de **línies estratègiques i objectius a complir en el període 2021-2024**, formulades a partir de la diagnosi del **II Pla d'Igualtat de Gènere**.

Amb aquest pla d'acció, que s'ha desenvolupat d'acord amb les propostes de la ciutadania i del personal de l'Ajuntament, materialitzant-se en un seguit d'accions concretes, facilita un **marc d'actuació municipal per al desenvolupament de polítiques d'igualtat de gènere**.

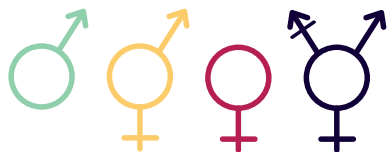
L'àmbit impulsor d'aquest Pla és la **Regidoria d'Igualtat i LGTBIQ+**, tanmateix, donat que un dels objectius principals del Pla és **consolidar la transversalitat de gènere a tota l'organització**, el desplegament del pla d'acció requereix la implicació i el compromís de les diverses àrees i departaments del Consistori, no només en l'execució de les mateixes sinó també en el disseny tàctic i operatiu, quelcom que queda palès a cada una de les accions que es presentaran a continuació.

Alhora, però, amb aquest Pla, es pretén visibilitzar **el compromís i la responsabilitat política de l'Ajuntament** vers la igualtat de gènere, implicant al **conjunt d'agents del municipi** (entitats, col·lectius, empreses, centres escolars i ciutadania en general).

Les línies estratègiques en què s'estructura el pla d'acció són les següents:

- LE1. Compromís amb la igualtat de gènere.**
- LE2. Acció contra les violències masclistes.**
- LE3. Drets, salut i qualitat de vida.**
- LE4. Coeducació i transmissió d'una cultura igualitària.**
- LE5. Reformulació dels treballs i dels temps.**
- LE6. Reconeixement del lideratge i la participació de les dones.**

A partir d'aquestes, que a continuació explicarem, es presentaran un seguit d'objectius específics per a cada línia, dins dels quals quedaran desenvolupades les accions a complir en el termini de vigència del Pla. Les accions s'especificaran als requadres que seguidament també exposarem.



## 5.1 COMPROMÍS AMB LA IGUALTAT DE GÈNERE I LA INTERSECCIONALITAT (LE1)

Aquesta línia estratègica contempla, principalment, la necessitat de donar continuïtat i consolidar l'exercici d'**incorporar la perspectiva de gènere de forma transversal a totes les àrees i departaments de l'Ajuntament**. Així, des d'Igualtat i LGTBIQ+, la funció serà potenciar les figures responsables d'igualtat i aportar assessorament expert en matèria d'igualtat. Alhora, pararem atenció a l'àmbit de comunicació, com a encarregat de **transmetre a la ciutadania** la informació sobre les accions desenvolupades, deixant constància del compromís polític de l'Ajuntament amb la igualtat.

D'aquesta manera, els **objectius específics** que contempla aquesta primera línia estratègica són:

- Objectiu 1.** Sistematitzar la transversalitat de gènere al conjunt de l'Ajuntament.
- Objectiu 2.** Garantir una comunicació amb perspectiva de gènere a nivell intern i extern a l'Ajuntament.

## 5.2 ACCIÓ CONTRA LES VIOLÈNCIES MASCLISTES (LE2)

Pel que fa a la segona línia estratègica, basada en l'acció contra les violències masclistes, els objectius que es contemplen en aquesta línia segueixen una doble lògica: per una banda, es dirigeixen a **agents implicats** en l'abordatge de les violències masclistes al municipi i, per l'altra, s'orienten a **donar continuïtat a les accions de prevenció i sensibilització** que ja es realitzen al municipi.

Els objectius específics que s'inclouen dins d'aquesta línia estratègica són, per tant:

- Objectiu 1.** Establir i validar un Circuit Local d'Actuació envers les Violències Masclistes per a reforçar i ampliar l'abordatge integral, coordinat i interdisciplinari d'aquestes.
- Objectiu 2.** Donar continuïtat i reforçar les accions de sensibilització referents a les violències masclistes.





### 5.3 DRETS, SALUT I QUALITAT DE VIDA (LE3)

La 3a línia estratègica se centrarà, sobretot, en la promoció de la salut i l'esport com a estratègia impulsora de vides dignes i sostenibles. Per això, es buscarà la realització d'**accions destinades tant a la ciutadania com al personal mèdic**, que se centrin a posar en valor i reforçar la salut de les dones. Així mateix, l'àmbit de l'esport hi jugarà un paper important, havent de facilitar el **desenvolupament de l'esport femení lliure d'estereotips sexistes** i en igualtat de condicions amb l'esport masculí.

És per aquestes raons que els **objectius específics** que es plantegen són:

- Objectiu 1.** Vetllar per la incorporació de la perspectiva de gènere als serveis de salut.
- Objectiu 2.** Consolidar la inclusió de la perspectiva de gènere en les accions de promoció de la salut.
- Objectiu 3.** Reforçar la introducció de la perspectiva de gènere a les entitats esportives del municipi.
- Objectiu 4.** Fomentar la visibilització de l'esport femení lliure d'estereotips sexistes i de referents femenins de l'esport.

### 5.4 COEDUCACIÓ I TRANSMISSIÓ D'UNA CULTURA IGUALITÀRIA (LE4)

A partir de la diagnosi elaborada pel Pla, pot veure's que la **coeducació** s'ha treballat força al llarg dels anys. Dins d'aquest marc, les necessitats detectades van en la línia de **reforçar i consolidar** les accions que ja s'estan desenvolupant o **afegir noves línies de treball**, tal com veurem a continuació.

Els **objectius específics** plantejats per a aquesta línia estratègica són:

- Objectiu 5.** Consolidar la implantació d'un model coeducatiu a l'ensenyament, implicant al conjunt d'agents educatius formals i informals: professionals, famílies, entitats o associacions educatives, etc. i a tots els nivells educatius.
- Objectiu 6.** Assegurar la introducció de la perspectiva de gènere en la programació cultural del municipi.



### 5.5 REFORMULACIÓ DELS TREBALLS I DELS TEMPS (LE5)

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 les dones. Per això, en aquest apartat s'hi inclouen les qüestions relacionades amb l'**ús del temps, el mercat de treball i el treball reproductiu**, escenaris on, encara avui, trobem grans desigualtats de gènere.

Els **objectius específics** per a aquesta línia estratègica són els següents:

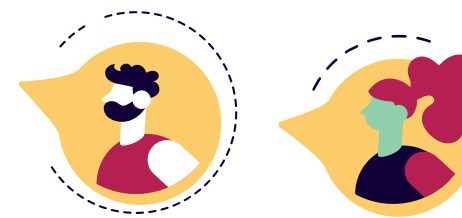
- Objectiu 1.** Fomentar la corresponsabilitat i el repartiment equitatiu dels treballs i els usos del temps i millorar la qualitat de vida de les persones cuidadores.
- Objectiu 2.** Treballar cap a l'empoderament econòmic de les dones a través d'una perspectiva feminista.
- Objectiu 3.** Reforçar la introducció de la perspectiva de gènere a l'ocupació.

