



II Pla d'Igualtat de Premià de Dalt

2024 - 2028



AJUNTAMENT
Premià de Dalt



Pla Local d'Igualtat de Premià de Dalt

Premià de Dalt, desembre de 2023

Spora Sinergies SCCL

Cooperativa d'iniciativa social sense afany de lucre

F63912240

C. Floridablanca 146 3er 1a.

08011 Barcelona

Tel. +34 93 532 66 66

www.spora.ws

Composició de l'equip:

Inés Bonet García i Mariona Estrada Canal.

Amb la col·laboració de:

Ajuntament de Premià de Dalt. Núria Riera Asensio.

ÍNDEX

BLOC I. CONTEXTUALITZACIÓ	1
1. PRESENTACIÓ	2
2. INTRODUCCIÓ	3
2.1. Conceptes clau	4
2.2. Estructura del pla local d'igualtat de Premià de Dalt	5
3. MARC NORMATIU	6
3.1. Introducció a les polítiques d'igualtat	6
3.2. Marc legal de les polítiques d'igualtat	7
4. METODOLOGIA	10
4.1. Enfocament qualitatiu i participatiu	10
4.2. Tècniques de recollida de la informació	10
5. AVALUACIÓ DEL I PLA D'IGUALTAT	11
6. CONTEXT SOCIODEMOGRÀFIC	18
BLOC II. PLA D'ACCIÓ	20
Introducció al Pla d'Acció	21
Eix 1. Compromís amb la igualtat de gènere	24
Eix 2. Violències masclistes	27
Eix 3. Coeducació i transmissió d'una cultura igualitària	30
Eix 4. Salut, drets sexuals i reproductius	32
Eix 5. Ocupació i drets laborals	34
Eix 6. Cultura i esports	37
Eix 7. Espai públic, mobilitat i participació	39
Seguiment i avaluació del Pla	46
ANNEX	50
Annex I – Documentació analitzada	51

BLOC I. CONTEXTUALITZACIÓ

1. PRESENTACIÓ

A les dones i als homes de Premià de Dalt,

El nostre compromís amb la igualtat es remunta a fa sis anys, amb l'aprovació del primer Pla que es va dur a terme al municipi. Avui us presentem el nou que recull el nostre ferm compromís en la difícil tasca de assolir la igualtat en termes de realitat efectiva.

Des de llavors s'han produït canvis importants en la nostra societat i hem presenciat avenços legislatius dirigits a regular la igualtat de drets i oportunitats entre dones i homes. Fins i tot hem incorporat al nostre vocabulari quotidià conceptes clau que ens permeten normalitzar i donar visibilitat a aquest progrés, com corresponsabilitat i conciliació, patriarcat, llenguatge inclusiu no sexista, pla d'igualtat, bretxa salarial de gènere, permís de paternitat o protecció davant de les agressions i l'assetjament sexual per raó de sexe, i el consentiment exprés. Fer ús d'aquests termes, i que estigui a l'opinió pública, és un clar reflex que estem assumint i interioritzant el problema, cosa que indica que anem pel bon camí.

Tanmateix, encara queda molta feina a fer per la igualtat real i efectiva, sense obviar el context actual de retrocés en el discurs social i institucional. No farem un pas enrere en aquest compromís que, com hem indicat, desenvolupem des del primer pla d'igualtat.

Avui més que mai ens trobem davant de l'obligació legal, ètica i política de continuar avançant i impulsant polítiques públiques dirigides a posar fi a les causes estructurals de les desigualtats entre dones i homes, per la qual cosa els governs locals, com a autèntics coneixedors de les necessitats de la ciutadania, han de ser els propulsors i dinamitzadors dels plans d'igualtat municipal, implicant de forma transversal totes les regidories i posant en marxa les actuacions oportunes de sensibilització i promoció de la igualtat en totes les esferes de la vida: personal, familiar, educativa i social.

La igualtat de gènere és una qüestió de país i també del nostre Govern. Tothom és necessari per a construir un estat del benestar, seguretat, llibertat, lliure desenvolupament, justícia i pau social. Aquest Pla i la igualtat són cosa de dones i homes i comptem amb totes i tots vosaltres per a fer-ho possible.

Josep Triadó i Bergés
Alcalde

2. INTRODUCCIÓ

Les polítiques d'igualtat de gènere sorgeixen amb el propòsit de posar fi a les discriminacions i les situacions de violència que es deriven del sistema de gènere binari. Les desigualtats de gènere situen a les dones en una situació d'inferioritat respecte als homes, establint un sistema social de repartició de beneficis i oportunitats descompensat que va en detriment de les dones en diversos àmbits com ara la salut, l'educació o el treball productiu i reproductiu. Com es veurà més endavant, les dones i els homes viuen realitats diferents que cal tenir en compte a l'hora de dissenyar polítiques públiques.

Tot i que és innegable l'avenç aconseguit els darrers temps en relació amb els drets de les dones, encara existeix un llarg camí a recórrer en aquest sentit. I és que, malauradament, les situacions de desigualtat derivades del sistema patriarcal segueixen estant molt presents arreu.

D'una banda, les dones continuen assumint en major mesura que els homes els treballs reproductius i de cura, la qual cosa les confina a la llar i les responsabilitza d'una feina que encara està força invisibilitzada. Aquesta divisió sexual del treball condiona fortament la seva relació amb el mercat de treball remunerat. En primer lloc, la càrrega del treball de cures fa insostenible una jornada laboral completa, fet que porta les dones a optar per jornades parcials o contractes temporals, opcions totes elles precaritzants que redueixen els ingressos i els drets socials i laborals associats a la cotització (prestació d'atur, jubilació, etc.). Tot plegat contribueix a la feminització de la pobresa i a situacions de precarietat. En segon lloc, els nínxols ocupacionals més feminitzats són una extensió d'aquest treball que assumeixen les dones en major mesura en l'àmbit privat i que s'orienta a la cura i l'atenció de les persones. Aquests sectors laborals estan molt poc valorats, motiu pel qual les dones tenen pitjors salaris que els homes, encara que el seu nivell formatiu sigui igual o superior al d'ells. A més, la doble jornada que assumeixen les dones - a la feina i a la llar- va en detriment del seu estat de salut i la seva qualitat de vida, atès que gaudeixen de menys temps d'oci i descans personal. Aquest fet explica que, generalment, les dones experimentin més malestars emocionals, que sovint es pal·lien amb fàrmacs.

Al mateix temps, el sistema patriarcal desplega diferents formes de violència vers les dones. La violència masclista en totes les seves formes constitueix un atac contra les llibertats sexuals, individuals, econòmiques i socials de les dones. Aquestes violències tenen lloc a diferents àmbits o esferes socials, des de la llar a l'espai públic o a la feina. Al seu torn, el sistema de creences i valors que acompanya la violència masclista s'inscriu en estaments tan sòlids com són els mitjans de comunicació o el sistema judicial, que sovint reproduïxen el masclisme estructural.

Per aquest motiu, cal desenvolupar mesures que garanteixin la igualtat, que vetllin per visualitzar la diversitat present a la nostra societat i que lluitin contra les discriminacions i les violències masclistes que poden manifestar-se a totes les esferes de la vida de les persones.

Per tal que aquesta acció sigui acurada i explicativa de la complexitat social existent, cal que la perspectiva de gènere s'entrecruï amb la perspectiva interseccional, per poder abordar les

discriminacions que pateixen les dones no només pel fet de ser dones, sinó en conseqüència de la seva procedència, classe social, edat, orientació sexual i identitat de gènere no normatives, diversitat funcional, ètnia, etc.

En aquesta línia, els Plans Locals d'Igualtat de gènere són l'eina principal per impulsar accions que fomentin els drets de les dones. Es tracta d'un instrument que permet la sistematització i la planificació estratègica de l'actuació municipal a curt, mig i llarg termini, constituint el marc de referència i el full de ruta de les actuacions desenvolupades pels ajuntaments en matèria d'igualtat. Aquests plans busquen aconseguir transversalitzar la perspectiva feminista al conjunt d'òrgans i àrees municipals, i cercar la corresponsabilitat dels agents polítics i socials en la lluita pels drets de les dones i l'erradicació de les violències masclistes.

Aquest és el context en què s'elabora el Pla Local d'Igualtat de Premià de Dalt, amb el qual es busca contribuir a la promoció de la igualtat de gènere i l'erradicació de les violències masclistes que es donen al municipi, garantint que totes les persones es poden expressar i viure amb seguretat i llibertat.

A continuació es fa una presentació conceptual en relació amb la igualtat entre dones i homes i les polítiques de gènere i l'estructura del present Pla d'Igualtat. En segon lloc, s'introdueix un breu repàs sobre l'evolució de les polítiques d'igualtat i els marcs legals que sustenten els plans d'igualtat.

2.1. Conceptes clau

A continuació s'exposa la definició d'un seguit de conceptes clau en matèria de polítiques de gènere i d'igualtat:

a) Igualtat entre dones i homes

La condició d'esser iguals homes i dones en les possibilitats de desenvolupament personal i de presa de decisions, sense les limitacions imposades pels rols de gènere tradicionals, per la qual cosa els diferents comportaments, aspiracions i necessitats de dones i d'homes són igualment considerats, valorats i afavorits. (Llei 17/2015, Art.2).

b) Perspectiva de gènere

La presa en consideració de les diferències entre dones i homes en un àmbit o una activitat per a l'anàlisi, la planificació, el disseny i l'execució de polítiques, tenint en compte la manera en què les diverses actuacions, situacions i necessitats afecten les dones. La perspectiva de gènere permet de visualitzar dones i homes en llur dimensió biològica, psicològica, històrica i cultural, i també permet de trobar línies de reflexió i d'actuació per erradicar les desigualtats. (Llei 17/2015, Art.2).

c) Transversalitat de la perspectiva de gènere i de les polítiques d'igualtat

Aplicació de la perspectiva de gènere a totes les actuacions, a tots els nivells i a totes les etapes, reconeixent el valor que aporten dones i homes i aplicant de manera positiva els canvis necessaris per a millorar la societat i respondre a les realitats, les oportunitats, les necessitats i les expectatives des dos sexes. (Llei 17/2015, Art.3).

d) Diversitat i discriminació múltiple

Ens referim a la diversitat com a tret característic de les identitats i realitats que viuen les dones, que prenen múltiples formes en funció d'altres elements més enllà del sexe. Alguns dels factors que tenen més importància l'hora de definir la diversitat són de caire cultural, ètnic, socioeconòmic, funcional, d'orientació sexual i d'edat. Conceptualment la diversitat no implica desigualtat ni discriminació, sinó únicament heterogeneïtat. Tot i així, i de la mateixa forma que succeeix amb el sexe, la resta de categories també ordenen la societat de forma jeràrquica, atorgant a les persones estatus valorats socialment com a superiors o inferiors. En aquest sentit es parla de discriminació múltiple com a: situació en què una dona, pel fet de pertànyer a altres grups que també solen ésser discriminats, pateix formes agreujades i específiques de discriminació. (Llei 17/2015, Art.2).

