



AJUNTAMENT DE SANT BOI DE LLOBREGAT

III PLA D'IGUALTAT DE GÈNERE PER A LA CIUTAT (2019-2023)

Ajuntament de Sant Boi de Llobregat

Gener, 2019

SURT

Coordinació del treball:

Ajuntament de Sant Boi de Llobregat

Autora:

Inés Bonet García

Surt. Fundació de Dones

Amb el suport de:

Miriam Solá García

Surt. Fundació de Dones

ÍNDEX

1.	PRESENTACIÓ	2
2.	INTRODUCCIÓ.....	3
3.	MARC CONCEPTUAL, LEGAL I NORMATIU DE LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE.....	5
4.	PROCÉS D'ELABORACIÓ DEL III PLA D'IGUALTAT DE GÈNERE PER A LA CIUTAT.....	6
4.1	Objectius.....	6
4.2	Metodologia i fases del procés	7
4.2.1	Fase de diagnosi.....	8
4.2.2	Fase del pla d'acció.....	8
4.2.3	Fase d'aprovació de l'estratègia d'implementació	9
5.	AVALUACIÓ I DIAGNOSI DE GÈNERE.....	10
5.1	Avaluació per àmbits	14
5.1.1	Compromís amb la igualtat de gènere	14
5.1.2	Acció contra les violències masclistes.....	16
5.1.3	Drets i qualitat de vida.....	17
5.1.4	Coeducació i a la transmissió d'una cultura igualitària.....	18
5.1.5	Reconeixement del lideratge i la participació de les dones	19
5.1.6	Reformulació dels treballs i dels temps.....	20
5.2	Diagnosi de gènere.....	22
5.2.1	Context demogràfic.....	22
5.2.2	Compromís amb la igualtat de gènere	25
5.2.3	Acció contra les violències masclistes	32
5.2.4	Drets i qualitat de vida	37
5.2.5	Coeducació i transmissió d'una cultura igualitària	40
5.2.6	Reformulació dels treballs i dels temps	43
5.2.7	Reconeixement del lideratge i la participació de les dones.....	47
6.	PLA D'ACCIÓ	49

6.1 Compromís amb la igualtat de gènere i la interseccionalitat (LE1)	50
6.2 Acció contra les violències masclistes (LE2)	50
6.3 Una ciutat inclusiva des de la perspectiva de gènere (LE3)	51
6.4 Drets i qualitat de vida (LE4)	51
6.5 Coeducació i transmissió d'una cultura igualitària (LE5)	52
6.6 Reformulació dels treballs i dels temps (LE6).....	52
6.7 Reconeixement del lideratge i la participació de les dones (LE7)	53
7. ESTRATÈGIA D'IMPLEMENTACIÓ.....	75
8. ÍNDEX DE FIGURES, GRÀFICS, IMATGES I TAULES	96
8.1 Índex de figures.....	96
8.2 Índex de gràfics.....	96
8.3 Índex d'imatges.....	96
8.4 Índex de taules.....	97
9. ANNEXOS	98
9.1 Annex I	98
9.1.1 Fase de diagnosi	98
9.1.2 Fase del pla d'acció	99
9.2 Annex II	100
9.3 Annex III.....	101
9.4 Annex IV	102

1. PRESENTACIÓ

Sant Boi de Llobregat sempre ha estat una ciutat referent en la lluita per a la **igualtat entre dones i homes**.

Les **desigualtats de gènere** estan presents en les relacions entre els homes i les dones en tots els àmbits de la vida social, econòmica, política i personal, això comporta **desigualtats i discriminacions per raó de gènere** que afecten tant a homes com a dones, però que en general, perjudiquen principalment les dones.

En els últims anys l'aposta de les administracions locals per a les polítiques per a la igualtat s'han traduït en un **compromís** amb la igualtat, amb la prestació de **serveis de proximitat**, amb el **reconeixement** de les diferències de gènere i amb la posada en marxa de **polítiques públiques** que tenen com objectiu la **reducció de les desigualtats entre dones i homes** i la construcció d'una **societat més justa, inclusiva i igualitària**.

Sant Boi de Llobregat, declarada ciutat feminista l'any 2018, amb aquest tercer **Pla d'Igualtat de Gènere per a la Ciutat** manté el seu **compromís** en la lluita contra la **violència masclista**, en la **transformació de les relacions entre dones i homes**, en l'assoliment de la **igualtat real**, i en la lluita contra la **pèrdua de drets de les dones** ja aconseguits que es veuen amenaçats constantment.

L'aposta de l'equip de govern que lidero és l'aposta per un Sant Boi 100% igualitari. Fem-ho possible!

Lluïsa Moret i Sabidó

Alcaldeessa de Sant Boi de Llobregat

2. INTRODUCCIÓ

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 eradicar-les i assegurar **la igualtat efectiva entre homes i dones**.

A partir del **sistema sexe-gènere**, que encasella les persones en rígides pautes que limiten el que significa ser “dona” o “home” en una determinada societat, se situa a les dones en un lloc de desigualtat respecte als homes, derivat de tot un sistema d'imaginariis socials que articulen jeràrquicament la nostra societat, situant la masculinitat hegemònica en un lloc de major reconeixement social i cultural respecte a la feminitat, i causant que les dones i els homes tinguin un accés i gaudi desigual respecte als drets i els recursos (polítics, econòmics i simbòlics).

És per això que, només tenint en compte tots els factors estructurals de desigualtat entre homes i dones, es podrà promoure veritablement una transformació de les relacions de gènere i una veritable **equitat i igualtat de gènere als múltiples àmbits de la societat**.

Per a 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, 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 **III Pla d'Igualtat de Gènere per a la ciutat de Sant Boi de Llobregat** 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 d'**avaluació i 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 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 seguiment del Pla i el calendari de seguiment i avaluació a complir.

L'elaboració d'aquest document ha estat possible gràcies a la participació del personal tècnic i polític del Consistori, així com de la ciutadania de Sant Boi de Llobregat. Dirigim un especial agraïment a les impulsores i coordinadores del procés, que formen part de la Regidoria d'Igualtat, Feminisme i LGTBI.

3. MARC CONCEPTUAL, LEGAL I NORMATIU DE LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE

Les administracions locals tenen un rol central en la promoció i implementació de les polítiques d'igualtat de gènere. El paper del món local és primordial per a promoure societats més igualitàries i respectuoses i, per la seva proximitat amb la ciutadania, **els ens locals se situen en un lloc privilegiat en la promoció de la igualtat de gènere.**

El marc polític i normatiu avala, promou i orienta aquestes polítiques d'igualtat de gènere i LGTBI del món local. Les **polítiques d'igualtat de gènere** tenen un llarg recorregut, i s'han desenvolupat a diversos nivells gràcies a la incidència constant del moviment de dones i feminista.