### 5.6 RECONeixEMENT DEL LIDERATGE I LA PARTICIPACIÓ DE LES DONES (LE6)

A la diagnosi ha quedat palesa la **voluntat de continuar generant fórmules perquè es doni la col·laboració entre l'Ajuntament i la ciutadania** en el desenvolupament de les polítiques d'equitat de gènere. Així, a part de mostrar i tractar com a centrals les entitats feministes del territori, per exemple l'Assemblea Feminista Tiana, o el Consell Municipal d'Igualtat i Contra la Violència Masclista, es buscarà trobar estratègies que permetin la participació de la població, a través d'aquestes organitzacions, d'altres o sense la necessitat que hi hagi un vincle directe amb cap. Igualment, doncs, caldrà vetllar perquè la incorporació de la perspectiva de gènere sigui quelcom transversal, també, en el conjunt d'entitats i col·lectius del municipi.

Així, els **objectius específics** per a aquesta 6a línia estratègica són:

- Objectiu 1.** Reformular les instàncies de participació ciutadanes per a la igualtat de gènere.
- Objectiu 2.** Incorporar la perspectiva de gènere a les / des de les entitats del municipi.





## OBJECTIU 1. SISTEMATITZAR LA TRANSVERSALITAT DE GÈNERE AL CONJUNT DE L'AJUNTAMENT.

CODI	ACCIONS	PROPOSTA D'INDICADORS	CALENDARI	RESPONSABLES
LE1: 1.1	Desenvolupar el sistema de seguiment i avaluació del II Pla d'Igualtat de Gènere de Tiana (2021-2024), compartit per totes les àrees per a sistematitzar l'avaluació de les accions referents a igualtat.	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Existència d'una Comissió o Consell pel seguiment del Pla, en la que també hi hagi representants de la ciutadania.</li> <li>■ Existència d'un document de caràcter operatiu que reculli les responsabilitats específiques de cada àrea en relació a la implementació de cada una de les accions.</li> <li>■ Existència d'informes d'avaluació anuals.</li> </ul>	2021 - 2024	Implicació de tots els àmbits, liderat per la regidoria d'igualtat i LGTBIQ+.
LE1: 1.2	Augmentar i reforçar els recursos tècnics i econòmics d'igualtat com a mecanisme per a afavorir la transversalitat de gènere.	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Incorporació d'una nova figura tècnica d'igualtat de referència, especialista en polítiques d'igualtat de gènere.</li> <li>■ Augment del pressupost destinat a les polítiques d'igualtat.</li> <li>■ Nomenament de les persones de referència d'igualtat de cada àrea.</li> </ul>	2021	Alcaldia. Regidoria d'igualtat i LGTBIQ+.
LE1: 1.3	Realitzar més formacions en equitat de gènere, per sistematitzar la introducció de la perspectiva de gènere a les diferents àrees de l'Ajuntament. Aquestes formacions hauran de començar pel personal que forma part del Consell d'Igualtat.	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Nombre i durada de formacions en equitat de gènere, al conjunt de la plantilla, de caràcter bàsic i general.</li> <li>■ Nombre i durada de formacions en equitat de gènere, a les persones de referència d'igualtat de cada àrea, específiques per a la realització de les funcions i tasques desenvolupades a cada àrea.</li> <li>■ Avaluació qualitativa de les formacions realitzades.</li> </ul>	2021 - 2024	Regidoria d'igualtat i LGTBIQ+.
LE1: 1.4	Desenvolupar pressupostos municipals amb perspectiva de gènere lligats a una formació prèvia sobre la temàtica.	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Nombre i durada de formacions sobre pressupostos amb perspectiva de gènere realitzades.</li> <li>■ Nombre de persones que han rebut formació en pressupostos amb perspectiva de gènere, desglossat per sexe/gènere i àrea.</li> <li>■ Percentatge del pressupost total de l'Ajuntament destinat a polítiques amb perspectiva de gènere i percentatge per àrees.</li> <li>■ Grau d'execució del pressupost amb perspectiva de gènere.</li> </ul>	2021 - 2024	Alcaldia. Promoció econòmica i recursos humans.
LE1: 1.5	Aprovació del Pla d'Igualtat de Gènere intern de l'Ajuntament.	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Existència d'una Comissió pel seguiment del Pla.</li> <li>■ Existència del document de la diagnosi referent al Pla d'Igualtat de Gènere intern, aprovat per la Comissió.</li> </ul>	2021	Regidoria d'igualtat i LGTBIQ+. Recursos humans.

## OBJECTIU 2. GARANTIR UNA COMUNICACIÓ AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE A NIVELL INTERN I EXTERN A L'AJUNTAMENT.

CODI	ACCIONS	PROPOSTA D'INDICADORS	CALENDARI	RESPONSABLES
LE1: 2.1	Comunicar i difondre les accions que es portin a terme en clau d'equitat de gènere, des de l'Ajuntament o en col·laboració amb aquest, i, per tant, comunicar i difondre, també, el II Pla d'Igualtat de Gènere per a la vila, tant al personal de l'Ajuntament com a la ciutadania.	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Existència d'una enquesta (pot ser o no virtual) que mesuri el nombre de persones que coneixen el II Pla d'Igualtat de Gènere per a la vila de Tiana.</li> <li>■ Nombre de notícies d'igualtat de gènere penjades a les xarxes socials de l'Ajuntament.</li> <li>■ Impacte de les notícies d'igualtat de gènere a les xarxes socials (nombre de vegades compartides o repulades, nombre de likes...).</li> <li>■ Freqüència d'ús de la revista i de la ràdio.</li> <li>■ Implicació del Punt d'Informació Juvenil i d'altres espais rellevants des d'on poder fer arribar la informació.</li> </ul>	2021 - 2024	Regidoria d'igualtat i LGTBIQ+. Comunicació.
LE1: 2.2	Ús del llenguatge no sexista i inclusiu de forma transversal a l'Ajuntament, en comunicacions internes i externes.	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Nombre i durada de formacions sobre comunicació amb perspectiva de gènere realitzades.</li> <li>■ Nombre de persones que han rebut formació en comunicació amb perspectiva de gènere, desglossat per sexe/gènere i àrea.</li> <li>■ Existència de controls de revisió de les comunicacions realitzades.</li> </ul>	2021 - 2024	Implicació de tots els àmbits, principalment comunicació i el Consell d'Igualtat.
LE1: 2.3	Establir per ordenança municipal la inclusió d'una clàusula a les llicències municipals dels negocis perquè es comprometin a utilitzar publicitat inclusiva (no sexista, LGTBIfòbica o discriminatòria en general).	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Aprovació de l'ordenança municipal.</li> <li>■ Establiment de mecanismes de control de la publicitat del municipi.</li> <li>■ Nombre de consultes per fer acompanyament als comerços realitzades.</li> <li>■ Percentatge de publicitat no inclusiva retirada.</li> </ul>	2022	Alcaldia. Promoció econòmica.
LE1: 2.4	Continuar amb la commemoració de les diades internacionals de l'àmbit de la igualtat i LGTBIQ+ des d'una perspectiva feminista.	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Nombre de diades commemorades.</li> <li>■ Tipologia d'actes i programacions.</li> <li>■ Persones participants segregades per sexe/gènere.</li> </ul>	2021 - 2024	Alcaldia. Regidoria d'igualtat i LGTBIQ+.