2.2. Estructura del pla local d'igualtat de Premià de Dalt

El Pla Local d'Igualtat de Gènere s'elabora amb la voluntat de donar continuïtat i consolidar les polítiques d'igualtat desenvolupades al municipi des de l'any 2001, que ja s'han anat vehiculant mitjançant el Pla d'Igualtat previ.

Realitzada l'avaluació del Pla Local d'Igualtat (2017-2020), el present Pla constitueix el full de ruta de les polítiques d'igualtat dels pròxims anys i inclou la definició dels òrgans que executaran el Pla, el funcionament intern i el detall de les actuacions.

3. MARC NORMATIU

Les polítiques públiques d'igualtat de gènere conformen un conjunt d'accions que busquen garantir l'efectivitat dels principis d'igualtat i no discriminació per a les dones i incidir en la visibilitat i el reconeixement de la igualtat de gènere. Aquestes polítiques amplien el marc d'anàlisi en el que es donen les desigualtats associades al gènere, atès que és el mateix sistema sexe/gènere que estableix les categories home/dona i els atribueix rols diferenciats i jerarquitats, el que també subordina i exclou a les persones que no encaixen o s'identifiquen amb el model cisheteronormatiu.

En aquest apartat es presenta el marc normatiu des d'on es desenvolupen les polítiques d'igualtat de gènere.

3.1. Introducció a les polítiques d'igualtat

Les **polítiques d'igualtat** entre dones i homes tenen un llarg recorregut i han passat per diferents etapes durant les darreres dècades. En un inici, tenien com a objectiu redreçar les desigualtats de tracte i l'exclusió de les dones en l'exercici d'alguns drets, com ara el dret a vot o l'accés a certes professions, garantint així la igualtat en el marc jurídic. Posteriorment, a la dècada dels 80, es va constatar que la igualtat de tracte a nivell jurídic no garantia la igualtat real, ja que homes i dones continuaven sense gaudir de les mateixes oportunitats. En aquest context es van impulsar les polítiques d'igualtat com un àmbit d'actuació específic, i els plans d'igualtat van constituir l'eina principal per al seu desenvolupament. Però aquest enfocament sectorial va esdevenir també insuficient per abordar un fenomen tant multidimensional, estructural i resistent al canvi, com és la igualtat de gènere¹.

Amb aquestes limitacions com a punt de partida, a la IV Conferència Mundial sobre les Dones de Nacions Unides celebrada l'any 1995 a Beijing es va definir la **transversalitat de gènere** (en anglès *gender mainstreaming*) com l'estratègia més adequada per l'avenç en la incorporació del principi d'igualtat entre dones i homes en les polítiques públiques. Aquesta nova estratègia pretenia fer un salt qualitatiu respecte les polítiques sectorials d'igualtat, sovint adreçades a les dones, per centrar-se en els processos i les institucions on aquesta desigualtat es produeix².

En aquest sentit, s'ha utilitzat el terme "transversalitat de gènere" en referència a l'estratègia que incorpora la perspectiva de gènere a totes les polítiques i actuacions públiques, de forma transversal en tota l'Administració Pública.

¹ Alfama, E. i Alonso, A (2015). "Las políticas de género en la administración pública. Una introducción." A Personak eta Antolakunde Publikoak kudeatzeko Euskal Aldizkaria / Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas, n.8, pp.24-4

² Alfama, E. i Cruells, M. (2011). Evaluación y políticas transversales: el caso de las políticas de género. X Congreso AECPA.

3.2. Marc legal de les polítiques d'igualtat

A Catalunya, els Plans d'Igualtat es recolzen principalment en dues lleis: la Llei Orgànica, 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes i la Llei 17/2015, d'igualtat efectiva de dones i homes.

Llei Orgànica, 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

L'aprovació d'aquesta llei per part del govern espanyol l'any 2007 va representar un gran avenç pel que fa al compromís polític amb la igualtat entre dones i homes. Una de les novetats més importants d'aquesta llei radica en la previsió de polítiques actives per fer efectiu el principi d'igualtat. Parteix d'una concepció transversal del principi d'igualtat, que implica necessàriament diversos àmbits de l'ordenament de la realitat social, cultural i política.

L'**Article 14** de la llei estableix els **criteris generals d'actuació dels poders públics**, a nivell estatal, autonòmic i local:

1. El **compromís amb l'efectivitat del dret** constitucional d'igualtat entre dones i homes.
2. La **integració del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats en el conjunt de les polítiques** econòmica, laboral, social, cultural i artística, amb la finalitat d'evitar la segregació laboral i eliminar les diferències retributives, així com potenciar el creixement de l'empresariat femení a tots els àmbits que compregui el conjunt de polítiques i el valor del treball de les dones, incloent el domèstic.
3. La col·laboració i cooperació entre les diferents administracions públiques en l'aplicació del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats.
4. La **participació equilibrada** de dones i homes a les candidatures electorals i en la presa de decisions.
5. L'adopció de les mesures necessàries per a l'**erradicació de la violència de gènere**.
6. La consideració de les singulars dificultats en què es troben les dones de **col·lectius especialment vulnerables**, per a les quals els poders públics podran adoptar, igualment, mesures d'acció positiva.
7. La protecció de la maternitat.
8. L'establiment de **mesures que assegurin la conciliació** laboral i de la vida personal i familiar de les dones, així com el foment de la corresponsabilitat.
9. El foment d'**instruments de col·laboració** entre les diferents administracions públiques i agents socials, les associacions de dones i altres entitats privades.
10. El foment de l'**efectivitat del principi d'igualtat** entre dones i homes a les relacions entre particulars.

11. La **implantació d'un llenguatge no sexista** en l'àmbit administratiu i el seu foment en la totalitat de les relacions socials, culturals i artístiques.
12. Tots els punts en aquest article s'han de promoure i integrar de la mateixa manera en la política espanyola de **cooperació internacional** per al desenvolupament.

Llei 17/2015, d'igualtat efectiva de dones i homes

Aquesta llei, aprovada el mes de juliol de 2015 al Parlament de Catalunya, apropa i acota les competències en matèria d'igualtat, de forma complementària a la Llei Orgànica 3/2007.

L'**Article 3** de la llei estableix els principis pels quals totes les polítiques i actuacions dels poder públics han de regir-se:

1. Transversalitat de la perspectiva de gènere i de les polítiques d'igualtat de gènere.
2. Equilibri entre el treball de mercat i el treball domèstic i de cura de persones i corresponsabilitat en el treball.
3. Erradicació de la violència masclista.
4. Apoderament de les dones.
5. Democràcia paritària i participació paritària de dones i homes en els afers públics.
6. Visibilització i reconeixement de la perspectiva de les dones.
7. Justícia social i redistribució de la riquesa.
8. Ús no sexista ni estereotipat del llenguatge.

Més concretament, l'Article 6, les funcions que corresponen als ens locals de Catalunya:

- a) **Estudiar i detectar les mancances i les necessitats de les dones**, comptant amb la col·laboració de les associacions de dones.
- b) **Sensibilitzar la població sobre les causes de la violència masclista i impulsar actuacions i campanyes de prevenció** i posar a disposició de la població els serveis d'atenció necessaris per a les persones que pateixen les diverses manifestacions de la violència masclista.
- c) Atendre, informar i orientar les dones sobre programes i recursos per a facilitar l'exercici efectiu de llurs drets, i sensibilitzar homes i dones en termes d'igualtat de drets i deures.
- d) Crear i adequar els mecanismes necessaris per a **integrar la transversalitat de la perspectiva de gènere** en llurs actuacions polítiques.
- e) Establir les condicions de **formació i capacitació del personal** a llur servei.
- f) **Dissenyar, aprovar, executar i avaluar els plans d'igualtat** a què fa referència aquesta llei que afecten els ens locals.
- g) **Fomentar l'autonomia personal i econòmica** de les dones i impulsar l'ocupació femenina.

- h) Fomentar la presència de dones en els òrgans de participació i en els espais de presa de decisions.
- i) **Donar suport als grups feministes** i a les entitats de defensa dels drets de les dones, i impulsar-ne la participació en el disseny, l'elaboració, el desenvolupament i l'avaluació de les polítiques d'igualtat i de transversalització de gènere.
- j) Adequar i mantenir **estadístiques actualitzades que permetin un coneixement de la situació diferencial de dones i homes** en els diferents àmbits d'intervenció local.
- k) Dissenyar i aplicar **polítiques destinades a eradicar les desigualtats** i les explotacions de les dones en tots els àmbits locals d'intervenció.
- l) Complir-ne qualsevol altra que li atribueixi la legislació vigent.

4. METODOLOGIA

4.1. Enfocament qualitatiu i participatiu

El Pla Local d'Igualtat s'ha elaborat mitjançant metodologies qualitatives i participatives.

Les **metodologies participatives** s'orienten a incloure els agents implicats –en aquest cas, el cos tècnic municipal i el teixit associatiu i de dones del municipi– en la definició del problema, les necessitats i les accions que hi poden donar resposta. Es tracta d'una perspectiva de treball centrada en la realitat concreta i descrita per les mateixes persones i que posa l'èmfasi en el paper de les persones implicades en la definició de les accions que inclourà el Pla local. Així, s'aconsegueix una estratègia que fomenta la implicació i corresponsabilitat tècnica, l'apropiació de les polítiques públiques, l'empoderament del cos tècnic municipal com a agent de canvi, i la transversalitat de les polítiques d'igualtat en la seva definició col·lectiva.

Les **metodologies qualitatives** permeten adquirir una comprensió més detallada sobre les necessitats de la ciutadania, el cos tècnic i el teixit associatiu de cara a la identificació de les necessitats en matèria de polítiques d'igualtat, així com les possibilitats que ofereixen les accions que s'estan desenvolupant des de les diferents àrees municipals.

4.2. Tècniques de recollida de la informació

La metodologia de treball utilitzada ha inclòs les següents tècniques de recollida d'informació:

- **Anàlisi documental:** S'ha analitzat el conjunt de la documentació del municipi i dades generades en relació a la situació en matèria d'igualtat³.
- **Grup Focal:** Per a l'elaboració del Pla, s'ha dut a terme un grup focal amb ciutadania i entitats, per tal de recollir la seva visió sobre el municipi en termes d'igualtat i incorporar les seves propostes en el nou Pla. En aquest grup focal, a part de les persones que hi van participar a títol individual, hi van participar l'entitat Dones de Dalt, l'Associació d'Artistes i Relataires i El Club de Futbol.
- **Sessions Intersectorials:** Les sessions intersectorials són espais de treball que reuneixen diferents agents tècnics vinculats a les polítiques d'igualtat. En tant que les polítiques d'igualtat afecten de forma transversal la societat, cal que les diferents àrees municipals incorporin la igualtat en la seva tasca diària. La potencialitat de les sessions intersectorials és, precisament, que ja la planificació en igualtat compti amb tots els agents implicats. Per tal de treballar les accions del Pla, s'han celebrat dues sessions intersectorials, on hi van participar les següents àrees, serveis i departaments municipals:

³ El llistat de documentació revisada es troba a l'Annex I.