A l'àmbit internacional, l'ONU ha tingut un rol central a través de la celebració de les Conferències de la Dona (la primera, el 1975) i el desenvolupament d'instruments cabdals com la Convenció sobre l'Eliminació de totes les Formes de Discriminació contra la Dona (CEDAW) del 1979. Un punt de màxima inflexió de les polítiques d'igualtat de gènere a nivell internacional va ser la IV Conferència Mundial de la Dona celebrada a Beijing l'any 1995, en què es va aprovar de forma unànime la Plataforma d'Acció i es va incorporar el *gender mainstreaming* (transversalització de gènere) com a mecanisme d'actuació, cosa que va suposar un gran canvi en el desenvolupament de les polítiques d'igualtat. Des del nivell internacional, passant pels desenvolupaments de la normativa europea i estatal, s'arriba al context català, el qual també compta amb un marc sòlid de polítiques d'igualtat de gènere.

La Llei Orgànica 6/2006, del 19 de juliol, de Reforma de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya, reconeix la competència exclusiva en matèria de polítiques de gènere a la Generalitat de Catalunya. Un pas central va ser l'aprovació de la Llei 5/2008 del dret de les dones per a l'erradicació de la violència masclista, situant aquesta qüestió com a prioritària a l'agenda política i introduint importants novetats a nivell conceptual. Més recentment, l'aprovació de la Llei 17/2015, d'igualtat efectiva entre dones i homes facilita un marc normatiu global de les polítiques d'igualtat de gènere a Catalunya, fixant **l'obligatorietat dels poders públics d'eliminar qualsevol forma de discriminació i de vetllar per a una igualtat real.**

4. PROCÉS D'ELABORACIÓ DEL III PLA D'IGUALTAT DE GÈNERE PER A LA CIUTAT

4.1 Objectius

L'objectiu principal del III Pla d'Igualtat de gènere per a la ciutat de Sant Boi de Llobregat 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:

Taula 1. Quadre dels objectius específics del III Pla d'Igualtat de gènere per a la ciutat de Sant Boi de Llobregat.

Objectiu específic 1	Elaborar un diagnòstic breu de la situació de les polítiques municipals des de la perspectiva de gènere.
Objectiu específic 2	Aprofundir en el compromís polític per impulsar polítiques d'igualtat de gènere des de l'Ajuntament.
Objectiu específic 3	Promoure la transversalització de les polítiques de gènere .
Objectiu específic 4	Plantejar una proposta integrada i sistemàtica de polítiques i actuacions municipals orientades a l'assoliment de la igualtat de gènere i l'apoderament de les dones.

Font: Elaboració pròpia

El **primer objectiu específic** busca adquirir un coneixement detallat del municipi pel que fa a les desigualtats de gènere i la situació de les dones santboianes, tenint en compte les polítiques d'igualtat desenvolupades.

Pel que fa al **segon objectiu específic**, el que es pretén és fer evident el compromís de l'Ajuntament en el desenvolupament de polítiques d'igualtat de gènere, essent l'equip de govern i, sobretot, la Regidoria d'Igualtat, Feminisme i LGTBI qui exerceixi un lideratge ferm i una participació activa en el desenvolupament del Pla.

Respecte al **tercer objectiu específic**, el que es vol és afavorir la transversalitat de gènere, és a dir, afavorir la participació i el compromís actiu de totes les àrees del

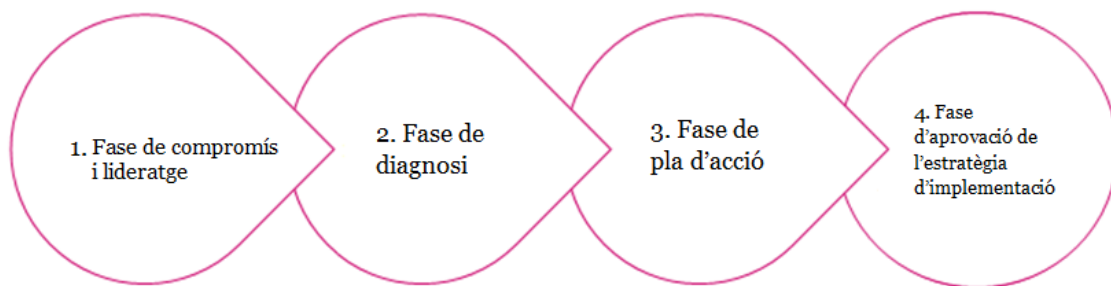
Consistori, assentant les bases cap a models de treball que es basin en promoure l'equitat de gènere al conjunt de polítiques municipals.

Per últim, el **quart objectiu específic** denota la necessitat de plantejar una proposta de mesures i polítiques municipals integral, operativa i sistemàtica, que s'adapti a les característiques de l'Ajuntament de Sant Boi i que incideixi en la sensibilització, la reflexió, la formació, la recerca i l'acció transformadora cap a la igualtat de gènere en el marc del conjunt de competències del govern local.

4.2 Metodologia i fases del procés

L'elaboració del Pla d'Igualtat de Gènere per a la ciutat de Sant Boi de Llobregat s'ha realitzat en **quatre fases**:

Figura 1. Fases del procés d'elaboració del III Pla d'igualtat de gènere per a la ciutat.



Font: 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 ha estat les següents:

- Creació d'un **Grup de Lideratge** amb personal de l'Ajuntament que tinguin un elevat nivell de responsabilitat de diverses àrees, que s'ha reunit a cada fase del procés.
- **Anàlisi documental** de memòries, estadístiques, informes, materials de difusió i altra informació.
- **Entrevistes en profunditat** a l'Alcalde de Sant Boi, a la coordinadora d'Alcaldia, a la Regidora d'Igualtat, Feminisme i LGTBI, i al personal tècnic de la Unitat d'Igualtat i projectes d'Alcaldia; realitzades a la fase de diagnosi del pla.

- **Grups de participació** amb el personal tècnic de l'Ajuntament, amb ciutadania no organitzada i amb el Consell de les Dones. Aquests grups s'han realitzat a la fase de diagnosi i a la fase del pla d'acció (realitzant-se sis sessions en total).

4.2.1 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 de Sant Boi de Llobregat, mitjançant la realització de quatre entrevistes en profunditat, la realització de tres grups de participació i una sessió amb el Grup de Lideratge¹.

4.2.2 Fase del pla d'acció

A la fase del pla d'acció, l'objectiu és elaborar una **proposta de polítiques i actuacions concretes, integrades i sistemàtiques pel municipi**, orientades a assolir la igualtat efectiva de gènere. Per dur-la a terme, s'han organitzat tres grups de participació i una sessió amb el Grup de Lideratge per validar les propostes².