**OBJECTIU 1. ESTABLIR I VALIDAR UN CIRCUIT LOCAL D'ACTUACIÓ ENVERS LES VIOLÈNCIES MASCLISTES PER A REFORÇAR I AMPLIAR L'ABORDATGE INTEGRAL, COORDINAT I INTERDISCIPLINARI D'AQUESTES.**

CODI	ACCIONS	PROPOSTA D'INDICADORS	CALENDARI	RESPONSABLES
<b>LE2: 1.1</b>	Revisar i reforçar els mecanismes de coordinació, cooperació i treball en xarxa entre els diferents organismes i agents (àrees, serveis, recursos, entitats, ciutadania, etc.) que formen part del circuit, per tal de millorar l'abordatge dels casos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Avaluació general del funcionament i l'operativitat del protocol i circuit existents, per detectar aspectes de millora i fortaleces.</li> <li>■ Identificació de tots els organismes i agents implicats i establiment de les seves tasques.</li> <li>■ Concreció dels canals de comunicació interns i de quan/com utilitzar-los.</li> <li>■ Concreció de les instàncies de derivació i de quan/com utilitzar-les, tenint en compte les possibles dificultats d'accés als serveis que no se situen al propi municipi.</li> <li>■ Nombre de comunicacions a la ciutadania que informin sobre l'existència i el funcionament del circuit, i dels serveis i recursos d'abordatge de les violències masclistes disponibles al municipi i a la comarca.</li> </ul>	2022 - 2024	Regidoria d'igualtat i LGTBIQ+.
<b>LE2: 1.2</b>	Realitzar formacions a les persones que formen part del circuit: sobre el protocol i circuit; sobre els diferents àmbits i tipus de violències masclistes; i, sobre com detectar-les i abordar-les.	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Nombre de formacions realitzades, segons temàtica.</li> <li>■ Nombre de persones assistents a les formacions, desat per gènere i servei o entitat.</li> </ul>	2022	Regidoria d'igualtat i LGTBIQ+.
<b>LE2: 1.3</b>	Aprovar i endegar el procés d'elaboració d'un Protocol d'Actuació Davant les Violències Sexuals en Espais Públics d'Oci de Tiana, per mantenir i reforçar l'acció del Punt Lila.	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Aprovació del procés.</li> <li>■ Nombre de vegades i localització on es col·loca el Punt Lila al municipi i nombre d'atencions realitzades.</li> <li>■ Existència de material (díptics informatius, xapes, gots, etc.) que acompanyi la campanya de comunicació i difusió del Punt Lila.</li> </ul>	2022	Regidoria d'igualtat i LGTBIQ+.


**OBJECTIU 2. DONAR CONTINUÏTAT I REFORÇAR LES ACCIONS DE SENSIBILITZACIÓ REFERENTS A LES VIOLÈNCIES MASCLISTES.**

CODI	ACCIONS	PROPOSTA D'INDICADORS	CALENDARI	RESPONSABLES
<b>LE2: 2.1</b>	Donar continuïtat a les accions de sensibilització sobre les violències masclistes realitzades al municipi, expandint-les més enllà de la commemoració del 8 de març o el 25 de novembre, i treballant de forma conjunta amb escoles, casals, punt d'informació juvenil i entitats del municipi.	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Nombre i tipologia de les accions realitzades.</li> </ul>	2021 - 2024	Implicació de tots els àmbits.
<b>LE2: 2.2</b>	Realitzar formacions sobre els diferents àmbits i tipus de violències masclistes, per al conjunt de la ciutadania, treballant amb escoles, casals i entitats del municipi.	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Nombre de formacions realitzades.</li> <li>■ Lloc on s'han realitzat les formacions.</li> <li>■ Nombre de persones assistents a les formacions, desglossat per sexe/gènere, edat i origen.</li> <li>■ Canals de comunicació per on s'ha fet difusió de les accions formatives.</li> <li>■ Valoració de les persones assistents a les formacions.</li> </ul>	2021 - 2024	Regidoria d'igualtat i LGTBIQ+.

**OBJECTIU 1. VETLLAR PER LA INCORPORACIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE ALS SERVEIS DE SALUT.**

CODI	ACCIONS	PROPOSTA D'INDICADORS	CALENDARI	RESPONSABLES
<b>LE3: 1.1</b>	Treballar transversalment amb l'àmbit de la salut i els Centres d'Atenció Primària per aconseguir que l'atenció sanitària al municipi es faci amb perspectiva de gènere.	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Nombre de reunions i/o trobades amb els CAP.</li> <li>■ Establiment dels objectius principals, accions a fer, i resultats esperats.</li> </ul>	2022	Regidoria d'igualtat i LGTBIQ+. Salut.
<b>LE3: 1.2</b>	Realitzar formacions al personal mèdic sobre salut amb perspectiva de gènere.	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Nombre de formacions realitzades.</li> <li>■ Nombre de persones assistents a les formacions, desglossat per sexe/gènere.</li> <li>■ Valoració de les persones assistents a les formacions.</li> </ul>	2022	Regidoria d'igualtat i LGTBIQ+. Salut.



DRETS, SALUT I QUALITAT DE VIDA (LE3)

**OBJECTIU 2. CONSOLIDAR LA INCLUSIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LES ACCIONS DE PROMOCIÓ DE LA SALUT.**

CODI	ACCIONS	PROPOSTA D'INDICADORS	CALENDARI	RESPONSABLES
<b>LE3: 2.1</b>	Realitzar accions de sensibilització sobre la importància d'incorporar la perspectiva de gènere en l'àmbit de la salut i sobre les diferents simptomatologies d'una mateixa malaltia en homes i dones aprofitant diades específiques com el Dia Internacional per la Salut de les Dones (28M), el Dia Mundial de la Salut (7A) o el Dia Mundial del Cor (29S).	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Percentatge de personal tècnic de l'Ajuntament de l'àmbit de salut format en perspectiva de gènere i LGTBIQ+.</li> <li>■ Nombre i tipologia de les accions realitzades.</li> </ul>	2022 - 2024	Regidoria d'igualtat i LGTBIQ+. Salut.
<b>LE3: 2.2</b>	Realitzar sessions d'informació no mixtes sobre la salut de les dones i les situacions o problemàtiques que més les afecten en aquest sentit, amb l'objectiu que es puguin empoderar i esdevenir subjectes actius respecte a la seva salut.	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Nombre de sessions realitzades.</li> <li>■ Nombre de dones assistents a les sessions, desglossat per edat i origen.</li> <li>■ Grau de satisfacció de les dones assistents.</li> </ul>	2022 - 2024	Regidoria d'igualtat i LGTBIQ+. Salut. Educació. Serveis socials.
<b>LE3: 2.3</b>	Promoure l'educació afectiva i sexual des d'una mirada feminista i respectuosa amb la diversitat i les persones LGTBIQ+, i vetllar per a garantir els drets sexuals i reproductius de les dones.	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Nombre de programes de salut i educació que han inclòs objectius i accions per a aquesta finalitat.</li> <li>■ Establiment de mecanismes de difusió i dels espais/ llocs/ activitats a la vila on fer-ho.</li> </ul>	2021 - 2024	Regidoria d'igualtat i LGTBIQ+. Salut. Educació. Promoció econòmica. Cultura. Serveis socials.