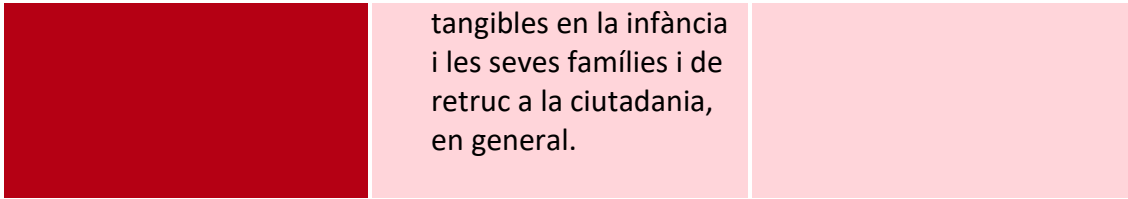
- Educació
- Institut Valèria Pujol
- Institut Santa Anna
- Promoció econòmica
- Biblioteca
- Joventut
- Escola Bressol
- Aula Municipal d'Adults
- Acció Social
- Cultura i festes
- Serveis a les persones i RRHH

5. AVALUACIÓ DEL I PLA D'IGUALTAT

Aquest darrer bloc inclou les principals conclusions resultants de l'avaluació del Pla i el recull de propostes de cara al proper pla d'igualtat.

	CONCLUSIONS Principals canvis assolits i principals resistències / obstacles	PROPOSTES Com es podria fer millor?
Diagnosi i disseny del Pla	<ul style="list-style-type: none"> • El document del Pla d'Igualtat parteix de la diagnosi del municipi de Premià de Dalt i formula unes línies clares a seguir. Com a reflexió caldria analitzar si hi ha representativitat de tots els col·lectius de la ciutadania. • Els indicadors del pla són indicadors de seguiment més que indicadors de resultat 	<ul style="list-style-type: none"> • Caldria definir millor els objectius que hi ha darrera de cadascuna de les línies. • Seria necessari incorporar indicadors de resultats. • Realitzar una avaluació anual del pla per facilitar l'avaluació als quatre anys i per ajustar els objectius i línies de treball al llarg del seu desenvolupament. • Interrelacionar els diferents plans i protocols per fer més operatives les comissions.
Implementació, pressupost i personal	<ul style="list-style-type: none"> • Un pla ha de permetre una evolució des de la seva aprovació de manera que les accions es puguin ampliar, modificar, segons quines polítiques socials es prioritzin. 	<ul style="list-style-type: none"> • Incrementar el nombre d'hores de la persona referent del pla d'igualtat, per a poder implementar algunes de les actuacions, atès que han incrementat els protocols de l'àrea

	<ul style="list-style-type: none"> • Les hores de la persona referent del pla continuen essent insuficients per a dur a terme les tasques previstes • Si el pressupost fos més ampli facilitaria poder respondre als encàrrecs de la regidoria d'Igualtat 	<p>d'Igualtat i per tant que cada any hi ha previstes més actuacions.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Realitzar periòdicament formacions específiques sobre la perspectiva de gènere aplicada a àmbits que sigui necessari (urbanisme, salut, seguretat ciutadana....). Així mateix oferir formació al personal polític, si s'escau per canvis en l'equip de govern i mentre es desenvolupi el pla.
<p>Resultats de les accions i impacte aconseguit</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El treball en igualtat amb les altres àrees al llarg de tot el temps d'implementació del pla d'igualtat consolida la transversalitat de la mirada de gènere i igualtat al municipi. • S'han assolit els principals objectius, a nivell de tenir els plans, protocols, i eines necessàries per apostar cap a la igualtat real i efectiva, i comencen a ser guia de les accions a implementar. • Respecte a la prevenció de les relacions igualitàries es posa de manifest que el treball a les escoles, instituts, espais joves, han estat primordials i han produït resultats 	<ul style="list-style-type: none"> • Implicar als homes i sobretot els més joves a incloure la perspectiva igualitària. • Fomentar el treball de les noves masculinitats. • Proposta d'accions concretes sobre els col·lectiu que menys participen (dones migrades, diversitat funcional, maternatges,). • Possibilitar connexions entre diferents zones urbanes-barris.



tangibles en la infància i les seves famílies i de retruc a la ciutadania, en general.

Conclusions del procés d'elaboració de la diagnosi i del disseny del pla

- El primer Pla d'Igualtat de Premià de Dalt 2017-2021 ha estat el marc que ha guiat les polítiques d'igualtat efectiva entre dones i homes durant els anys de vigència.
- El document com a tal es basa en una diagnosi que recull de dades quantitatives i qualitatives, que han aportat una visió més amplia de la realitat del municipi en termes de desigualtats de gènere. Es valora que la diagnosi va patir una manca a l'hora de mostrar la diversitat de dones i la participació de les mateixes, dificultant la inclusió d'actuacions per a col·lectius de dones no representades. La recollida dels problemes i necessitats detectades per una petita part de la ciutadania mitjançant tallers específics es van traduir en propostes d'accions concretes molt vinculades a les seves necessitats i demandes, deixant de banda necessitats i problemàtiques d'altres realitats ciutadanes.
- El pla definia sis línies a seguir, amb accions plantejades i coordinades amb diferents àrees, malgrat no es definien bé els objectius a assolir i malgrat els indicadors eren més de seguiment que de resultats. Això no ha facilitat a l'hora de l'avaluació saber l'impacte de les intervencions en el conjunt de la ciutadania.
- El pla no és del tot realista en relació amb el nombre d'accions i els recursos disponibles, tant a nivell material com de recursos humans, fet que ha dificultat la implementació, potser per un excés d'accions.
- El pla no incorpora el pressupost associat per a cada actuació, fet que dificulta conèixer si és coherent amb el pressupost disponible.

Conclusions del procés d'implementació, consecució del pressupost i participació d'agents implicats

- No s'ha establert un calendari definit de les accions per poder establir una prioritització anual de les mateixes i consensuar-les a la comissió.
- L'augment de la implicació política en matèria d'igualtat s'ha vist reflectit en el pressupost destinat a les actuacions executades des d'Igualtat (capítol 2), afirmant que ha estat suficient i adequat per a la correcta implementació de les accions, tal i com s'ha reflectit al punt 4.2, on es veu únicament un decrement l'any 2020 a causa de la pandèmia.
- El fet de no comptar amb una figura tècnica amb dedicació exclusiva per la implementació el pla, ha dificultat la visibilitat de les polítiques d'igualtat i la posada en marxa del pla en el seu conjunt.
- Els canvis de personal en la comissió de seguiment han dificultat la implementació de la transversalitat de la perspectiva de gènere de manera estable i també han dificultat la implicació de la resta d'àrees en el desenvolupament del Pla.
- Cal destacar que els canvis i la rotació de personal tècnic dificulten la continuïtat i el seguiment de determinades actuacions, dificultant el treball transversal.

- Hi ha hagut un avanç en la incorporació de la perspectiva de gènere en les accions d'alguns departaments, principalment per la implicació personal de les tècniques responsables que estan més sensibilitzades i formades respecte a la perspectiva de gènere.
- Es van dedicar els esforços en crear un espai participatiu amb la ciutadania que s'ha vist molt afectat per la pandèmia, ara ja s'ha tornat a reprendre.
- Destaquem que l'evolució del context social ens ha portat a dur a terme accions no previstes, com són aquelles vinculades a promocionar les polítiques públiques LGTBI.
- Per últim, afegir que la situació excepcional de la pandèmia, provocada per la Covid-19, ha suposat un obstacle en la implementació d'accions, i ha suposat prorrogar el pla l'any 2021-2022 per intentar l'execució d'algunes actuacions pendents, a més d'haver-ne de modificar i adaptar-ne algunes, en format telemàtic, o accions materials (jocs, polseres).

Conclusions dels resultats de les accions realitzades i de l'impacte aconseguit

- El pla es coneix a escala general per part del personal tècnic però, és interpretat com un instrument de les actuacions del departament d'Igualtat.
- El pla no ha estat un document que s'hagi tingut en compte a l'hora de planificar algunes polítiques municipals, especialment en les àrees que es veuen més allunyades de la relació i atenció directa amb la ciutadania.
- Hi ha actuacions que són un bon exemple del treball transversal, com la Comissió de coeducació, fruit del treball en xarxa entre les àrees d'Educació, Joventut, Serveis Socials, Cultura i Biblioteca. És una Comissió que ha anat variant al llarg del temps, així com les persones que hi participen, sensibilitzades en la matèria, també han anat treballant de forma integral i amb perspectiva de gènere.
- Els departaments o serveis que tenen major coneixement en matèria d'igualtat són aquells que han realitzat accions compartides i també destaquem que existeix personal tècnic i/o polític amb interès personal, però no és degut a les accions formatives previstes al Pla.
- La incorporació de la perspectiva de gènere ha augmentat en àrees adreçades a la ciutadania com: Educació, Joventut, Serveis Socials, Biblioteca i Cultura. Pel que fa a les accions previstes al Pla d'Igualtat, es posa en relleu que aquelles dirigides a la ciutadania s'han implementat amb força èxit.
- En general, hi ha una valoració molt positiva de les accions realitzades per l'Ajuntament.
- No hi ha hagut una planificació de la formació per la incorporació de la perspectiva de gènere a l'organització, tot just s'està iniciant ara. Es detecta una manca de lideratge en el desenvolupament de la vessant formativa en l'àmbit de recursos humans, probablement la percepció que encara es té de la igualtat no és un tema del tot rellevant.
- No s'ha recollit sistemàticament les accions que es realitzaven, ni els resultats obtinguts, motiu pel qual és molt difícil mesurar l'impacte en algunes de les actuacions, més enllà de les memòries anuals.
- Moltes de les actuacions no han tingut en compte la diversitat de les dones i els col·lectius LGBTI+ ja que no han estat representats en les fases de disseny i avaluació. Es constata una dificultat en les polítiques d'igualtat per arribar a aquests col·lectius.