Aquesta fase, s'estructura al voltant de set eixos estratègics, que són els següents:

- LE1. Compromís amb la igualtat de gènere
- LE2. Acció contra les violències masclistes
- LE3. Una ciutat inclusiva des de la interseccionalitat i la perspectiva de gènere
- LE4. Drets i qualitat de vida
- LE5. Coeducació i transmissió d'una cultura igualitària
- LE6. Reformulació dels treballs i dels temps
- LE7. Reconeixement del lideratge i la participació de les dones.

¹ Per veure informació més detallada podeu consultar l'Annex I, a l'apartat 9.1.1 Fase de diagnosi.

² Per veure informació més detallada podeu consultar l'Annex I, a l'apartat 9.1.2 Fase del pla d'acció.

4.2.3 Fase d'aprovació de l'estratègia d'implementació

En aquesta última fase del Pla, es deixa establerta una estratègia d'implementació en què s'estableixen els **espais de coordinació i de seguiment** del pla, així com un resum de les **accions a implementar per cada àmbit** responsable. L'elaboració d'aquest apartat es basa en els acords establerts en una reunió de coordinació realitzada el 10 de gener de 2019.

5. AVALUACIÓ I DIAGNOSI DE GÈNERE

A partir de la informació recollida durant la fase de diagnosi, tant al treball de camp com a partir de l'anàlisi documental, es presenta aquest apartat que consta de **dos vessants**: en primer lloc, a partir dels àmbits d'estudi en què es divideix el document, es farà una **anàlisi de les accions que es contemplaven al previ II Pla d'Igualtat de Gènere per a la ciutat (2012-2018)**³. En segon lloc, **s'indicaran noves necessitats i/o prioritats** de cada àmbit, de manera que puguin treballar-se al Pla d'Acció del III Pla d'Igualtat de Gènere per a la ciutat de Sant Boi de Llobregat (2019-2023).

L'anterior Pla d'Igualtat de Gènere per a la ciutat (2012-2018) contava de **cinc eixos transversals**, dins dels quals es contemplaven diversos objectius i actuacions a desenvolupar durant els anys de vigència del Pla. Concretament, els eixos i objectius eren els següents:

Taula 2. Objectius de l'Eix I del Pla d'Igualtat de Gènere per a la ciutat de Sant Boi de Ll. (2012-2018).

Eix I. UNA NOVA GOVERNANÇA DE LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE A SANT BOI DE LLOBREGAT	Nre. d'accions
1. Repensar i flexibilitzar el marc de participació ciutadana en les polítiques d'igualtat de gènere, incorporant nous agents i nous models de treball.	3
2. Promoure i incorporar els lideratges femenins existents a la ciutat en la construcció de les polítiques d'igualtat de gènere municipals.	2
3. Explorar noves fórmules per a promoure la transversalitat de gènere dins de l'organització municipal tenint en compte el Pla d'Igualtat intern i els mecanismes existents de planificació i avaluació.	6
4. Generar mecanismes de transversalitat amb el conjunt d'agents implicats al territori, promovent el treball en xarxa i tenint en compte l'existència i la relació amb els diversos Consells existents.	5
5. Millorar els sistemes d'informació de les polítiques municipals d'igualtat de gènere.	3

Font: Elaboració pròpia

³ El primer Pla d'Igualtat de Gènere per a la ciutat de Sant Boi data de 2015.

Taula 3. Objectius de l'Eix II del Pla d'Igualtat de Gènere per a la ciutat de Sant Boi de Ll. (2012-2018).

Eix II. UNA CIUTAT INCLUSIVA DES DE LA INTERSECCIONALITAT I LA PERSPECTIVA DE GÈNERE	Nre. d'accions
6. Aprofundir en el coneixement de la pobresa i les situacions de risc que afecten especialment a les dones.	1
7. Establir mecanismes de treball interdepartamental de l'Ajuntament o millorar els existents per a donar resposta a les necessitats de les noves vulnerabilitats de les dones, sobretot aquelles derivades de la crisi.	3
8. Desenvolupar programes integrals d'inclusió social i d'inserció laboral que facin èmfasi en la creació de xarxa, l'apoderament i millorin l'ocupabilitat dels col·lectius més vulnerables.	1
9. Millorar la qualitat de l'ocupació així com la qualificació professional, mitjançant formació ocupacional i continua, de les dones en risc o en situació d'exclusió social.	2
10. Incorporar la perspectiva de gènere en l'acompanyament a l'emprenedoria femenina i a la consolidació d'empreses creades per dones.	2
11. Desenvolupar actuacions d'acompanyament i suport específic a les famílies monomarentals.	1
12. Vetllar per la salut de totes les dones de Sant Boi.	3

Font: Elaboració pròpia

Taula 4. Objectius de l'Eix III del Pla d'Igualtat de Gènere per a la ciutat de Sant Boi de Ll. (2012-2018).

Eix III. MILLORAR I AMPLIAR LA LLUITA CONTRA LA VIOLÈNCIA MASCLISTA	Nre. d'accions
13. Generar sistemes d'informació propis que permetin conèixer amb precisió la realitat de Sant Boi en relació a la violència masclista.	2
14. Dur a terme accions de suport, formació i capacitació adreçades al personal que integra el Circuit Local d'Atenció a les Dones Víctimes de Violència de Gènere.	2
15. Promoure la prevenció, la sensibilització i l'acompanyament en el procés de recuperació de les dones en situació de violència, en el marc dels treballs de reformulació del Circuit.	2
16. Ampliar l'atenció a dones en situació de vulnerabilitat, infants i joves en situació de violència masclista.	1
17. Explorar noves fórmules per implicar nous actors en la lluita per a l'erradicació de la violència masclista.	2

Font: Elaboració pròpia

Taula 5. Objectius de l'Eix IV del Pla d'Igualtat de Gènere per a la ciutat de Sant Boi de Ll. (2012-2018).

Eix IV. CAP A UNA NOVA CIUTAT EN CLAU DE TEMPS I URBANISME	Nre. d'accions
18. Incorporar les veus de les dones i la perspectiva de gènere per dissenyar espais urbans segurs i útils per a tothom.	3
19. Repensar les polítiques i els serveis de promoció econòmica per tal de donar cabuda a noves formes d'organització empresarial que permetin assolir un major equilibri dels temps a la ciutat.	1
20. Reforçar i explorar alternatives per a promoure la consecució dels objectius del Pacte per a l'Ús del Temps a la Ciutat.	4

Font: Elaboració pròpia

Taula 6. Objectius de l'Eix V del Pla d'Igualtat de Gènere per a la ciutat de Sant Boi de Ll. (2012-2018).