DRETS, SALUT I QUALITAT DE VIDA (LE3)

**OBJECTIU 3. REFORÇAR LA INTRODUCCIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE A LES ENTITATS ESPORTIVES DEL MUNICIPI.**

CODI	ACCIONS	PROPOSTA D'INDICADORS	CALENDARI	RESPONSABLES
<b>LE3: 4.1</b>	Promoure amb les federacions i entitats esportives donar continuïtat als equips mixtes fins els 14 anys.	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Nombre d'equips mixtes fins als 14 anys.</li> <li>■ Percentatge de nois i noies que els realitzen, segons edat i esport.</li> </ul>	2022 - 2024	Regidoria d'igualtat i LGTBIQ+. Esports. Educació.
<b>LE3: 4.2</b>	Promoure la creació d'equips femenins federats en esports masculinitzats.	■ Nombre d'equips femenins federats creats, segons l'esport i la categoria.	2022 - 2024	Regidoria d'igualtat i LGTBIQ+. Esports.
<b>LE3: 4.3</b>	Incloure una clàusula a les noves subvencions per als clubs esportius perquè hi hagi una quota de dones entrenadores i de dones a les juntes.	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Inclusió de la clàusula.</li> <li>■ Nombre de subvencions atorgades a clubs que compleixen amb aquests paràmetres.</li> </ul>	2022 - 2024	Regidoria d'igualtat i LGTBIQ+. Esports. Promoció econòmica.





**OBJECTIU 4. FOMENTAR LA VISIBILITZACIÓ DE L'ESPORT FEMENÍ LLIURE D'ESTEREOTIPS SEXISTES I DE REFERENTS FEMENINS DE L'ESPORT.**

CODI	ACCIONS	PROPOSTA D'INDICADORS	CALENDARI	RESPONSABLES
<b>LE3: 5.1</b>	Fomentar que els mitjans de comunicació donin la mateixa visibilitat i importància als esports femenins i masculins, en tant al contingut de les notícies i al temps que es dedica a unes i altres.	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Nombre de notícies sobre esport femení i masculí.</li> <li>■ Tipus de contingut inclòs a les notícies sobre esport femení i masculí.</li> <li>■ Temps total dedicat a l'esport femení i temps total dedicat a l'esport masculí.</li> </ul>	2022 - 2024	Regidoria d'igualtat i LGTBIQ+. Esports. Comunicació. Educació.
<b>LE3: 5.2</b>	Elaborar materials i accions de sensibilització per trencar amb els rols i estereotips de gènere associats a l'esport i donar visibilitat a les esportistes de Tiana. Fer-ho en col·laboració amb els clubs i entitats esportives.	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Percentatge de personal tècnic de l'Ajuntament de l'àmbit d'esport format en perspectiva de gènere i LGTBI.</li> <li>■ Nombre de clubs i entitats que hi participen.</li> <li>■ Materials elaborats.</li> <li>■ Nombre d'accions realitzades.</li> </ul>	2021 - 2024	Alcaldia. Esports.
<b>LE3: 5.3</b>	Valorar l'inici del projecte Let's women, desenvolupat a les escoles, per trencar amb els rols i estereotips de gènere associats a l'esport i fomentar la salut de les dones a través de la pràctica esportiva.	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Donar a conèixer els resultats de la prova pilot ja realitzada.</li> <li>■ Continuitat del projecte i les activitats que inclou en cas que es decideixi iniciar-lo.</li> </ul>	2021 - 2024	Regidoria d'igualtat i LGTBIQ+. Esports.







**OBJECTIU 1. CONSOLIDAR LA IMPLANTACIÓ D'UN MODEL COEDUCATIU A L'ENSENYAMENT, IMPLICANT A TOTS ELS AGENTS EDUCATIUS FORMALS I INFORMALS: PROFESSIONALS, FAMÍLIES, ENTITATS O ASSOCIACIONS EDUCATIVES, ETC. I A TOTS ELS NIVELLS EDUCATIUS.**

CODI	ACCIONS	PROPOSTA D'INDICADORS	CALENDARI	RESPONSABLES
<b>LE4: 1.1</b>	Recopilació, ordenació i planificació de totes les actuacions coeducatives mitjançant el desenvolupament d'un Pla de Coeducació de la vila, que inclogui la coeducació de forma transversal i específica tant en els objectius com en les accions.	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Existència del Pla de Coeducació.</li> <li>■ Nombre d'objectius i accions incloses en el Pla de Coeducació i correlació amb els resultats esperats.</li> </ul>	2021 - 2024	Regidoria d'igualtat i LGTBIQ+. Educació.
<b>LE4: 1.2</b>	Portar a terme el Projecte Educatiu de Ciutat, subvencionat per la Diputació de Barcelona.	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Nombre d'objectius i accions amb perspectiva de gènere incloses en el Projecte Educatiu i correlació amb els resultats esperats.</li> </ul>	2021 - 2024	Regidoria d'igualtat i LGTBIQ+. Educació.
<b>LE4: 1.3</b>	Ampliar l'oferta formativa en matèria de coeducació als i les professionals de l'educació formal, no formal i de lleure.	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Nombre de formacions realitzades per temàtica.</li> <li>■ Nombre d'assistents a les formacions, segregat per sexe/ gènere.</li> <li>■ Grau de satisfacció de les persones assistents.</li> <li>■ Nombre d'exposicions, materials audiovisuals i artístiques, etc. que sensibilitzin i comuniquin sobre aquesta temàtica.</li> </ul>	2021 - 2024	Regidoria d'igualtat i LGTBIQ+. Educació. Cultura.
<b>LE4: 1.4</b>	Donar continuïtat a l'oferta de xerrades i tallers de sensibilització a les escoles i instituts.	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Nombre de xerrades i tallers que s'han sol·licitat.</li> <li>■ Nombre de centres participants.</li> <li>■ Cursos i alumnat participants.</li> </ul>	2021 - 2024	Regidoria d'igualtat i LGTBIQ+. Educació. Cultura. Medi ambient. Esports.
<b>LE4: 1.5</b>	Introducció de la perspectiva de gènere en l'oferta d'activitats extraescolars de la vila.	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Nombre i tipologia d'activitats extraescolars ofertes que incorporen la perspectiva de gènere.</li> <li>■ Nombre de formacions sobre perspectiva de gènere realitzades a les persones que treballen en espais d'activitats extraescolars.</li> </ul>	2021 - 2024	Regidoria d'igualtat i LGTBIQ+. Educació. Cultura. Esports.