Propostes

- Vetllar per facilitar el treball transversal per a una millor implementació i seguiment d'aquest pla.
- Pel que fa al disseny, es podria proposar un nombre menor d'actuacions i que aquestes estiguessin ajustades al pressupost, tenint de forma desglossada els costos per cada actuació.
- Seria pertinent dur a terme un Pla amb indicadors sobre la realitat municipal en els diferents àmbits d'intervenció, de manera que pugui recollir la situació en el moment de la diagnosi a l'inici del Pla i en el moment posterior a la seva implementació, mesurant així la seva evolució i permetent la comparació amb la situació prèvia.
- Seria bo fer una presentació a l'inici de l'any de les accions que estan previstes per aquell any.
- Caldria incorporar indicadors d'avaluació concrets i que siguin fàcils d'obtenir per fer un seguiment i avaluació contínua, amb una periodicitat anual per mesurar l'evolució i l'assoliment dels resultats.
- És important que el pla incorpori un nombre d'actuacions assumibles, realistes i dimensionades segons els recursos disponibles que es poden destinar al desenvolupament i implementació de les actuacions.
- Caldrà recollir en el nou pla una anàlisi que permeti dimensionar les accions de manera realista i segons els recursos disponibles al municipi.
- És important treballar de forma més transversal, més enllà de les diades o ocasions assenyalades.
- Caldria cercar la manera de millorar la forma de treballar i la solució apunta vers el treball en xarxa i en incorporar la diversitat de mirades en tot el que es fa, avançant cap a la transversalitat però una transversalitat de totes les àrees: d'Igualtat, de Joventut, d'Educació, d'Esports, de Cultura, d'Ocupació, de Serveis Socials. Els i les tècniques han de veure com unir esforços per tirar endavant totes les accions planificades.
- Fomentar la perspectiva de gènere internament a l'Ajuntament. Caldria realitzar formació i sensibilització i estructurar-la en funció de l'impacte que cada departament tingui de cara a la ciutadania.
- Caldria fer una revisió del llenguatge des de Serveis Jurídics i Administratius. Es proposa mirar de recuperar una Guia de llenguatge no sexista i promoure-la des del departament de Comunicació de forma transversal.
- Caldria tornar a planificar una formació a entitats sobre perspectiva de gènere.
- Caldria que les formacions en igualtat de gènere es vagin planificant periòdicament al conjunt de regidors i regidores, per fer arribar la perspectiva de gènere als estaments polítics.
- Es proposa crear una taula per la Igualtat que sigui un instrument de detecció de necessitats de les dones del municipi, i que, alhora, sigui un mitjà de transmissió d'aquestes necessitats a l'Ajuntament, per tal de poder vincular les demandes, que l'Ajuntament realitzés més aviat un rol d'orientació i acompanyament. Hauria de ser una taula heterogènia i representativa de la diversitat del municipi. Caldria també un compromís per part de la ciutadania. Si fos realment participativa i es pogués treballar per comissions específiques, potser augmentaria la participació i el compromís.

- Es considera que al municipi hi ha diversitat de cultures, i per tant, caldria treballar la multiculturalitat i la varietat de dones. Hi ha moltes dones amb ganes de participar més de la vida social, però no ho fan per prejudicis, estigmes, tant de la societat en general com dels seus propis col·lectius. També hi ha dones que porten molts anys a Catalunya i que tot i que coneixen el municipi i la llengua, tant de primera generació com de segona, nenes que han crescut aquí, i tot i això no participen de les activitats que ofereix l'Ajuntament. Es proposa donar veu a aquestes dones, fent que se sentin representades i que les dones autòctones vegin que hi ha feminismes diversos.
- Es considera que caldria millorar la difusió per fer les activitats més atractives per a tothom, es proposa crear cartelleres digitals que informin de forma unitària a tot arreu del municipi.
- Caldria també repensar el paper dels homes, perquè de forma inclusiva puguin participar des d'una línia d'igualtat i noves masculinitats.
- Elaboració del pressupost municipal amb perspectiva de gènere.
- Contractació i bases subvencions amb perspectiva de gènere.
- Recull de dades per gènere: home/dona/no binari.
- Fomentar l'ús del llenguatge inclusiu, no sexista, no estereotipat i ni lgtbifòbic.
- Formació PdG específica diferents agents municipals i comunitaris per a l'aplicació del proper pla.
- Valorar la constitució de la figura del referent d'igualtat a cada àmbit/àrea/departament.

Necessitats i propostes de futur:

A continuació es presenten els resultats dels tallers participatius amb el personal tècnic i amb la ciutadania realitzats en el marc de la present avaluació, que recullen les necessitats expressades i les propostes de futur de cara al proper pla.

- **Segons el personal tècnic municipal**

Es comenta que caldria treballar la visió de gènere en el món esportiu, especialment el del futbol, perquè encara hi ha molta feina a fer, tant a nivell de famílies com d'entrenadors, etc.

Hi ha la necessitat de millorar el compromís polític per a fer efectiva la figura de tècnica d'igualtat.

Revisar les mesures i anar incorporant les mancances que s'han anat detectant, quant a continguts i quan a col·lectius als que no s'arriba: com ara el treball amb les famílies, potenciar la formació del professorat, potenciar el teixit associatiu, com donar continuïtat a la xarxa que s'ha aconseguit amb el Pla de Barris..., dotant de pressupost per poder dur a terme les activitats que fins ara es feien i podent continuar gaudint de la figura de la dinamitzadora, que cohesiona i condueix el grup de dones.

Incorporar accions a les xarxes socials, és a dir, que les xarxes siguin un espai on també passen coses (no només com a canal de difusió) tenint en compte les dinàmiques de la gent jove.

- **Segons la ciutadania**

Es remarca la dificultat de crear i mantenir teixit associatiu, hi ha la sensació que la gent es cansa, que les persones no es volen implicar amb les entitats, no volen feina ni assumir responsabilitats.

De fet, aquest és un dels motius pels quals el grup de Dones de Dalt i també el grup de dones de Santa Anna no estan constituïts com associació, les primeres són una secció de l'Associació Cultural Sant Jaume i les segones de l'Associació de veïns i veïnes del barri de Santa Anna. En aquest sentit, les entitats de dones alerten de la manca de relleu generacional. Es comenta també que per a que arribin persones joves cal escoltar-les i conèixer què els interessa, no vindran si no s'organitzen coses que els resultin atractives o interessants.

Falta un espai d'entitats, referent per al teixit associatiu, on la gent pogués sol·licitar una sala, un espai per organitzar les seves activitats, que fos punt de trobada i de referència al municipi. A Premià de Mar hi ha l'espai Sant Pere, que és referent del teixit associatiu i que de fet també ho és per a les persones joves de Premià de Dalt. Seria interessant comptar amb un equipament similar al municipi. Si ara hi hagués un grup de gent que volgués crear una nova associació no sabria on anar, on trobar-se.

Es podria recuperar la fira d'entitats que es feia abans. El problema d'aquesta iniciativa és, d'una banda, que suposa una feina afegida per a les associacions que han de posar paradeta i estar-s'hi tot el dia i, de l'altra, que exclou a aquells grups i col·lectius que no estan constituïts formalment com a entitats. Enlloc d'una fira d'entitats es podria fer un dia d'activitats obert a tothom, en el que cada entitat pogués organitzar una activitat (una xerrada, un joc per a criatures, un taller, una paella...), una jornada participativa en la que la gent gaudeixi d'aquell dia.

Al municipi tampoc hi ha un Consell de Dones i seria interessant crear-lo, potser en un format diferent que donés cabuda als grups de dones que no estan formalment constituïts. Seria un espai on compartir la informació del que fan les altres entitats i grups, intercanviar idees, proposar activitats de cara al 8M i elaborar demandes conjuntes de cara a l'Ajuntament.

Per afavorir la participació de la ciutadania també caldria millorar la comunicació. La difusió actual no arriba a tothom ni amb suficient temps per a que la gent pugui assistir a les activitats. Actualment s'anuncia a través de la revista La Pinassa, però cal enviar-ho amb tant de temps d'antelació que moltes activitats no arriben a anunciar-s'hi, i també a través de les xarxes. També hi ha la cartellera que s'anuncia als diferents plafons, però cal que estigui distribuïda a tots els barris perquè, com que hi ha la segregació territorial, si no està a tot arreu no tothom ho veuria. A més, cal que els plafons de la cartellera tinguin un vidre de protecció perquè si no la gent els arrenca molt fàcilment. Altres municipis tenen panells de LED's que funcionen molt bé, seria una bona solució per a la difusió d'activitats.

6. CONTEXT SOCIODEMOGRÀFIC

El municipi de Premià de Dalt té una superfície de 6,57 km², a una altitud de 142 metres. Se situa al vessant meridional de la serra de Marina entre Premià de Mar, Vilassar de Dalt i Teià.

Premià de Dalt s'organitza al voltant de les següents zones urbanes:

- Nucli antic
- La Floresta
- Santa Anna - Tió
- El Remei - Castell
- Puig de Pedra - Sot del Pi.

A banda d'aquests barris, el municipi compta amb els polígons industrials Buvisa, Feliu Vila i Montseny, i La Suïssa (actualment urbanitzat però no edificat).

Dades sociodemogràfiques

El municipi de Premià de Dalt compta, amb 10.528 habitants (idescat, 01/01/2023), dels quals un 50,31% són dones (5.297) i un 49,68% són homes (5.231). La densitat poblacional és de 1.602,4 habitants/km², densitat considerablement superior a la mitjana catalana (234,3 habitants/km²), i significativament superior a la mitjana del Maresme (1.107,8 habitants/km²).

Quant a la distribució de la població segons el sexe, podem parlar d'una lleugera masculinització en les primeres franges d'edat, ja que el nombre de naixements de nens és major que el de nenes que es va invertint a mesura que avança l'edat, degut a la major esperança de vida de les dones.

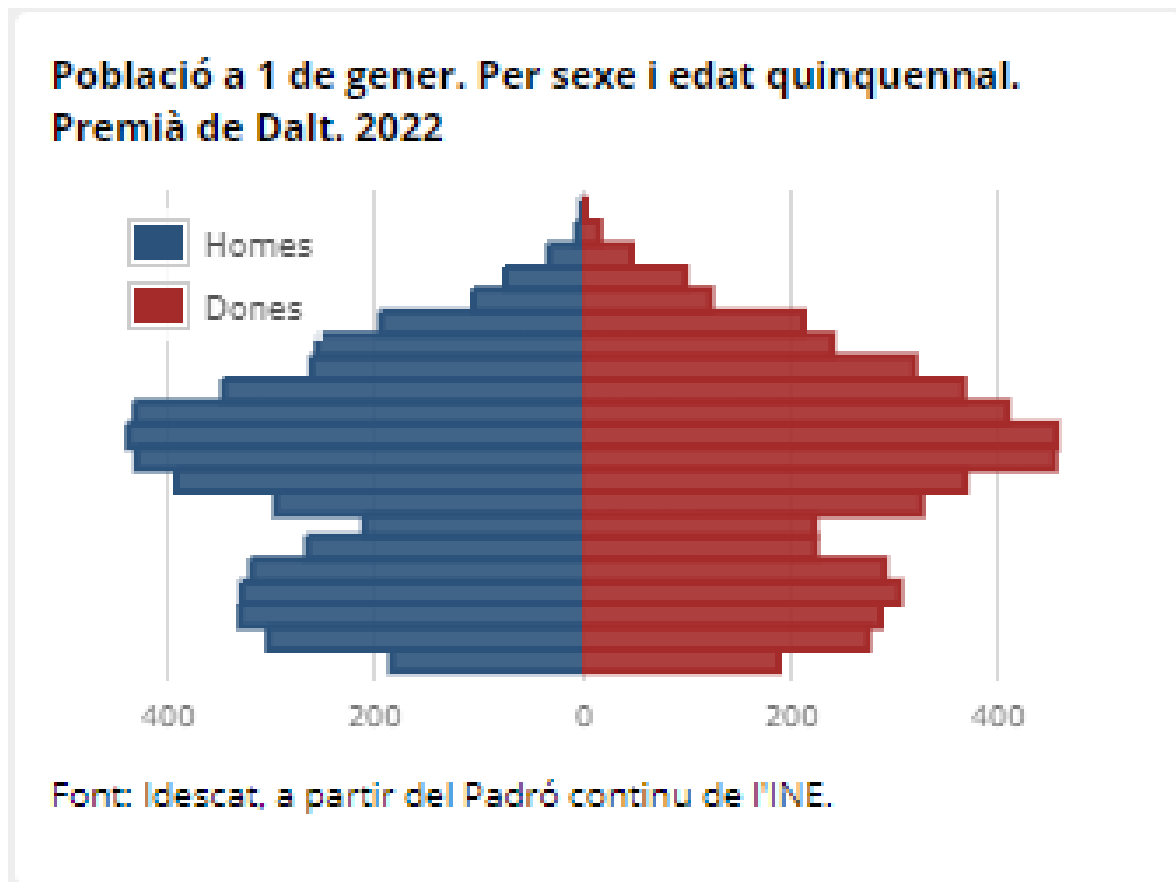
Al 2022, un 9,71 % dels habitants són persones de nacionalitat estrangera, mentre que a la demarcació de Barcelona la població d'altres nacionalitats és de 15,48%. El 19,06% són persones majors de 65 anys. El percentatge de gent gran al conjunt de Barcelona és de 19,31%. Si s'analitza l'índex d'envelliment, a Premià de Dalt és de 126,89% mentre que a la demarcació de Barcelona, aquest índex representa el 136,31%. D'altra banda, el nombre de persones entre 25 i 34 anys i, per tant en edat d'emancipació, és de 920; és a dir, un 8,85 % respecte el total de població. El nombre de joves entre 15 i 24 anys i, per tant en edats d'emancipació futura, és de 1.239, el que representa un 11,91 % del total de la població.