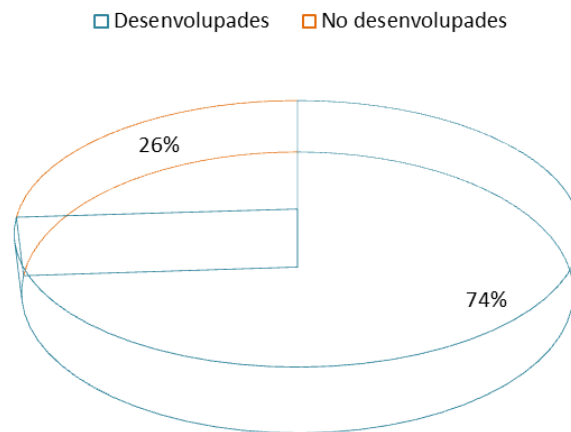
Eix V. NOUS TARANNÀS PER LA IGUALTAT: COEDUCACIÓ, SENSIBILITZACIÓ I CORESPONSABILITAT	Nre. d'accions
21. Promoure la coeducació en l'àmbit educatiu, del lleure, de l'esport i de la cultura.	3
22. Sensibilitzar en relació a la població en general en matèria d'igualtat de gènere i lluita contra les discriminacions.	1
23. Promoure, visibilitzar i reconèixer els lideratges i les aportacions de les dones a la vida social i cultural, i en la resta d'àmbits que fomenten la projecció de la ciutat.	1

Font: Elaboració pròpia

Com pot veure's a través dels quadres anteriors, els **objectius** que contemplava l'anterior Pla d'Igualtat de Gènere per a la ciutat **eren 23** i englobaven múltiples àmbits: des de la coeducació o els esports a la transversalitat de les polítiques d'igualtat de gènere.

Responent a una anàlisi general de les accions contemplades a l'anterior Pla, podem afirmar que **d'un total de 54 accions, el 74% es van dur a terme en el període de vigència** d'aquest. Això suposa un 26% d'accions no desenvolupades.

Gràfic 1. Percentatge d'acompliment de les actuacions del II Pla d'Igualtat de Gènere per a la ciutat (2012-2018).



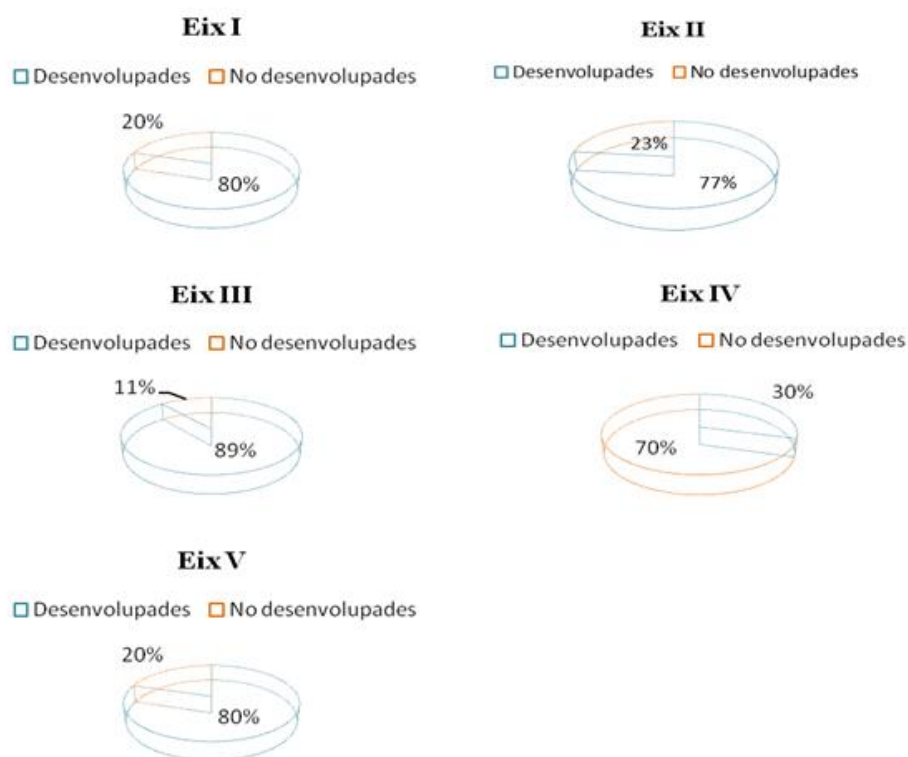
Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Ajuntament de Sant Boi de LL.

Aquest percentatge d'acompliment, tot i no arribar al 100% és força encoratjador, doncs denota que **des del Consistori s'han sumat esforços per tal de fomentar la igualtat entre els homes i les dones del municipi.**

A més, cal destacar que des de l'àmbit d'Igualtat s'han dut a terme **avaluacions periòdiques de les accions** que s'han anat sistematitzant de forma que es té molt clara quina és la direcció que ha de prendre aquest nou Pla: què s'ha de reforçar, què s'ha de millorar i què s'ha aconseguit.

Si observem el nombre d'accions assolides per eixos temàtics, veiem que **el major grau d'acompliment (89%) es troba a l'Eix III Millorar i ampliar la lluita contra la violència masclista**, un àmbit d'actuació que al treball de camp ja s'ha mencionat com a històric i en el que s'hi destinen molts recursos. Seguidament, trobem l'Eix I Una nova governança de les polítiques d'igualtat de gènere a Sant Boi de Llobregat i l'Eix V Nous tarannàs per la igualtat: coeducació, sensibilització i corresponsabilitat, amb un 80% d'accions realitzades. Després trobem, amb un 77%, l'Eix II Una ciutat inclusiva des de la interseccionalitat i la perspectiva de gènere i, per últim, **amb un grau d'acompliment molt inferior** als eixos anteriorment mencionats, **trobem l'Eix IV Cap a una nova ciutat en clau de temps i urbanisme** que, si bé és cert que durant el treball de camp, com veurem més endavant, urbanisme i ocupació són sectors on encara s'ha de fomentar el treball coordinat i establir sinergies més estructurades, sí que s'hi han anat desenvolupant algunes accions per promoure la igualtat de gènere.

Gràfic 2. Percentatges d'acompliment de les accions per eixos temàtics.



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Ajuntament de Sant Boi de LL.