<b>LE4: 1.6</b>	Mantenir la formació des de la perspectiva de gènere a l'escola d'adults i realitzar accions conjuntes per l'equitat de gènere amb les persones que hi treballen i hi assisteixen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Nombre de matèries realitzades amb perspectiva de gènere.</li> <li>■ Nombre d'assistents a les matèries, segregat per sexe/gènere.</li> <li>■ Nombre d'accions realitzades de forma conjunta.</li> </ul>	2021 - 2024	Regidoria d'igualtat i LGTBIQ+. Educació.
<b>LE4: 1.7</b>	Organització de xerrades amb les Associacions de Mares i Pares d'Alumnes (AMPA) / Associacions de Famílies d'Alumnes (AFA) sobre igualtat de gènere.	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Realització d'un breu qüestionari per detectar temes d'interès i necessitats.</li> <li>■ Nombre i tipologia de xerrades portades a terme.</li> <li>■ Assistència desagregada per sexe/gènere.</li> <li>■ Grau de satisfacció de les persones participants.</li> </ul>	2021 - 2024	Regidoria d'igualtat i LGTBIQ+. Educació.
<b>LE4: 1.8</b>	Donar continuïtat a les accions de sensibilització que s'hagin fet al CAU i ala Llar de Persones Grans, entre d'altres.	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Nombre d'accions de sensibilització realitzades.</li> <li>■ Assistència desagregada per sexe/gènere.</li> <li>■ Nombre d'exposicions, materials audiovisuals i artístiques, etc. que sensibilitzin i comuniquin sobre aquesta temàtica.</li> </ul>	2021 - 2024	Regidoria d'igualtat i LGTBIQ+. Educació. Cultura.
<b>LE4: 1.9</b>	Donar continuïtat al Projecte Nins.	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Nombre de casos gestionats.</li> <li>■ Grau de satisfacció de les famílies participants.</li> </ul>	2021 - 2024	Regidoria d'igualtat i LGTBIQ+. Educació. Serveis Socials.







COEDUCACIÓ I TRANSMISSIÓ D'UNA CULTURA IGUALITÀRIA (LE4)

**OBJECTIU 2. ASSEGURAR LA INTRODUCCIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LA PROGRAMACIÓ CULTURAL DEL MUNICIPI**

CODI	ACCIONS	PROPOSTA D'INDICADORS	CALENDARI	RESPONSABLES
<b>LE4: 2.1</b>	Revisar la programació artística i cultural del municipi des de la perspectiva de gènere.	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Nombre d'accions artístiques i culturals realitzades que incorporen la perspectiva de gènere.</li> <li>■ El 50% dels i les artistes contractades són dones.</li> <li>■ Existència del mateix nombre de grups musicals formats únicament per homes i formats únicament per dones.</li> <li>■ No hi ha artistes contractats o convidats que hagin expressat públicament la seva disconformitat amb els feminismes o que tinguin denúncies pendents de resolució per agressions masclistes.</li> <li>■ El 70% de les pel·lícules i obres de teatre aproven el Test de Bechdel.</li> <li>■ El 50% de les pel·lícules i obres de teatre han estat dirigides per dones.</li> </ul>	2021 - 2024	Regidoria d'igualtat i LGTBIQ+. Cultura.
<b>LE4: 2.2</b>	Programar les activitats culturals en horaris que facilitin l'assistència de les persones que tenen responsabilitats de cura. També pot contemplar-se el repartiment de xecs de bonificació Dona & Cultura com a descomptes per a les activitats no gratuïtes.	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Nombre d'activitats realitzades en horari que faciliti l'assistència de persones cuidadores.</li> <li>■ Nombre d'homes i dones assistents, per edat.</li> <li>■ Grau de satisfacció de les persones assistents respecte els horaris de les activitats.</li> <li>■ Nombre de xecs de bonificació repartits.</li> </ul>	2021 - 2024	Regidoria d'igualtat i LGTBIQ+. Cultura.
<b>LE4: 2.3</b>	Donar continuïtat a les accions en clau d'igualtat de gènere realitzades a la biblioteca.	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Nombre i tipologia d'accions realitzades.</li> <li>■ Assistència desagregada per sexe/gènere.</li> </ul>	2021 - 2024	Regidoria d'igualtat i LGTBIQ+. Cultura.
<b>LE4: 2.4</b>	Impulsar la creació artística i cultural a les escoles i instituts, a través de jornades o concursos, amb la finalitat que les creacions vagin enfocades a sensibilitzar per l'equitat de gènere.	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Nombre d'accions artístiques i culturals presentades.</li> <li>■ Nombre d'obres de teatre representades.</li> <li>■ Nombre de vídeos realitzats.</li> <li>■ Grau de satisfacció de les persones destinatàries de l'activitat.</li> </ul>	2021 - 2024	Regidoria d'igualtat i LGTBIQ+. Cultura. Educació.

REFORMULACIÓ DELS TREBALLS I DELS TEMPS (LE5)

**OBJECTIU 1. FOMENTAR LA CORRESPONSABILITAT I EL REPARTIMENT EQUITATIU DELS TREBALLS I ELS USOS DEL TEMPS I MILLORAR LA QUALITAT DE VIDA DE LES PERSONES CUIDADORES.**

CODI	ACCIONS	PROPOSTA D'INDICADORS	CALENDARI	RESPONSABLES
<b>LE5: 1.1</b>	Realitzar accions de sensibilització per a promoure el reconeixement de la responsabilitat dels homes en la cura dels infants i la gent gran aprofitant el Dia del Pare (19 de març).	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Nombre d'accions de sensibilització realitzades.</li> <li>■ Nombre i edat d'homes assistents.</li> <li>■ Repercussió a les xarxes socials de l'Ajuntament (sensibilització via xarxes socials).</li> </ul>	2021 - 2024	Regidoria d'igualtat i LGTBIQ+. Salut. Educació. Serveis socials.
<b>LE5: 1.2</b>	Fomentar xarxes d'ajuda mútua i xarxes de suport entre dones cuidadores no professionals a través de l'organització de jornades sobre les cures.	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Realització de les jornades.</li> <li>■ Nombre de persones assistents.</li> </ul>	2021 - 2024	Regidoria d'igualtat i LGTBIQ+. Participació ciutadana. Salut.