Grups d'edat

Grups d'edat. Dones	
2022	
De 0 a 14 anys	748
De 15 a 64 anys	3.415
De 65 a 84 anys	894
De 85 anys i més	164
Total	5.221

Grups d'edat. Homes	
2022	
De 0 a 14 anys	814
De 15 a 64 anys	3.441
De 65 a 84 anys	812
De 85 anys i més	112
Total	5.179

Piràmide d'edats



BLOC II. PLA D'ACCIÓ

Introducció al Pla d'Acció

El Pla d'Acció estableix quines són les actuacions que es duran a terme en el marc de les polítiques d'igualtat de gènere del municipi durant un període determinat i funciona com a full de ruta per a la implementació del Pla.

L'estructura del Pla d'Acció consta de 7 eixos estratègics que inclouen, cadascun, un seguit d'objectius específics.

L'estructura del Pla d'Acció del Pla d'Igualtat de Premià de Dalt es concreta de la següent manera:

Compromís amb la igualtat de gènere

Objectiu 1.1. Incorporar la perspectiva de gènere de manera transversal a totes les àrees i polítiques municipals.

Objectiu 1.2. Garantir les condicions necessàries per la correcta implementació, seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat i l'aplicació de la legislació vigent.

Violències masclistes

Objectiu 2.1. Prevenir les violències masclistes i sensibilitzar sobre la diversitat de formes, àmbits i situacions en què s'expressa.

Objectiu 2.2. Millorar la protecció dels drets, l'assessorament i el suport a les persones que han sigut objecte de discriminacions i violències masclistes.

Coeducació i transmissió d'una cultura igualitària

Objectiu 3.1. Consolidar la coeducació com a eix transversal de les polítiques educatives.

Objectiu 3.2. Abordar les discriminacions i la reproducció d'estereotips i pràctiques sexistes a tota la comunitat educativa.

Salut, drets sexuals i reproductius

Objectiu 4.1. Vetllar perquè els serveis de salut del territori coneguin i apliquin la Llei 17/2015 tenint en compte les necessitats de les dones en la seva diversitat.

Objectiu 4.2. Incloure la perspectiva de gènere en les accions de salut municipals.

Ocupació i drets laborals

Objectiu 5.1. Millorar l'oferta de formació ocupacional i professional, tenint en compte les necessitats de les dones en la seva diversitat.

Objectiu 5.2. Reduir les desigualtats que afecten les dones al mercat laboral, millorant l'accés a l'ocupació, les condicions de treball i sensibilitzant el teixit empresarial al respecte.

Objectiu 5.3. Contribuir a una distribució més equitativa dels treballs domèstics i de cures.

Cultura i esports

Objectiu 6.1. Garantir que els espais i activitats esportives siguin igualitaris i respectuosos.

Objectiu 6.2. Impulsar una oferta cultural igualitària, que tingui en compte els interessos de les dones en la seva diversitat i que contribueixi a qüestionar l'imaginari social i els estereotips associats a les dones.

Espai públic, mobilitat i participació

Objectiu 7.1. Facilitar l'accessibilitat i els usos de l'espai públic en igualtat de condicions per a totes les persones, tenint en compte les diferents percepcions de la seguretat, les diferents activitats que desenvolupen i les diferents capacitats cognitives i físiques.

Objectiu 7.2. Enfortir espais associatius i de participació, així com altres espais de trobada entre dones.

Objectiu 7.3. Augmentar el reconeixement i la visibilitat de la igualtat i la diversitat sexual i de gènere a l'espai públic.

Per tal d'assolir els objectius marcats, es recullen un conjunt d'accions⁴ que hauran de desenvolupar-se durant el període de vigència del Pla d'Igualtat de Premià de Dalt. Cada acció inclou:

- **Descripció de l'acció:** aporta informació detallada sobre l'acció.
- **Departaments responsables:** són els departaments que han d'entomar el lideratge per a desenvolupar l'acció i fer-ne el seguiment.
- **Agents implicats:** són els departaments que hauran de donar suport als departaments responsables, ja que sense la seva implicació, l'acció no es pot desenvolupar correctament.

⁴ Cadascuna de les accions es codifica segons l'eix i objectiu al que pertany. Per exemple, l'acció 1.2.3 és la tercera acció del segon objectiu específic de l'eix 1.

- **Temporalització:** estableix el calendari d'implementació de l'acció i estableix dues temporalitats: curt termini -primer i segon anys de vigència del Pla- i mig/llarg termini -tercer i quart any de vigència del Pla-.
- **Pressupost addicional:** apunta si l'actuació requereix de pressupost addicional pel departament d'Igualtat per a dur-se a terme.
- **Indicadors de seguiment i avaluació:** els indicadors possibiliten fer el seguiment del grau d'implementació de les actuacions i són necessaris per a avaluar-les.

Eix 1. Compromís amb la igualtat de gènere

Aquest primer eix de treball té la finalitat de promoure la incorporació de la perspectiva de gènere de forma transversal al consistori per tal de reforçar la igualtat com un dels valors cabdals de Premià de Dalt. Alhora, aquest compromís ha de facilitar la correcta implementació del pla i el compliment de la normativa vigent en aquesta matèria.

O1.1. Incorporar la perspectiva de gènere de manera transversal a totes les àrees i polítiques municipals

Acció 1.1.1. Aprovació del Pla d'Igualtat			
Descripció de l'acció			
Aprovar el Pla Local d'Igualtat de Gènere de Premià de Dalt per Junta de Govern Municipal.			
Departaments responsables	Agents implicats	Temporalització	Pressupost adicional
Junta de Govern	Igualtat	Curt termini	No

Acció 1.1.2. Formularis amb perspectiva de gènere i LGBTIQ+			
Descripció de l'acció			
Revisar formularis i generalitzar-los a tot l'ajuntament: llenguatge no sexista i identitat de gènere.			
Departaments responsables	Agents implicats	Temporalització	Pressupost adicional
Comunicació i transparència	Igualtat Totes les àrees que tinguin formularis de ciutadania	Mig/llarg termini	No

Acció 1.1.3. Formació en perspectiva de gènere i interseccional a tota la plantilla i òrgans de govern			
Descripció de l'acció			
Realitzar formació en perspectiva de gènere adreçada a tot el personal municipal de forma que es pugui aplicar la transversalitat de gènere.			
Departaments responsables	Agents implicats	Temporalització	Pressupost adicional
RRHH	Igualtat	Curt termini	Sí

Acció 1.1.4. Formació especialitzada en atenció amb perspectiva de gènere interseccional a les persones treballadores que fan atenció al públic			
Descripció de l'acció			
Aquesta acció contempla realitzar una formació de caràcter periòdic a les persones treballadores de l'Ajuntament de Premià de Dalt que fan atenció al públic. La formació ha de tractar específicament l'atenció a persones des de la perspectiva de gènere i LGTBI, així com també haurà de realitzar-se en base a una perspectiva interseccional que permeti aprofundir en les discriminacions múltiples que poden operar en les persones ateses.			
Departaments responsables	Agents implicats	Temporalització	Pressupost adicional
RRHH	Igualtat	Mig/llarg termini	Sí

Acció 1.1.5. Formació en comunicació inclusiva			
Descripció de l'acció			
Formar a tot el personal tècnic de l'ajuntament en comunicació inclusiva i no sexista. Aquesta formació ha de servir també per fer difusió i donar a conèixer la guia existent en comunicació inclusiva de l'Ajuntament.			
Departaments responsables	Agents implicats	Temporalització	Pressupost adicional
RRHH	Igualtat	Mig/llarg termini	Sí

Acció 1.1.6. Pla Comarcal LGTBIQ+			
Descripció de l'acció			
Vetllar per l'aplicació del Pla Comarcal LGTBIQ+ en les polítiques per la diversitat sexual i de gènere desenvolupades al municipi.			
Departaments responsables	Agents implicats	Temporalització	Pressupost adicional
Igualtat	Consell Comarcal del Maresme, altres àrees implicades	Curt termini	Depenent de l'acció

O1.2. Garantir les condicions necessàries per la correcta implementació, seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat i l'aplicació de la legislació vigent

Acció 1.2.1. Incorporació de la figura de la tècnica d'igualtat a la plantilla de l'Ajuntament			
Descripció de l'acció			
Per tal de poder desenvolupar correctament el Pla Local, cal crear la figura de tècnica d'igualtat, amb les hores suficients per poder implementar, fer el seguiment i avaluar els avenços del Pla.			
Departaments responsables	Agents implicats	Temporalització	Pressupost adicional
RRHH, Igualtat	-	Curt termini	Sí

Acció 1.2.2. Creació del Grup Motor del Pla Local d'Igualtat			
Descripció de l'acció			
Creació d'un grup motor pel Pla Local d'Igualtat que es composi dels agents amb major implicació al Pla. Aquest grup motor estarà compost per figures polítiques i tècniques. A l'inici de cada any es realitzarà una reunió per planificar les accions de l'any vigent.			
Departaments responsables	Agents implicats	Temporalització	Pressupost adicional
Igualtat	Educació, Joventut, Cultura, Serveis Socials, Esports, Ocupació i promoció econòmica, Comunicació i transparència	Curt termini	No

Eix 2. Violències masclistes

Pel que fa a l'abordatge de les violències masclistes, Premià de Dalt compta amb diversos recursos i actuacions que s'han realitzat al llarg dels darrers anys amb l'objectiu d'erradicar-les. Amb aquest nou pla es proposa incrementar les intervencions del consistori en aquesta matèria per reforçar l'abordatge de les violències masclistes.