5.1 Avaluació per àmbits

5.1.1 Compromís amb la igualtat de gènere

Al Pla d'Igualtat de Gènere per a la ciutat (2012-2018) s'inclouen diverses accions relacionades amb aquest àmbit. Concretament a l'Eix I. *Una nova governança de les polítiques d'igualtat de gènere a Sant Boi de Llobregat.*

Actuació	Acompliment	Comentaris
Actuació I.1.3. Obrir les dades (Open Data) referents al Pla com a exercici de transparència sobre el procés i els resultats.		Es pot trobar a http://observatori.santboi.cat/ . Tanmateix, hi ha desconeixement per part de la ciutadania d'aquesta plataforma.
Actuació I.3.1. Establir un sistema de treball que assegurí la incorporació de la perspectiva de gènere en el Pla de Ciutat 2012 – 2015 i en els seus plans sectorials.		
Actuació I.3.2. Establir un sistema de control per als projectes		Es va dur a terme una formació sobre indicadors amb perspectiva de gènere, però no s'ha establert el sistema de

municipals que impliquin a més d'una àrea per tal de garantir la incorporació de la perspectiva de gènere.		control.
Actuació I.3.3. Crear una dinàmica interna de treball estable en el marc de l'Àrea de Benestar i Ciutadania que asseguri la incorporació de la perspectiva de gènere en els projectes i activitats.		
Actuació I.3.4. Comunicació inclusiva des de la perspectiva de gènere.		
Actuació I.3.5. Formació dels equips de professionals de comunicació i planificació estratègica en creació de discurs públic i canvi social.		Tenir present el <i>Pla de Formació Avançat</i> (2016-2018).
Actuació I.3.6. Vetllar per l'assoliment dels objectius del Pla d'Igualtat Intern.		Tenir en compte l'elaboració del <i>Pla Intern d'Igualtat de Gènere</i> de l'Ajuntament (2018-2021).
Actuació I.4.2. Dissenyar i implementar una estratègia global de comunicació per les polítiques d'igualtat de gènere que incloguin l'ús de les xarxes socials virtuals.		Concretament a través de la realització de dues accions formatives a l'equip tècnic de Comunicació del Consistori.
Actuació I.5.1. Desenvolupar instruments de mesura i anàlisi de la realitat local des de la perspectiva de gènere.		Tot i que el juliol de 2017 es va dur a terme un curs d'indicadors amb perspectiva de gènere, no s'han posat a la pràctica els coneixements adquirits, exceptuant un primer informe en base a l'enquesta de condicions de vida.
Actuació I.5.2. Incorporar la segregació per sexe i edat a tots els indicadors i dades que es generen des de l'Observatori de la Ciutat.		Si bé és cert que a l'Observatori de la Ciutat (http://observatori.santboi.cat/) es mostren dades segregades per sexe o per edat, no sempre es creuen ambdues i, en alguns casos concrets, manca afegir aquestes variables.
Actuació I.5.3. Crear un anuari local de la igualtat de gènere per a la difusió de les dades recopilades en les dues actuacions anteriors.		

Com pot veure's, la majoria de les accions que s'inclourien en aquest àmbit s'han desenvolupat. Això denota l'**exercici de fomentar la incorporació de la perspectiva de gènere a l'Ajuntament de forma sistemàtica.**

5.1.2 Acció contra les violències masclistes

Tot seguit, es mostra un resum de les accions relacionades amb la lluita per l'eradicació de les violències masclistes contemplades a l'anterior Pla d'Igualtat per a la ciutat. En primer lloc, es mostren aquelles accions incloses a l'Eix II Una ciutat inclusiva des de la interseccionalitat i la perspectiva de gènere i l'Eix III Millorar i ampliar la lluita contra la violència masclista:

Actuació	Acompliment	Comentaris
Actuació II.7.1. Reforçar el CRDD i el SIAD, i difondre'n l'existència com a recurs específic d'informació a les dones de Sant Boi.		Estratègia de comunicació implementada, a més de l'ampliació del Grup d'Ajuda Mútua (GAM) i l'obertura del Servei d'Infants i Dones Mares Víctimes de Violència Masclista el març de 2018 i el Punt d'Informació i Assessorament LGTBI adherit a la Xarxa d'Atenció Integral (SAI) el gener de 2018.
Actuació III.13.1. Construcció d'un sistema d'indicadors i de recollida d'informació pròpia del Circuit.		Iniciada al 2015 enlloc del 2013.
Actuació III.13.2. Recopilació i anàlisi anual dels indicadors i dades recollides pel Circuit.		Sí que es recullen les dades al SIAD però no consta cap anàlisi anual de les dades de tots els serveis implicats al Circuit.
Actuació III.14.1. Desenvolupar i implementar un programa formatiu específic pel personal del Circuit.		Des de l'any s'han dut a terme diverses formacions orientades al personal del Circuit sobre mutilació genital femenina (2015), infants víctimes de violència masclista (2016), violència sexual (2017), matrimonis forçats (2018) i sobre la introducció de la perspectiva LGTBIQ+ als serveis locals (2018).
Actuació III.14.2. Elaborar un pack d'informació d'acollida per al personal que s'integra al Circuit fruit d'un canvi en la composició dels equips professionals dels diferents serveis.		
Actuació III.15.1. Donar continuïtat als serveis del SIAD.		També s'han ampliat els serveis d'atenció i informació, com s'ha apuntat anteriorment, a través de l'ampliació del Grup d'Ajuda Mútua (GAM) i l'obertura del Servei d'Infants i Dones Mares Víctimes de Violència Masclista el març de 2018 i el Punt d'Informació i Assessorament LGTBI adherit a la Xarxa d'Atenció Integral (SAI) el gener de 2018.

Actuació III.15.2. Vincular la Comissió de Prevenció del Circuit a les estratègies de coeducació que es duen a terme a la ciutat.		Iniciada al 2015 en comptes del 2013.
Actuació III.16.1 Crear un sistema virtual de primera atenció molt bàsica i resolució de dubtes.		L'any 2013 es va crear È-Lia, un servei de consulta online en matèria de violències masclistes.
Actuació III.17.1. Recolzar, des d'un punt de vista tècnic, a les empreses sobre prevenció i actuació envers la violència masclista.		Acció que es realitza sota demanda.
Actuació III.17.2. Crear un grup d'intercanvi d'experiències i de generació de recursos entre dones sobre violències quotidianes.		Creació dels Grup d'Ajuda Mútua (GAM), concretament dos grups.

D'altra banda, i donat que en aquest àmbit s'hi inclou la creació d'una ciutat inclusiva i segura per a tothom, també contemplem l'anàlisi d'algunes accions incloses a l'Eix IV *Una nova ciutat en clau de temps i urbanisme*:

Actuació	Acompliment	Comentaris
Actuació IV.18.1. Establir indicadors, conjuntament amb l'Àrea d'Urbanisme, per avaluar projectes urbans.		
Actuació IV.18.2. Dur a terme un estudi dels espais urbans existents des de la perspectiva de la seguretat, la utilitat i el gènere.		
Actuació IV.18.3. Incorporar la perspectiva de gènere en la creació de camins escolar segurs.		