REFORMULACIÓ DELS TREBALLS I DELS TEMPS (LE5)

**OBJECTIU 2. TREBALLAR CAP A L'EMPODERAMENT ECONÒMIC DE LES DONES A TRAVÉS D'UNA PERSPECTIVA FEMINISTA.**

CODI	ACCIONS	PROPOSTA D'INDICADORS	CALENDARI	RESPONSABLES
<b>LE5: 2.1</b>	Oferir ajudes a dones que han estat un temps desvinculades del mercat laboral i es volen reincorporar.	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Nombre i tipologia d'ajudes.</li> <li>■ Nombre i edat de les dones que han sol·licitat l'ajuda.</li> </ul>	2022 - 2024	Regidoria d'igualtat i LGTBIQ+. Promoció econòmica. Ocupació. Serveis socials.
<b>LE5: 2.2</b>	Incorporar el treball per competències als programes d'inserció laboral, de forma que es posin en valor els coneixements de les persones que realitzen treball domèstic i de cures.	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Nombre de programes ocupacionals que incorporen l'orientació laboral per competències.</li> <li>■ Percentatge d'inserció laboral d'homes i dones, abans i després de l'adaptació al treball per competències.</li> </ul>	2022 - 2024	Regidoria d'igualtat i LGTBIQ+. Ocupació. Serveis socials. Salut.
<b>LE5: 2.3</b>	Incentivar i/o promoure que empresaris/es ofereixin cursos específics destinats només a dones per fomentar la seva entrada en sectors i càrrecs tradicionalment masculinitzats; aprofitant espais ja establerts de comunicació amb el teixit empresarial del municipi.	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Nombre i tipologia de cursos ofertats des de les empreses.</li> <li>■ Nombre i edat de les dones que han sol·licitat poder fer el curs.</li> </ul>	2022 - 2024	Regidoria d'igualtat i LGTBIQ+. Promoció econòmica
<b>LE5: 2.4</b>	Oferir espais de canguratge a les activitats organitzades des de l'Ajuntament.	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Nombre d'activitats que han disposat d'espais de canguratge.</li> <li>■ Nombre de famílies beneficiades de l'espai i perfil (monomarentals, àvies, parelles heterosexuales...).</li> <li>■ Valoració de les famílies que han utilitzat el servei.</li> </ul>	2021 - 2024	Regidoria d'igualtat i LGTBIQ+. Educació. Cultura.

REFORMULACIÓ DELS TREBALLS I DELS TEMPS (LE5)

**OBJECTIU 3. REFORÇAR LA INTRODUCCIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE A L'OCUPACIÓ.**

CODI	ACCIONS	PROPOSTA D'INDICADORS	CALENDARI	RESPONSABLES
<b>LE5: 3.1</b>	Oferir formacions al personal de l'àmbit d'ocupació, sobre com incorporar la perspectiva de gènere en el disseny i implementació dels programes ocupacionals, parant especial atenció als col·lectius de dones amb major risc de pobresa: dones majors de 55 anys, llars monomarentals, etc.; a les dones migrades; a les dones amb diversitat funcional, etc.	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Formacions realitzades.</li> <li>■ Nombre de dones i homes assistents.</li> <li>■ Valoració sobre les formacions de les persones assistents.</li> </ul>	2021 - 2024	Regidoria d'igualtat i LGTBIQ+. Ocupació.





## OBJECTIU 1. REFORMULAR LES INSTÀNCIES DE PARTICIPACIÓ CIUTADANES PER A LA IGUALTAT DE GÈNERE.

CODI	ACCIONS	PROPOSTA D'INDICADORS	CALENDARI	RESPONSABLES
<b>LE6:</b> <b>1.1</b>	Visibilitzar, impulsar i donar suport al Consell Municipal d'Igualtat i Contra la Violència Masclista.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realització d'una campanya per a donar a conèixer el Consell a la població i entitats.</li> <li>Nombre i perfil de les persones participants.</li> <li>Nombre d'accions impulsades pel Consell i l'Ajuntament.</li> <li>Grau de valoració de les persones participants.</li> <li>Augmentar nombre de persones participants.</li> </ul>	2021 - 2024	Regidoria d'igualtat i LGTBIQ+. Participació ciutadana.
<b>LE6:</b> <b>1.2</b>	Crear espais de comunicació amb l'Assemblea Feminista de Tiana i altres entitats i col·lectius del municipi, feministes, de dones, LGTBIQ+ o que incorporin la perspectiva feminista; així com donar suport a les accions que realitzin.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Creació d'espais de comunicació.</li> <li>Nombre d'accions impulsades per les entitats feministes, de dones i LGTBIQ+ i l'Ajuntament.</li> </ul>	2021 - 2024	Regidoria d'igualtat i LGTBIQ+. Participació ciutadana. Comunicació.
<b>LE6:</b> <b>1.3</b>	Aprofitar les tecnologies 2.0 per a fer un fòrum d'opinió obert a la ciutadania per a fomentar la participació ciutadana.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Obertura i difusió del fòrum.</li> <li>Nombre d'entrades mensuals.</li> <li>Nombre d'homes i dones participants.</li> </ul>	2022 - 2024	Regidoria d'igualtat i LGTBIQ+. Participació ciutadana. Cultura.
<b>LE6:</b> <b>1.4</b>	Programar les activitats participatives i la comunicació de les mateixes en horaris que facilitin l'assistència de les persones que tenen responsabilitats de cura.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre d'activitats realitzades en horari que faciliti l'assistència de persones cuidadores.</li> <li>Nombre d'homes i dones assistents, per edat.</li> <li>Grau de satisfacció de les persones assistents respecte els horaris de les activitats.</li> </ul>	2021 - 2024	Regidoria d'igualtat i LGTBIQ+. Participació ciutadana. Comunicació.



## OBJECTIU 2. INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÈNERE A LES / DES DE LES ENTITATS DEL MUNICIPI

CODI	ACCIONS	PROPOSTA D'INDICADORS	CALENDARI	RESPONSABLES
<b>LE6:</b> <b>2.1</b>	Realitzar formacions dirigides al teixit associatiu del territori en clau d'igualtat de gènere i feminismes.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre de formacions realitzades.</li> <li>Nombre de persones assistents a les formacions, desglossat per sexe/gènere.</li> <li>Grau de satisfacció de les persones assistents.</li> </ul>	2021 - 2024	Regidoria d'igualtat i LGTBIQ+.
<b>LE6:</b> <b>2.2</b>	Promoure la transmissió de sabers en clau d'apoderament de les dones i de valorització de coneixements no formals, visibilitzant les aportacions de les dones al llarg de la història, a través de xarxes de suport intergeneracional.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre d'accions realitzades.</li> <li>Nombre de col·laboracions entre entitats de dones grans i dones joves.</li> </ul>	2021 - 2024	Regidoria d'igualtat i LGTBIQ+. Cultura. Educació.
<b>LE6:</b> <b>2.3</b>	Incorporació de tallers d'habilitats comunicatives per a dones (autoestima i oratòria).	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre de tallers d'habilitats comunicatives per a dones realitzats.</li> <li>Nombre de dones assistents als tallers.</li> <li>Valoració dels tallers per part de les dones assistents.</li> </ul>	2021 - 2024	Regidoria d'igualtat i LGTBIQ+.
<b>LE6:</b> <b>2.4</b>	Realitzar accions de sensibilització sobre noves masculinitats, aportant referents masculins no estereotipats.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre d'accions realitzades.</li> <li>Nombre d'homes assistents a les accions de sensibilització.</li> <li>Valoració de les accions per part dels homes assistents.</li> </ul>	2021 - 2024	Regidoria d'igualtat i LGTBIQ+.
<b>LE6:</b> <b>2.5</b>	Vetllar perquè totes les activitats que s'organitzen des de les entitats del municipi segueixin el criteri de paritat entre homes i dones i des de la perspectiva de gènere a través d'una clàusula de promoció de la igualtat a les subvencions.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre d'entitats del municipi que compleixen aquest paràmetre (evolució).</li> <li>Tipologia de les activitats programades.</li> </ul>	2022 - 2024	Regidoria d'igualtat i LGTBIQ+. Promoció econòmica. Cultura.