O2.1. Prevenir les violències masclistes i sensibilitzar sobre la diversitat de formes, àmbits i situacions en què s'expressa

Acció 2.1.1. Facilitar les accions de sensibilització sobre les violències masclistes adreçada a la ciutadania			
Descripció de l'acció			
Dotar de recursos (espais, difusió, etc.) a les entitats que vulguin realitzar xerrades, tallers i/o altres activitats, per a la prevenció de la violència masclista adreçades a la ciutadania.			
Departaments responsables	Agents implicats	Temporalització	Pressupost adicional
Acció Social	Igualtat	Mig/llarg termini	Sí

Acció 2.1.2. Cicle de xerrades sobre les violències masclistes adreçada a la comunitat educativa			
Descripció de l'acció			
Cicle de xerrades realitzat per part d'equips especialitzats en la prevenció de la violència masclista adreçat a docents, joves i famílies que inclogui un espai de reflexió conjunt, que incloguin l'explicació dels recursos disponibles al territori. Aquestes xerrades es desenvolupen en horari lectiu al centre educatiu, per docents i joves, i a la tarda per les famílies.			
Departaments responsables	Agents implicats	Temporalització	Pressupost adicional
Joventut Educació	Acció Social Igualtat	Mig/llarg termini	Sí

Acció 2.1.3. Commemoració de diades internacionals relacionades amb la justícia i l'equitat de gènere			
Descripció de l'acció			
<p>Donar continuïtat i ampliar la commemoració de diades internacionals relacionades amb la justícia i l'equitat de gènere:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 19 de febrer: Dia Internacional contra la LGTBIfòbia a l'Esport • 8 de març: Dia Internacional de les Dones • 28 de maig: Dia Internacional per a la Salut de les Dones • 28 de juny: Dia Internacional de l'Orgull LGBT • 25 de novembre: Dia Internacional per a l'Eliminació de la Violència envers les Dones 			
Departaments responsables	Agents implicats	Temporalització	Pressupost addicional
Igualtat	Grup Motor	Curt termini	Sí

Acció 2.1.4. Treball en xarxa per la igualtat			
Descripció de l'acció			
<p>Calendaritzar les accions per la igualtat en xarxa, incloent entitats, professionals implicades en el desenvolupament del Protocol contra les Violències Sexuals en espais públics, Punts Lila, centres educatius, Biblioteca...</p>			
Departaments responsables	Agents implicats	Temporalització	Pressupost addicional
Igualtat	Altres agents implicats	Curt termini	Sí

Acció 2.1.5. Campanya de difusió dels recursos disponibles en matèria de violència masclista			
Descripció de l'acció			
<p>Es tracta de realitzar una campanya anual per fer difusió dels serveis disponibles al municipi en matèria de violència masclista. En la difusió de la campanya cal optar per diverses vies de difusió com el butlletí, xerrades en els diversos serveis de l'Ajuntament (per a reduir la bretxa d'analfabetisme i la bretxa digital) i xarxes socials.</p>			
Departaments responsables	Agents implicats	Temporalització	Pressupost addicional
Comunicació i Acció Social	Igualtat Grup Motor	Mig/llarg termini	Sí

O2.2. Millorar la protecció dels drets, l'assessorament i el suport a les persones que han sigut objecte de discriminacions i violències masclistes

Acció 2.2.1. Manteniment i difusió del servei d'assessorament jurídic en casos de violències masclistes			
<i>Descripció de l'acció</i>			
Mantenir el servei d'assessorament jurídic i donar-li més visibilitat, mes enllà de les xarxes socials.			
<i>Departaments responsables</i>	<i>Agents implicats</i>	<i>Temporalització</i>	<i>Pressupost addicional</i>
Acció Social	Grup Motor	Curt termini	Sí

Acció 2.2.2. Promoció d'espais públics lliures de violències masclistes			
<i>Descripció de l'acció</i>			
Formació anual a les entitats municipals sobre el protocol d'actuació davant les violències masclistes en l'espai públic.			
<i>Departaments responsables</i>	<i>Agents implicats</i>	<i>Temporalització</i>	<i>Pressupost addicional</i>
Acció Social Igualtat	Grup Motor	Mig/llarg termini	Sí

Acció 2.2.3. Donar continuïtat als Punts Lila			
<i>Descripció de l'acció</i>			
Seguir oferint el servei de Punt Lila durant les festes i en altres activitats adreçades a la ciutadania realitzades al municipi, incloent la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere.			
<i>Departaments responsables</i>	<i>Agents implicats</i>	<i>Temporalització</i>	<i>Pressupost addicional</i>
Acció Social	Grup Motor	Curt termini	Sí

Eix 3. Coeducació i transmissió d'una cultura igualitària

Aquest eix interpel·la a tota la comunitat educativa. Més enllà dels centres educatius i l'educació formal, es pretén seguir treballant per la transmissió d'una cultura igualitària en espais educatius no formals com poden ser entitats de lleure o juvenils i inclús el treball amb les famílies. En aquest sentit, es recull la importància de vetllar per la igualtat de gènere entre noies i nois, dones i homes.

Alhora, és d'important rellevància tenir present la perspectiva de gènere en l'àmbit cultural, fent programacions culturals que interpel·lin a la ciutadania i s'adaptin als seus interessos, on es qüestionin els estereotips de gènere i s'aportin nous referents a l'imaginari col·lectiu.

O3.1. Consolidar la coeducació com a eix transversal de les polítiques educatives

Acció 3.1.1. Patis amb perspectiva de gènere			
Descripció de l'acció			
Recomanar i donar suport als centres educatius d'educació primària i secundària del municipi per redissenyar els patis escolars amb perspectiva de gènere prenent consciència de la utilització de l'espai diferenciat entre nens i nenes.			
Departaments responsables	Agents implicats	Temporalització	Pressupost adicional
Educació	Igualtat Centres educatius Grup Motor	Mig/llarg termini	Sí

Acció 3.1.2. Antenes d'igualtat			
Descripció de l'acció			
Donar continuïtat i reforçar la creació d'un grup de joves i de part de l'equip de professorat de cada centre formats en igualtat de gènere per tal de poder fer sensibilitzar des de la proximitat i, alhora, esdevenir referents per a la resta d'alumnat de cada centre.			
Departaments responsables	Agents implicats	Temporalització	Pressupost adicional
Juventut Educació Igualtat	Centres educatius Acció Social	Mig/llarg termini	Sí

O3.2. Abordar les discriminacions i la reproducció d'estereotips i pràctiques sexistes a tota la comunitat educativa

Acció 3.2.1. Ampliar els tallers de sexualitat a les escoles			
Descripció de l'acció			
Seguir desenvolupant i ampliar el nombre de tallers sobre sexualitat adreçats a infants i joves que es desenvolupen als centres educatius, en horari lectiu.			
Departaments responsables	Agents implicats	Temporalització	Pressupost addicional
Educació	Igualtat Centres educatius	Curt termini	Sí

Acció 3.2.2. Promoció de les activitats de lleure inclusives per totes les noies del municipi			
Descripció de l'acció			
Donar suport a l'accés a les activitats de lleure a noies i adolescents del municipi, procurant que es tingui en compte la perspectiva intercultural.			
Departaments responsables	Agents implicats	Temporalització	Pressupost addicional
Educació Joventut	Acció Social	Curt termini	Sí

Acció 3.2.3. Revisió dels materials educatius dels centres municipals			
Descripció de l'acció			
Es tracta de revisar els materials dels centres i equipaments municipals per tal d'assegurar que no contenen missatges masclistes, racistes, lgtbifòbics o capacitistes. Aquesta acció també inclou informar i donar suport als centres educatius no municipals per tal que també duguin a terme aquesta revisió.			
Departaments responsables	Agents implicats	Temporalització	Pressupost addicional
Educació Igualtat	Centres educatius	Mig/llarg termini	Sí

Eix 4. Salut, drets sexuals i reproductius

Aquest eix, fa especial referència a la promoció de la salut de les dones, vetllant per l'aplicació de la Llei 17/2015 i la seva efectiva aplicació, així com promovent la millora de la salut de les dones atenent a les especificitats de cadascuna.

O4.1. Vetllar perquè els serveis de salut del territori coneguin i apliquin la Llei 17/2015 tenint en compte les necessitats de les dones en la seva diversitat

Acció 4.1.1. Espais de coordinació entre agents clau en matèria de salut			
Descripció de l'acció			
Impulsar el treball en xarxa entre el consistori i els agents de salut del municipi (referent de salut comunitària, infermeres, etc.) a través de reunions periòdiques per tal d'impulsar la inclusió de la perspectiva de gènere en les polítiques i accions de salut al municipi.			
Departaments responsables	Agents implicats	Temporalització	Pressupost adicional
Grup Motor	Agents de salut Igualtat Salut	Curt termini	No

O4.2. Incloure la perspectiva de gènere en les accions de salut municipals

Acció 4.2.1. Facilitar i donar suport a les iniciatives ciutadanes per la creació de xarxes de voluntariat per la millora de la salut i salut mental amb perspectiva de gènere			
Descripció de l'acció			
Donar suport i acompanyar a la ciutadania per la creació de xarxes de voluntariat per l'acompanyament a les persones grans en la realització d'activitats quotidianes que realitzen generalment les dones o a altres xarxes que repercuteixen en la millora de la salut i salut mental de les persones amb perspectiva de gènere.			
Departaments responsables	Agents implicats	Temporalització	Pressupost adicional
Participació ciutadana	Grup Motor	Mig/llarg termini	No

Acció 4.2.2. Salut i Dona

Descripció de l'acció

Organització de tallers i xerrades sobre salut sexo-afectiva i reproductiva amb perspectiva de gènere i interseccional amb l'objectiu de millorar la informació i trencar mites sobre la menarquia, el climateri o la menopausa, per exemple, i promoure relacions sexo-afectives plaents i lliures de violències masclistes.

Departaments responsables	Agents implicats	Temporalització	Pressupost adicional
Igualtat Salut	Joventut Acció Social	Mig/llarg termini	Sí

Acció 4.2.3. Diades Internacionals de salut, salut mental i salut sexual i reproductiva que afecten principalment a les dones

Descripció de l'acció

Commemorar les diades internacionals relacionades amb la salut, la salut mental i la salut sexual i reproductiva de les dones per tal de sensibilitzar i prevenir sobre malestars i malalties específiques que afecten principalment a les dones:

- 18 d'octubre: Dia Mundial de la Menopausa
- 28 de maig: Dia Internacional d'Acció per a la Salut de les Dones
- 12 de maig: Dia Mundial de la Fibromiàlgia

Departaments responsables	Agents implicats	Temporalització	Pressupost adicional
Comunicació Igualtat	Salut	Curt termini	Sí

Eix 5. Ocupació i drets laborals

Aquest eix fa referència a dues tipologies de treballs: els productius i els reproductius. Els primers són més visibles, són remunerats i compten amb una representació masculina més elevada. Els segons estan invisibilitzats, una gran part d'ells no són remunerats i estan altament feminitzats.

La pandèmia provocada per la Covid-19 ha posat de manifest la urgència de la redistribució de les tasques reproductives, amb especial èmfasi en la corresponsabilitat i la necessitat d'una conciliació real entre la vida laboral i la personal. També ha evidenciat la precarització dels treballs de cures professionals i la situació de vulnerabilitat en la qual es troben moltes de les dones en aquest sector.