5.1.3 Drets i qualitat de vida

A continuació es mostra el repàs de les actuacions contemplades al Pla anterior que fan referència als drets i a promoció de la qualitat de vida de les persones habitant a Sant Boi de Llobregat. En primer lloc, es presenten aquelles actuacions que es contemplaven a l'Eix II Una ciutat inclusiva des de la interseccionalitat i la perspectiva de gènere:

Actuació	Acompliment	Comentaris
Actuació II.12.1. Manteniment i foment dels programes de salut comunitària amb la prioritització dels problemes de salut des de la perspectiva de gènere.		Iniciada el 2015.
Actuació II.12.2. Donar continuïtat al Punt Jove de Salut.		A més, s'ha treballat de forma conjunta amb la campanya "Això no és amor" i la campanya "Sant Boi és diversa" (http://santboiesdiversa.cat/). A més, el Punt Jove en el seu horari d'atenció, també és porta d'entrada del SAI.
Actuació II.12.3. Treballar conjuntament amb les entitats de suport a les dones que pateixen fibromiàlgia o d'altres malalties que afecten majoritàriament a les dones.		Realització de l'exposició <i>Caram!</i> Realitzada el maig de 2013 i la commemoració del Dia Internacional per a la Salut de les Dones l'any 2016 que es va dur a terme de forma coordinada entre el Consistori i l'associació Fibrobaix.

Tot seguit, es mostren aquelles que es contemplaven a *l'Eix V Nous tarannàs per la igualtat: coeducació, sensibilització i corresponsabilitat*.

Actuació	Acompliment	Comentaris
Actuació V.21.3. Donar suport tècnic a les entitats esportives perquè duguin a terme accions de suport i acompanyament a les nenes i noies que participen en esports masculinitzats en el marc de l'esport inclusiu.		El juny de 2018, Sant Boi de Llobregat fou subseu del Congrés de Dones del Baix Llobregat, on es treballa per la promoció de l'esport femení.
Actuació V.22.1. Col·laborar amb entitats i altres equipaments municipals per al desplegament de les campanyes de sensibilització vinculades a les diades reivindicatives.		Formació LET'S WO+MEN Unió Esportiva Santboiana (novembre 2018 / Ajuntament de Sant Boi de Llobregat i Diputació de Barcelona)

5.1.4 Coeducació i a la transmissió d'una cultura igualitària

A l'apartat de coeducació i transmissió d'una cultura igualitària s'inclou la revisió d'actuacions contemplades, a l'anterior Pla, a *l'Eix I Una nova governança de les polítiques d'igualtat de gènere a Sant Boi de Llobregat* i a *l'Eix V Nous tarannàs per la igualtat: coeducació, sensibilització i corresponsabilitat*, presentes a continuació:

Actuació	Acompliment	Comentaris
Actuació I.4.5. Promoure la creació d'una xarxa local d'agents per a la coeducació.		S'han dut a terme accions formatives en matèria coeducativa a través de Fil a l'agulla i accions de sensibilització com, per exemple, pel 23 d'abril, Diada de Sant Jordi. Formació curs online a la programació del CRDD.
Actuació V.21.1. Promoure projectes específics de coeducació a les escoles bressol, ludoteques, IES i centres oberts.		S'han dut a terme tallers als IES, formacions per a monitors i monitores, accions per la Diada de Sant Jordi (promoció de contes coeducatius), el Projecte Escola Casablanca, díptics de joguines no sexistes, la Maleta coeducativa per escoles, el Projecte de formació amb educadores i educadors i famílies...
Actuació V.21.2. Promoure la formació en igualtat de gènere entre dones i homes a les famílies de les AMPA.		Des de 2013, es duen a terme formacions en igualtat per a les famílies que hi participen (Escola de pares i mares).

5.1.5 Reconeixement del lideratge i la participació de les dones

A continuació es presenten les accions incloses a l'Eix I *Una nova governança de les polítiques d'igualtat de gènere a Sant Boi de Llobregat* que corresponen a la temàtica de l'àmbit del reconeixement del lideratge i la participació de les dones.

Actuació	Acompliment	Comentaris
Actuació I.1.1. Transformar el Consell Municipal de les Dones, revisant-ne les funcions, la composició i els processos de treball per tal de fer-lo més participatiu i representatiu.		
Actuació I.1.2. Articular un nou ventall de mecanismes de participació en les polítiques d'igualtat que permetin la participació de diferents col·lectius, amb diferents necessitats i expectatives.		S'ha realitzat un disseny sobre la taula d'igualtat com a òrgan participatiu, però encara no s'ha implementat.
Actuació I.2.1. Desenvolupar un projecte de dones sàvies.		Tot i que va ser un projecte temporal, es va iniciar a través de trobades de dones sàvies.
Actuació I.2.2. Creació d'una Comissió de Dones Emprenedores i Empresàries.		No se li ha donat continuïtat.

Actuació I.4.1. Reorientar la revista del Consell Municipal de Dones per tal que sigui una publicació d'aprofundiment sobre temàtiques d'interès en matèria de polítiques d'igualtat.		S'ha dut a terme una versió renovada de la revista a mode de publicació monogràfica.
Actuació I.4.3. Vetllar per la incorporació de la perspectiva de gènere a les taules sectorials del Pla per a la Inclusió i la Cohesió Social.		
Actuació I.4.4. Col·laborar amb les entitats del territori per al desenvolupament d'actuacions de treball i sensibilització adreçades a homes de la ciutat.		Tenir en compte la trobada estatal i nacional d'homes per la igualtat, realitzada el novembre de 2013 (nota de premsa ⁴).

D'altra banda, a l'àmbit de reconeixement del lideratge i la participació de les dones s'hi ha inclòs actuacions de l'anterior Pla corresponents a l'Eix II Una ciutat inclusiva des de la interseccionalitat i la perspectiva de gènere i l'Eix V Nous tarannàs per la igualtat: coeducació, sensibilització i corresponsabilitat.

Actuació	Acompliment	Comentaris
Actuació II.7.2. Crear un programa de dinamització destinat a dones grans.		Programació Quinzena de la gent Gran (any 2017/2018). Realització de la xerrada sobre pensions amb perspectiva de gènere, any 2016 i LGTBI+ (2017).
Actuació V.23.1. Dissenyar un projecte vinculat a l'audiovisual per a sensibilitzar a la població en general.		