Per al desenvolupament del II Pla d'Igualtat de Gènere de Tiana (2021-2024) és indispensable establir mecanismes d'implementació i seguiment.

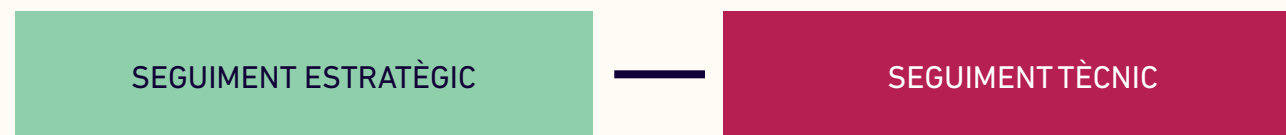
Per a fer-ho possible, cal tenir presents diverses variables. En primer lloc, que els recursos econòmics i tècnics adreçats al foment de la igualtat es mantinguin i augmentin progressivament; quelcom que permetrà l'assoliment de les accions presentades al pla d'acció. En segon lloc, és també indispensable el compromís de totes les àrees del Consistori que han d'encarregar-se d'introduir la perspectiva de gènere a totes aquelles polítiques, documents i informes que elaborin, de forma que s'asseguri la transversalitat de gènere a tot l'Ajuntament.

Quant a recursos, un altre element central per a la implementació del Pla és la formació del personal de l'Ajuntament, de manera que les persones treballadores siguin capaces d'implementar accions coherents amb les línies estratègiques del Pla. La perspectiva de gènere té un bagatge conceptual i tècnic important, i per això s'ha de poder garantir que les persones en coneguin les bases, i així puguin implementar aquestes polítiques amb eficàcia i de forma realment transformadora.

D'altra banda, és important reconèixer el rol de les persones que treballen a l'àmbit d'igualtat de l'Ajuntament com a encarregades d'assegurar el compliment dels objectius i accions contemplades en aquest Pla, així com d'assessorament davant de possibles dubtes del personal del Consistori.

Això no suposa que la responsabilitat d'implementar el pla d'acció recaigui exclusivament sobre el personal d'igualtat i LGTBIQ+, ja que la mirada transversal requereix el compromís del conjunt del personal de l'Ajuntament.

En aquest sentit, pel que respecta al seguiment de la implementació del Pla, s'instauen dos nivells:



En primer lloc, el **seguiment estratègic** es durà a terme dues vegades a l'any i l'òrgan responsable de dur-lo a terme serà el Consell d'Igualtat, tot i que en una de les dues reunions, s'obrirà la convocatòria a la ciutadania interessada a assistir per tal de promoure la participació i la presa de decisions de la ciutadania.

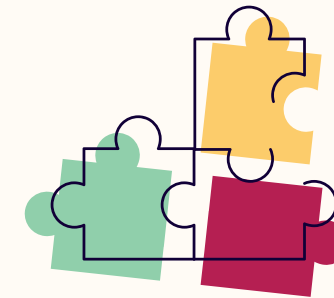
Les funcions que hauran d'acomplir les persones que duguin a terme el seguiment estratègic del Pla són les següents:

- a) validar la planificació anual de les accions a desenvolupar per a garantir la coherència amb els objectius recollits al Pla;
- b) l'avaluació periòdica del grau d'acompliment del pla d'acció, quelcom imprescindible, així com la prioritització de les accions que es creguin pertinents (aquesta avaluació podrà comptar amb l'assessorament de personal extern expert en la matèria);
- c) també se li assigna la tasca de traspasar els avenços obtinguts a l'equip polític de l'Ajuntament i a la ciutadania.

En segon lloc, el **seguiment tècnic** serà responsabilitat de persones delegades de cada àrea de l'Ajuntament (personal tècnic), que a més:

- a) vetllaran perquè les àrees on treballen compleixen amb les seves responsabilitats d'execució i el calendari<sup>6</sup>, tenint present els indicadors de cada acció a desenvolupar contemplats en aquest document;
- b) seran les encarregades de reunir-se amb el Consell d'Igualtat i de transmetre a les seves companyes i companys els eventuais canvis que el Consell hagi pogut decidir;
- c) les trobades per a realitzar el seguiment tècnic es duran a terme trimestralment.

Per últim, caldrà tenir present que en finalitzar el procés d'implementació del Pla, s'haurà de realitzar una avaluació final dels resultats obtinguts, la qual s'haurà de delegar a organismes externs com, per exemple, entitats especialitzades.



<sup>6</sup> A l'Annex I s'adjunta un document de seguiment d'accions que pot ser útil per a les persones encarregades d'assegurar el seu compliment.



### 7.1 ÍNDEX DE FIGURES

#### Figura 1.

Fases del procés d'elaboració del II Pla d'igualtat de gènere de Tiana.  
Elaboració pròpia.

18

### 7.2 ÍNDEX DE GRÀFICS

#### Gràfic 1.

Evolució de la població empadronada a Tiana. 2005-2019.  
Elaboració pròpia a partir de les dades extretes del Programa HERMES.

20

#### Gràfic 2.

Piràmide de població de Tiana. Any 2019.  
Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel Programa HERMES.

21

### 7.3 ÍNDEX D'IMATGES

#### Imatge 1.

Mostra de cartells contra les violències masclistes a Tiana.  
Informació proporcionada per l'Ajuntament de Tiana.

25

### 7.4 ÍNDEX DE TAULES

#### Taula 1.

Quadre dels objectius específics del II Pla d'igualtat de gènere de Tiana.  
Elaboració pròpia.

18

#### Taula 2.

Entitats esportives i nombre de persones inscrites, gener de 2020.  
Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Ajuntament de Tiana.

26

La major part dels termes d'aquest glossari són extrets del "Recull de Termes Dones i Treball" del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya, juntament amb termes d'elaboració pròpia i termes extrets de la "Guia dona jove i treballadora" del Consell de la Joventut de Barcelona i "La bretxa salarial de gènere: anàlisi i propostes sindicals per a la negociació col·lectiva" de CCOO.

**Accions positives.** Mesures de caràcter temporal que pretenen reparar la discriminació històrica que ha patit un col·lectiu. Van dirigides a canviar situacions, prejudicis, comportaments i pràctiques culturals i socials que impedeixen a un grup social menysvalorat aconseguir una situació real d'igualtat d'oportunitats.

**Androcentrisme.** Conjunt de valors dominants basats en una percepció centrada en normes masculines.

**Assetjament per raó de sexe.** Comportament agressiu contra una persona d'un sexe determinat només pel fet de pertànyer a aquest sexe, que pretén atemptar contra la dignitat d'aquesta persona i crear un entorn intimidador, degradant, humiliant o ofensiu.