O5.1. Millorar l'oferta de formació ocupacional i professional, tenint en compte les necessitats de les dones en la seva diversitat

Acció 5.1.1. Orientació adreçada a la millora formativa i professional de les dones			
Descripció de l'acció			
Des del Servei d'Ocupació i els serveis formatius per a persones adultes com l'Aula d'Adults, s'ofereixen eines per a la millora formativa de les dones de forma que puguin accedir al mercat laboral en millors condicions. Per exemple, des de l'Aula d'Adults es realitzen cursos de català, castellà i d'alfabetització, introduint la perspectiva de gènere interseccional en les mateixes i oferint informació d'altres serveis com el SIAD, el servei jurídic municipal, i altres.			
Departaments responsables	Agents implicats	Temporalització	Pressupost adicional
Ocupació Aula d'Adults	-	Curt termini	No

O5.2. Reduir les desigualtats que afecten les dones al mercat laboral, millorant l'accés a l'ocupació, les condicions de treball i sensibilitzant el teixit empresarial al respecte

Acció 5.2.1. Visibilització els projectes empresarials i d'emprenedoria impulsats i liderats per dones			
Descripció de l'acció			
Realització de taules de treball amb dones empresàries i emprenedores que puguin explicar la seva experiència i trencar els estereotips de gènere relacionats amb els càrrecs de responsabilitat al mercat laboral.			
Departaments responsables	Agents implicats	Temporalització	Pressupost addicional
Promoció Econòmica	Teixit empresarial Ocupació	Curt termini	Sí

Acció 5.2.2. Sessions de sensibilització amb les empreses del municipi			
Descripció de l'acció			
Realitzar reunions periòdiques amb les empreses del municipi per tal d'informar de la normativa vigent en matèria d'igualtat i sensibilitzar sobre els efectes positius que té aplicar-la a la seva política d'empresa.			
Departaments responsables	Agents implicats	Temporalització	Pressupost addicional
Promoció Econòmica	Teixit empresarial Ocupació	Curt termini	No

O5.3. Contribuir a una distribució més equitativa dels treballs domèstics i de cures

Acció 5.3.1. Qui fa què a casa?			
Descripció de l'acció			
Joc distribuït a tot l'alumnat de 1er de primària per reflexionar sobre el repartiment del treball domèstic a les seves llars.			
Departaments responsables	Agents implicats	Temporalització	Pressupost addicional
Educació Igualtat	Centres educatius	Curt termini	Sí

Acció 5.3.2. Cuidar a les persones cuidadores

Descripció de l'acció

Donar continuïtat als GAM (Grups d'Ajuda Mútua) organitzats des de Serveis Socials per la millora dels malestar i el suport a les persones cuidadores no professionals.

<i>Departaments responsables</i>	<i>Agents implicats</i>	<i>Temporalització</i>	<i>Pressupost adicional</i>
Acció Social	Igualtat	Curt termini	Sí

Acció 5.3.3. Espai de canguratge

Descripció de l'acció

Seguir oferint el servei de canguratge en aquelles activitats que no es puguin fer en un horari adaptat a les persones amb responsabilitats de cura i ampliar-lo a altres activitats.

<i>Departaments responsables</i>	<i>Agents implicats</i>	<i>Temporalització</i>	<i>Pressupost adicional</i>
Igualtat	Tots els departaments que programin activitats per a la ciutadania	Mig/llarg termini	Sí

Eix 6. Cultura i esports

La qualitat de vida de les persones està estretament lligada a la salut, el benestar emocional i als hàbits saludables com ara la pràctica esportiva. Aquest eix, fa especial referència a dos tipus d'actuacions: les de foment de la pràctica esportiva i hàbits saludables, garantint espais segurs i igualitaris on realitzar activitat física, i les del foment d'una cultura feminista, que contribueixi a trencar els estereotips de gènere.

O6.1. Garantir que els espais i activitats esportives siguin igualitaris i respectuosos

Acció 6.1.1. Formació en igualtat a les entitats esportives			
Descripció de l'acció			
Ofereix formació a les entitats esportives municipals en matèria d'igualtat de gènere amb perspectiva interseccional.			
Departaments responsables	Agents implicats	Temporalització	Pressupost adicional
Esports	Igualtat	Curt termini	Sí

Acció 6.1.2. Impuls de l'esport femení			
Descripció de l'acció			
Aquesta acció es concreta en mantenir els criteris de foment de l'esport femení en les subvencions municipals a entitats esportives.			
Departaments responsables	Agents implicats	Temporalització	Pressupost adicional
Esports	Entitats esportives	Curt termini	No

Acció 6.1.3. Cartells de sensibilització als espais esportius municipals

Descripció de l'acció

Incloure cartelleria a tots els equipaments esportius municipals sobre el Protocol de respecte i, específicament, amb tot allò que té a veure amb la promoció de la igualtat de gènere.

<i>Departaments responsables</i>	<i>Agents implicats</i>	<i>Temporalització</i>	<i>Pressupost adicional</i>
Esports	Igualtat, Transparència, Comunicació	Mig/llarg termini	Sí

O6.2. Impulsar una oferta cultural igualitària, que tingui en compte els interessos de les dones en la seva diversitat i que contribueixi a qüestionar l'imaginari social i els estereotips associats a les dones

Acció 6.2.1. Festes amb perspectiva de gènere

Descripció de l'acció

Increment del percentatge de grups musicals integrats per dones i mixtes a la Festa Major i altres festes del municipi.

<i>Departaments responsables</i>	<i>Agents implicats</i>	<i>Temporalització</i>	<i>Pressupost adicional</i>
Cultura i Festes	Igualtat	Curt termini	Sí

Acció 6.2.2. Programació cultural amb perspectiva de gènere

Descripció de l'acció

Fomentar la inclusió de la perspectiva de gènere en la programació cultural del municipi a través de:

- Realitzar una programació d'arts escèniques amb una perspectiva igualitària i de gènere.
- Programar exposicions d'arts visuals i plàstiques al Museu amb una perspectiva igualitària i de gènere.
- Realitzar una programació musical als diferents esdeveniments municipals amb una perspectiva igualitària de gènere.

<i>Departaments responsables</i>	<i>Agents implicats</i>	<i>Temporalització</i>	<i>Pressupost adicional</i>
Cultura i Festes	Igualtat	Curt termini	Sí

Eix 7. Espai públic, mobilitat i participació

Els àmbits de la participació i de la planificació urbanística amb perspectiva de gènere són clau de cara a l'enfortiment de la comunitat i la creació de xarxa social. Per aquest motiu, resulta fonamental treballar per incrementar la presència i visibilitat de les dones i la seva ocupació de l'espai públic.

O7.1. Facilitar l'accessibilitat i els usos de l'espai públic en igualtat de condicions per a totes les persones, tenint en compte les diferents percepcions de la seguretat, les diferents activitats que desenvolupen i les diferents capacitats cognitives i físiques

Acció 7.1.1. Marxes exploratòries			
<i>Descripció de l'acció</i>			
Actualització i ampliació a tot el municipi de la diagnosi de seguretat de la via pública realitzada amb anterioritat a través de marxes exploratòries amb la ciutadania i, més concretament, amb dones.			
<i>Departaments responsables</i>	<i>Agents implicats</i>	<i>Temporalització</i>	<i>Pressupost adicional</i>
Serveis tècnics	Igualtat Seguretat Ciutadana	Curt termini	Sí

Acció 7.1.2. Enllumenament de la via pública i eliminació de barreres arquitectòniques			
<i>Descripció de l'acció</i>			
Millorar la il·luminació en les zones fosques i que generen sensació d'inseguretat i de les barreres arquitectòniques detectades a les marxes exploratòries.			
<i>Departaments responsables</i>	<i>Agents implicats</i>	<i>Temporalització</i>	<i>Pressupost adicional</i>
Serveis tècnics	Igualtat Seguretat Ciutadana	Mig/llarg termini	Sí

O7.2. Enfortir espais associatius i de participació, així com altres espais de trobada entre dones

Acció 7.2.1. Calendari d'activitats impulsades des de les entitats			
Descripció de l'acció			
Creació d'un calendari compartit per a les activitats desenvolupades des del teixit associatiu.			
Departaments responsables	Agents implicats	Temporalització	Pressupost adicional
Comunicació Participació Cultura i Festes	Igualtat	Curt termini	No

Acció 7.2.2. Espai d'atenció i acompanyament per a la igualtat de gènere			
Descripció de l'acció			
Creació d'un espai d'atenció i acompanyament on es realitzin activitats enfocades a la millora de la igualtat de gènere. Per exemple, tallers d'autodefensa feminista per a dones, xerrades de corresponsabilitat en les cures adreçades a homes.			
Departaments responsables	Agents implicats	Temporalització	Pressupost adicional
Grup Motor	Igualtat	Mig/llarg termini	Sí

Acció 7.2.3. Difusió de les activitats impulsades des del teixit associatiu			
Descripció de l'acció			
Difusió, per part de l'Ajuntament, de les accions desenvolupades pel teixit associatiu del municipi i que es programen semestralment, i creació i instal·lació de cartelleres digitals en llocs estratègics del poble amb la programació diària.			
Departaments responsables	Agents implicats	Temporalització	Pressupost adicional
Comunicació Participació	Igualtat	Mig/llarg termini	Sí

O7.3. Augmentar el reconeixement i la visibilitat de la igualtat i la diversitat sexual i de gènere a l'espai públic

Acció 7.3.1. Reconeixement del municipi a la igualtat de gènere i la diversitat sexual i de gènere			
Descripció de l'acció			
Premià de Dalt s'adherirà a la Xarxa de Territoris Lliures de Violències Masclistes i a la Xarxa de Municipis LGTBI.			
Departaments responsables	Agents implicats	Temporalització	Pressupost adicional
Grup Motor	Igualtat	Mig/llarg termini	Sí

Acció 7.3.2. Mobiliari pels drets LGTBIQ+			
Descripció de l'acció			
Visibilitzar el municipi de Premià de Dalt com un municipi a favor dels drets de les persones LGTBIQ+ a través de pintar mobiliari urbà i alguns passos de vianants amb la bandera irisada. Aquesta acció es pot desenvolupar des dels centres educatius a mode de taller de sensibilització per a joves.			
Departaments responsables	Agents implicats	Temporalització	Pressupost adicional
Educació, Joventut i Igualtat – LGTBIQ+	Via Pública	Curt termini	Sí

EIX	OBJECTIU	TÍTOL ACTUACIÓ
EIX 1. Compromís amb la igualtat de gènere	O1. Incorporar la perspectiva de gènere de manera transversal a totes les àrees i polítiques municipals	Aprovació del Pla d'Igualtat
		Formularis amb perspectiva de gènere i LGBTIQ+
		Formació en perspectiva de gènere i interseccional a tota la plantilla i òrgans de govern
		Formació especialitzada en atenció amb perspectiva de gènere interseccional a les persones treballadores que fan atenció al públic.
		Formació en comunicació inclusiva
		Pla Comarcal LGTBIQ+
	O2. Garantir les condicions necessàries per la correcta implementació, seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat i l'aplicació de la legislació vigent	Incorporació de la figura de la tècnica d'igualtat a la plantilla de l'Ajuntament
		Creació del Grup Motor del Pla Local d'Igualtat
EIX 2. Violències masclistes	O3. Prevenir les violències masclistes i sensibilitzar sobre la diversitat de formes, àmbits i situacions en què s'expressa.	Facilitar les accions de sensibilització sobre les violències masclistes adreçada a la ciutadania
		Cicle de xerrades sobre les violències masclistes adreçada a la comunitat educativa
		Commemoració de diades internacionals relacionades amb la justícia i l'equitat de gènere