5.1.6 Reformulació dels treballs i dels temps

Pel que respecta a la reformulació dels treballs i els temps, s'ha analitzat, en primer lloc, les accions que s'inclouen a l'Eix II Una ciutat inclusiva des de la interseccionalitat i la perspectiva de gènere i que s'ubiquen en l'àmbit dels treballs:

Actuació	Acompliment	Comentaris
Actuació II.6.1. Fer visible el fenomen de la feminització de la pobresa a Sant Boi.		Existència de la revista monogràfica sobre la feminització de la pobresa i les xarxes de dones contra la pobresa. A

⁴ Enllaç a la nota de premsa: <https://homesigualitaris.wordpress.com/2013/11/02/1215/> Data de consulta: 04/10/2018 a les 14.24 hores.

		més, s'ha realitzat un curs online sobre la feminització de la pobresa (any 2014).
Actuació II.7.3. Dissenyar accions per fer front a la feminització de la pobresa.		S'han realitzat accions i xerrades sobre les pensions amb perspectiva de gènere el 2017 i 2018 i cursos d'inclusió des de Serveis Socials, servei on s'ha treballat per incloure la perspectiva de gènere a la cartera de serveis que ofereix.
Actuació II.8.1. Crear accions d'orientació acadèmica i laboral per a joves des de la perspectiva de gènere.		S'ha dut a terme el Programa Eskala (http://www.santboi.cat/eskala) dirigit a joves d'entre 18 i 30 anys que es trobin a l'atur.
Actuació II.9.1. Programes d'acompanyament a la inserció i formació per a col·lectius de dones amb baixos nivells d'ocupabilitat.		Cal però, treballar per la incorporació de la perspectiva de gènere en aquests programes.
Actuació II.9.2. Treballar conjuntament amb CORESSA en el disseny de la formació ocupacional destinada a les dones i persones joves.		
Actuació II.10.1. Actuació d'acompanyament a l'emprenedoria.		
Actuació II.10.2. Avaluar el funcionament del viver d'empreses des d'una perspectiva de gènere i elaborar un informe de propostes de millora.		
Actuació II.11.1. Elaborar un catàleg d'accions i serveis de suport existents.		S'ha dut a terme un procés de revisió de preus públics, en particular per a famílies monoparentals.

D'altra banda, també s'inclouen, en aquest apartat, actuacions del pla anterior que es situaven a l'*Eix IV Cap a una nova ciutat en clau de temps i urbanisme*, que es mostren a continuació:

Actuació	Acompliment	Comentaris
Actuació IV.19.1. Valorar conjuntament amb CORESSA la possibilitat de crear un espai de <i>coworking</i> .		Tenir en compte Coboi (http://www.coboi.cat/ca/).
Actuació IV.20.1. Crear una Comissió de Seguiment del Pacte per a l'Ús del Temps a la Ciutat.		Tot i que no s'ha creat una comissió específica, sí que s'ha treballat internament a l'Ajuntament sobre la

		reforma horària.
Actuació IV.20.2. Prioritzar i programar les actuacions del Pacte.		
Actuació IV.20.3. Obrir les dades sobre usos del temps a la ciutat (Open Data).		
Actuació IV.20.4. Donar continuïtat i centralitat al servei de guarda puntual Minuts Menuts.		Si bé és cert que el servei de guarda va tancar-se el juny de 2014, es va reformular com a “Moments Menuts” i “Dissabtes Menuts” (el gener de 2016). Posteriorment, un any després es va tancar, ja que era un servei poc utilitzat.

5.2 Diagnosi de gènere

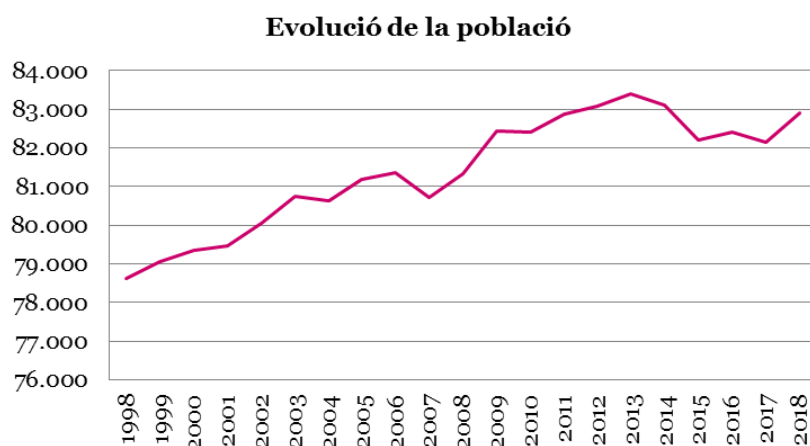
5.2.1 Context demogràfic

Sant Boi de Llobregat és un municipi de la comarca del Baix Llobregat amb una superfície de 22 km², situat a la dreta del riu Llobregat, a 10 km de la ciutat de Barcelona. El municipi limita amb Cornellà, el Prat de Llobregat, Viladecans, Sant Climent de Llobregat, Santa Coloma de Cervelló i Sant Joan Despí; i està dividit en **sis districtes**:

1. Ciutat Cooperativa i Molí Nou
2. Marianao
3. Centre
4. Vinyets i Molí Vell
5. Camps Blancs
6. Casablanca

La **població empadronada a Sant Boi de Llobregat** s'ha mantingut, des de 1999, per sobre de 78.000 habitants i, des de 2009, per sobre de 82.000, tal com pot veure's a continuació.

Gràfic 3. Evolució de la població empadronada a Sant Boi de Llobregat. 1998-2018.

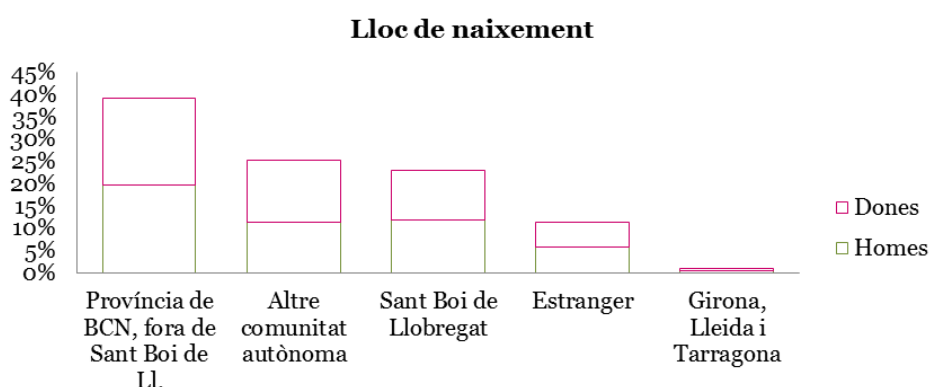


Font: Elaboració pròpia a partir de les dades extretes de l'Observatori de la Ciutat⁵

L'any 2018, la població empadronada era exactament de 82.904 persones, de les quals el 51% eren dones i el 49%, homes.