**Assetjament sexual en el treball.** Assetjament basat en qualsevol comportament, verbal o físic, de natura sexual que tingui com a propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

**Bretxa salarial.** Diferència existent entre els salaris percebuts per les persones treballadores d'ambdós sexes calculada sobre la base de la diferència mitjana entre els ingressos bruts per hora de tots els treballadors i treballadores que evidencia la discriminació laboral entre homes i dones.

**Coeducació.** Model educatiu que pretén aplicar la perspectiva de gènere en tots els continguts, mètodes, llenguatge, relacions i organització relativa a la pràctica educativa. Parteix del reconeixement a la desigual socialització que reben nens i nenes i la necessitat de revaloritzar els valors considerats tradicionalment femenins per tal d'assolir la igualtat de gènere real.

**Corresponsabilitat.** Distribució equilibrada, equitativa i funcional de la planificació, l'organització i la realització de les tasques domèstiques, de la cura d'infants i de les persones dependents, dels espais d'educació i del treball remunerat.

**Desigualtat de gènere.** Diferència d'oportunitats i probabilitats dels individus per accedir als béns i als recursos socials per raó de gènere.

**Discriminació.** Aplicació de distincions i de pràctiques desiguals i arbitràries que una col·lectivitat fa a una persona o grup en un determinat àmbit per motius de sexe, ètnia, ideologia, edat, opció sexual o d'altres.

**Divisió sexual del treball.** Repartiment social de tasques en funció del sexe, segons el qual històricament s'assigna a les dones el treball reproductiu i als homes el treball productiu.



**Espai domèstic o espai familiar.** Àmbit dedicat a les tasques de la llar i a l'atenció, l'afecte i la cura de persones dependents, que normalment s'inclou dins de l'àmbit privat i s'identifica amb l'àmbit reproductiu.

**Espai públic.** Àmbit dedicat a les activitats que una persona realitza en relació amb el treball i la participació social, política i cultural.

**Estereotips de gènere.** Conjunt de clixés, concepcions, opinions o imatges generalment simplistes que uniformen les persones i adjudiquen característiques, capacitats i comportaments determinats a les dones i als homes.

**Empoderament.** Procés a partir del qual les dones guanyen poder (individual i col·lectiu) i capacitat de prendre decisions en totes les esferes que afecten la seva pròpia vida: econòmica, política social i personal.

**Feminisme.** Moviment social que denuncia la desigualtat social de gènere i exigeix canvis polítics i socials en els hàbits relacionals entre els sexes perquè les dones puguin desenvolupar-se plenament a la societat.

**Gènere.** Construcció social i cultural a partir de la qual les persones esdevenen dones o homes.

**Igualtat d'oportunitats entre dones i homes.** Condició de ser iguals dones i homes en l'àmbit laboral, social, cultural, econòmic i polític, sense que actituds i estereotips sexistes limitin les seves possibilitats.

**Igualtat formal o de dret.** Condició de ser iguals dones i homes en la legislació.

**Igualtat real o de fet.** Igualtat efectiva que canvia els costums i els estructures de desigualtat existents entre dones i homes.

**Interseccionalitat.** Eina teòrica i analítica que permet entendre com actuen simultàniament les diverses variables (classe social, ètnia, orientació sexual, edat...) en la identitat i experiència d'una persona en un temps i lloc concret i s'entrecreuen els diferents eixos d'opressió/privilegi.

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

**Patriarcat.** Organització sociocultural en la qual el domini de l'home estructura la totalitat de les relacions socials. Ideològicament, el patriarcat estableix com a natural la valoració desigual d'homes i dones i atorga superioritat als homes i inferioritat a les dones.

**Perspectiva de gènere.** Presa en consideració de les diferències socioculturals entre les dones i els homes en una activitat o àmbit per a l'anàlisi, la planificació, el disseny i l'execució de polítiques, considerant com les diverses actuacions, situacions i necessitats afecten les dones. La perspectiva de gènere permet de visualitzar dones i homes en la seva dimensió biològica, psicològica, històrica, social i cultural i de trobar línies d'acció per la solució de desigualtats.



**Polítiques d'igualtat de gènere.** Mesures específiques pretenen impactar en les relacions de gènere per tal que siguin més igualitàries.

**Rol de gènere.** Comportament que, en una societat concreta, s'espera d'una persona per raó del seu sexe. Generalment una persona assumeix els rols de gènere i construeix la seva psicologia, afectivitat i autoestima al voltant d'aquests rols.

**Segregació horitzontal.** Distribució no uniforme d'homes i dones en un sector d'activitat determinat. Generalment, la segregació horitzontal de l'ocupació fa que les dones es concentrin en llocs de treball que es caracteritzen per una remuneració i un valor social inferiors i que són en bona mesura una prolongació de les activitats que fan en l'àmbit domèstic.

**Segregació vertical.** Distribució no uniforme d'homes i dones en nivells diferents d'activitats. Generalment, la segregació vertical de l'ocupació fa que les dones es concentrin en llocs de treball de menor responsabilitat. Sexe. Conjunt de les diferències físiques, biològiques i anatòmiques que divideixen els individus d'una espècie en mascles i femelles.

**Sexisme.** Actitud basada en una sèrie de creences que legitimen l'hegemonia dels homes sobre les dones.

**Sistema sexe-gènere.** Interpretació cultural i històrica que cada societat elabora entorn a la diferenciació sexual anatòmica-fisiològica. Aquesta interpretació dóna lloc a un conjunt de representacions socials, pràctiques, discursos, normes, valors i relacions que donen significat a la conducta de les persones en funció del seu sexe.

**Socialització de gènere.** Procés complex a partir del qual les persones es converteixen en homes o dones, en base al sexe que se'ls ha assignat biològicament. En aquest procés, les persones segons la presència/absència de certs trets anatòmics i fisiològics sexuals se'ls atribueix socialment unes funcions i atributs propis de la masculinitat o la feminitat.

**Transversalització o transversalitat de gènere.** Integració de la perspectiva de gènere en totes les polítiques i programes i al llarg de tot el seu procés de desenvolupament: en les fases d'elaboració, aplicació i avaluació.

**Violències masclistes.** Actes de violència basats en la pertinença al sexe femení que té o pot tenir com a resultat un dany o patiment físic, sexual o psicològic per a les dones, així com les amenaces d'aquests actes, la coacció i la privació arbitrària de llibertat, tant si es produeixen a la vida pública com a la privada. Les violències masclistes són una manifestació de les relacions de poder històricament desiguals entre els homes i les dones.

**Violències masclistes.** Actes de violència basats en la pertinença al sexe femení que té o pot tenir com a resultat un dany o patiment físic, sexual o psicològic per a les dones, així com les amenaces d'aquests actes, la coacció i la privació arbitrària de llibertat, tant si es produeixen a la vida pública com a la privada. Les violències masclistes són una manifestació de les relacions de poder històricament desiguals entre els homes i les dones.



Ajuntament de Tiana