		Treball en xarxa per la igualtat
		Campanya de difusió dels recursos disponibles en matèria de violència masclista
	O4. Millorar la protecció dels drets, l'assessorament i el suport a les persones que han sigut objecte de discriminacions i violències masclistes	Manteniment i difusió del servei d'assessorament jurídic en casos de violències masclistes
		Promoció d'espais públics lliures de violències masclistes
		Donar continuïtat als Punts Lila
EIX 3. Coeducació i transmissió d'una cultura igualitària	O5. Consolidar la coeducació com a eix transversal de les polítiques educatives.	Patis amb perspectiva de gènere
		Antenes d'igualtat
	O6. Abordar les discriminacions i la reproducció d'estereotips i pràctiques sexistes a tota la comunitat educativa	Ampliar els tallers de sexualitat a les escoles
		Promoció de les activitats de lleure inclusives per totes les noies del municipi
		Revisió dels materials educatius dels centres municipals
	EIX 4. Salut, drets sexuals i reproductius	O7. Vetllar perquè els serveis de salut del territori coneguin i apliquin la Llei 17/2015 tenint en compte les necessitats de les dones en la seva diversitat

	O8. Incloure la perspectiva de gènere en les accions de salut municipals	Facilitar i donar suport a les iniciatives ciutadanes per la creació de xarxes de voluntariat per la millora de la salut i salut mental amb perspectiva de gènere
		Salut i Dona
		Diades Internacionals de salut, salut mental i salut sexual i reproductiva que afecten principalment a les dones
EIX 5. Ocupació i drets laborals	O9. Millorar l'oferta de formació ocupacional i professional, tenint en compte les necessitats de les dones en la seva diversitat	Orientació individualitzada adreçada a la millora formativa i professional de les dones
	O10. Reduir les desigualtats que afecten les dones al mercat laboral, millorant l'accés a l'ocupació, les condicions de treball i sensibilitzant el teixit empresarial al respecte	Visibilització els projectes empresarials i d'emprenedoria impulsats i liderats per dones
		Sessions de sensibilització amb les empreses del municipi
	O11. Contribuir a una distribució més equitativa dels treballs domèstics i de cures	Qui fa què a casa?
		Cuidar a les persones cuidadores
		Espai de canguratge
EIX 6. Cultura i esports	O12. Garantir que els espais i activitats esportives siguin igualitaris i respectuosos	Formació en igualtat a les entitats esportives
		Impuls de l'esport femení
		Cartells de sensibilització als espais esportius municipals

	O13. Impulsar una oferta cultural igualitària, que tingui en compte els interessos de les dones en la seva diversitat i que contribueixi a qüestionar l'imaginari social i els estereotips associats a les dones	Festes amb perspectiva de gènere
		Programació cultural amb perspectiva de gènere
EIX 7. Espai públic, mobilitat i participació	O14. Facilitar l'accessibilitat i els usos de l'espai públic en igualtat de condicions per a totes les persones, tenint en compte les diferents percepcions de la seguretat, les diferents activitats que desenvolupen i les diferents capacitats cognitives i físiques	Marxes exploratòries
		Enllumenament de la via pública i eliminació de barreres arquitectòniques
	O15. Enfortir espais associatius i de participació, així com altres espais de trobada entre dones	Calendari d'activitats impulsades des de les entitats
		Espai d'atenció i acompanyament per a la igualtat de gènere
		Difusió de les activitats impulsades des del teixit associatiu
	O16. Augmentar el reconeixement i la visibilitat de la igualtat i la diversitat sexual i de gènere a l'espai públic	Reconeixement del municipi a la igualtat de gènere i la diversitat sexual i de gènere
		Mobiliari pels drets LGTBIQ+

Seguiment i avaluació del Pla

L'avaluació de qualsevol intervenció és la darrera fase del cicle de les polítiques públiques, tot i que cal planificar-la des de l'inici. Es tracta d'un exercici d'anàlisi per **conèixer en quina mesura hem aconseguit modificar la situació inicial a través de la nostra intervenció, i entendre així perquè, per a qui i en quin context ha estat possible**. Només d'aquesta manera podrem saber si la intervenció o acció municipal ha produït els canvis esperats, si ha incidit sobre la població o els col·lectius als que anava dirigida, si ha provocat efectes inesperats i imprevisibles, si ha estat plantejada de forma coherent, si s'han invertit els recursos econòmics necessaris o si ha comptat amb els equips professionals adequats.

Així, amb tota aquesta informació, podrem decidir si és pertinent donar continuïtat a aquesta intervenció, si és necessari replantejar-la o bé si el problema inicial ja ha estat resolt. L'avaluació permet prendre decisions per millorar la intervenció pública però també permet aprendre i aproximar-nos amb més detall vers la realitat sobre la que estem intervenint.

El seguiment i l'avaluació del Pla Local d'Igualtat de Gènere persegueix els següents objectius:

- Impulsar i garantir el desenvolupament del Pla i donar solució als possibles problemes que puguin sorgir durant el procés d'implementació.
- Obtenir una base rigorosa d'informació basada en evidències sobre la trajectòria realitzada al llarg de l'any o curs en matèria de polítiques locals de gènere i de diversitat sexual.
- Identificar les contribucions dels serveis municipals en el desenvolupament de les polítiques locals de gènere.
- Valorar la implementació i els resultats del conjunt d'accions realitzades en el Pla.
- Proposar recomanacions i propostes de millora per l'elaboració i desenvolupament del següent Pla del municipi.
- Potenciar la transparència pública i la rendició de comptes davant la ciutadania.

L'òrgan encarregat de dur a terme el seguiment i avaluació del Pla serà la **Comissió de seguiment i avaluació**.

Aquesta comissió està formada per les persones designades de les següents àrees, serveis i departaments, podent realitzar els canvis que es considerin oportuns.

Composició de la Comissió de seguiment i avaluació	
Ensenyament	Elisenda Gummà Bertran
Cultura	Enric Miralles Mestres
Serveis Socials	Anna García Gotarra
Igualtat	Núria Riera Asensio
Biblioteca	Gemma Planas Jacas
Esports	Josep Martos Gutiérrez
Comunicació	Mònica Farré Sabaté
Ocupació i Promoció econòmica	Virgínia Merlos Carrasco

La Comissió de seguiment i avaluació del Pla es reunirà, com a mínim, una vegada a l'any, on es treballaran les següents qüestions:

1. S'establiran les **accions a desenvolupar** aquell any, així com s'acordaran **les fites a assolir** per cadascun dels indicadors de les accions i es validaran, també de forma consensuada, **quin departament serà l'encarregat** de recollir cadascun dels indicadors.
2. Es posarà en comú el **grau d'implementació de les accions realitzades** en base als indicadors, així com s'identificaran els elements de millora, possibles obstacles i resultats obtinguts.

S'ha desenvolupat una eina que permetrà veure el grau d'implementació de les accions, que conté les accions presentades al Pla així com els indicadors i fites preestablertes, i que serà, alhora, l'eina de treball sobre la qual es recolliran els indicadors, fites i persones responsables de recollir els indicadors.

Per tal d'assolir els objectius d'avaluació, es proposa realitzar un **informe de seguiment i avaluació anual**, com una oportunitat per revisar el què s'ha fet fins el moment i valorar si cal reprendre aquesta acció als següents plans anuals.

Informe de seguiment i avaluació anual

L'informe de seguiment i avaluació anual és un document d'anàlisi i valoració de les accions executades durant l'any anterior, principalment a través dels indicadors d'avaluació associats a cadascuna de les accions. L'informe de seguiment i avaluació anual ha de permetre realitzar un seguiment acurat del Pla, i contindrà principalment els següents aspectes:

- Grau d'acompliment del Pla, és a dir, un recull de les accions realitzades en el darrer any.
- Valoració general del desplegament de les accions i del seu funcionament.
- Identificació d'incidències sorgides durant el procés.
- Recull d'indicadors de seguiment i avaluació associats a cadascuna de les accions realitzades.
- Propostes de millora o d'altres qüestions no contemplades en el Pla.

A banda d'aquestes avaluacions anuals, es contempla un moment d'**avaluació final** previst dins el període de validesa del Pla on l'òrgan encarregat de realitzar el seguiment i avaluació del Pla realitzarà un informe d'avaluació final. En aquest informe es recomana incloure informació que permeti diferenciar l'avaluació del disseny, de la implementació, dels resultats i, si és possible per la informació disponible, de l'impacte del Pla. Tanmateix, s'han d'incloure recomanacions i propostes de millora de cara a l'elaboració del següent Pla.

Informe d'avaluació final

L'informe d'avaluació final és un document on s'avaluen els aspectes més significatius del disseny, el procés d'implementació del Pla i dels resultats assolits, principalment a través dels indicadors d'avaluació associats als objectius estratègics de cadascuna de les línies. L'informe d'avaluació contindrà els següents aspectes:

- Reflexions sobre el disseny del Pla, que ajudin a identificar fortaleeses i febleses.
- Grau d'acompliment del Pla respecte a la planificació inicial.
- Recull d'indicadors d'avaluació associats a cadascun dels objectius de les línies estratègiques.
- Propostes de millora o recomanacions.

ANNEX

Annex I – Documentació analitzada

- Avaluació del primer Pla d'Igualtat
- Pla Comarcal LGTBI del Maresme
- Pla d'Igualtat de Gènere (2017-2020)
- Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Premià de Dalt
- Protocol local d'actuació davant les violències sexuals en espais públics d'oci
- Protocol de prevenció, detecció i abordatge de l'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat o d'expressió de gènere de l'Ajuntament de Premià de Dalt
- Protocol local per a l'abordatge integral de la violència masclista
- Enquesta Hàbits relacionats amb la salut 4t d'ESO 2021-2022
- Informe d'indicadors de salut local
- Fitxes d'actuació Pla Jove 23-26 PDD
- Diagnosi del Pla Local de Joventut de Premià de Dalt
- Pla Local De Joventut Premià de Dalt 2023-2026
- Protocol per a l'atenció i acompanyament de l'alumnat transgènere en els centres educatius
- Circuit d'actuació davant de qualsevol tipus de violència en l'àmbit educatiu
- Protocol de prevenció, detecció i intervenció davant conductes d'odi i discriminació
- Protocol d'actuació davant de qualsevol tipus de violència en l'àmbit educatiu
- Protocol de prevenció, detecció i intervenció enfront l'assetjament escolar a persones LGTBI
- Protocol de prevenció, detecció i intervenció davant la violència masclista entre l'alumnat
- Projecte educatiu de Centre Escola Municipal De Música De Premià De Dalt