D'altra banda, si ens fixem en el **lloc de naixement** de les persones que resideixen a Sant Boi de Llobregat, veiem que el 39% d'aquestes va néixer a la província de Barcelona, però fora de la ciutat de Sant Boi de Ll.; seguidament trobem les que han nascut a l'Estat espanyol però fora de Catalunya (25% de la població); tot seguit trobem les persones que han nascut a la ciutat de Sant Boi de Ll., concretament representen el 23% del total; la població nascuda fora de l'Estat espanyol, representa l'11% i, per últim, les persones nascudes a Catalunya però fora de la província de Barcelona, representen un escàs 1% del total.

Gràfic 4. Lloc de naixement de la població santboiana. Any 2017.

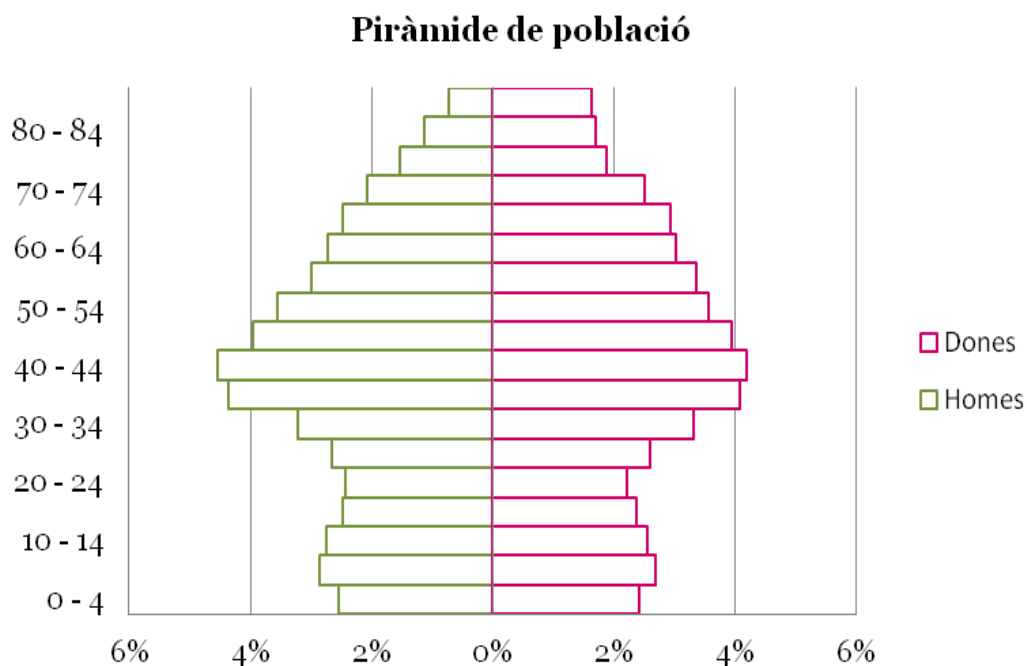


Font: Elaboració pròpia a partir de les dades extretes de l'Observatori de la Ciutat

⁵ Enllaç web: <http://observatori.santboi.cat/505-2/> Data de consulta: 11/01/2019 a les 11.22 hores.

Pel que fa a **la distribució de la població per grups d'edat**, podem veure que a Sant Boi de Llobregat, 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 5. Piràmide de població de Sant Boi de Llobregat. Any 2017.

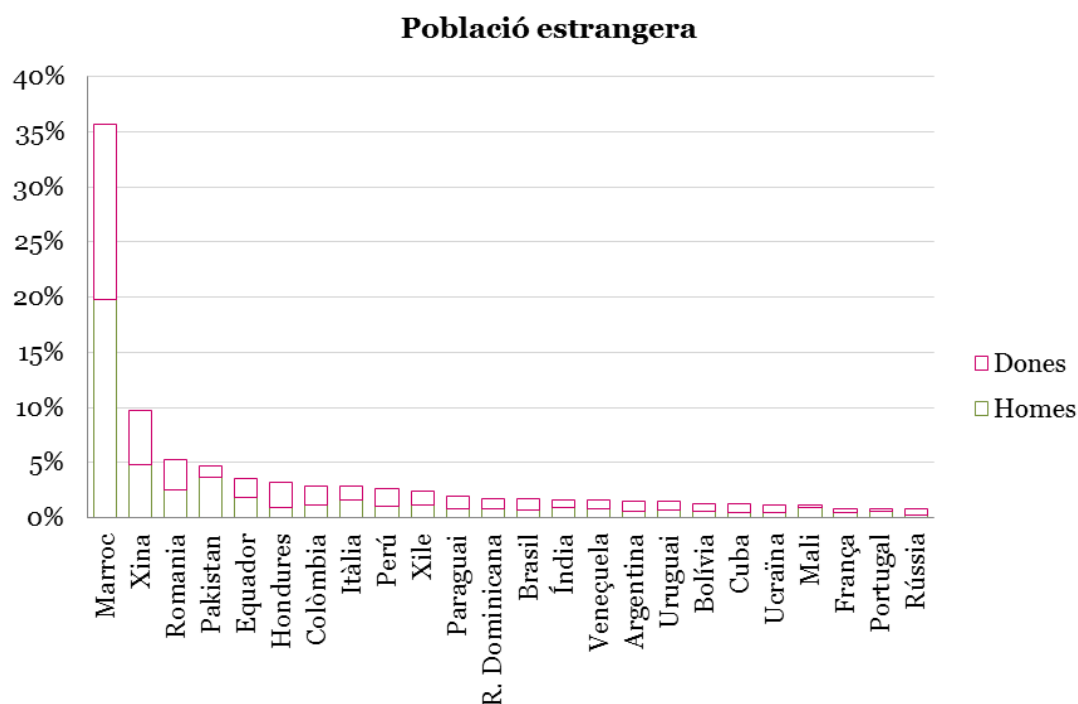


Font: Elaboració pròpia a partir de les dades extretes de l'Observatori de la Ciutat

D'aquestes 82.142 persones, 6.737 són estrangeres, principalment amb nacionalitat marroquina (36% de la població estrangera) i xinesa (10% de la població estrangera), segons dades de l'HERMES el 2017. Respecte a la població total de Sant Boi, la població estrangera representa el 8% del total⁶.

⁶ A la pàgina anterior s'indica que la població nascuda fora de l'Estat espanyol representa l'11% de la població de Sant Boi de Llobregat (mantinguin o no la nacionalitat del lloc de naixement). El 8% fa referència a les persones que tenen nacionalitat estrangera.

Gràfic 6. Procedència de les persones estrangeres. Any 2017.



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades extretes de l'Observatori de la Ciutat

Com podem observar a la gràfica anterior, la major part de **població estrangera** que resideix a Sant Boi de Llobregat procedeix del Marroc, representant més del 36% de la població estrangera total. Seguidament, trobem la població xinesa, representant un 10% de la població estrangera.

5.2.2 Compromís amb la igualtat de gènere

L'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat destaca per tenir **una llarga trajectòria en polítiques d'igualtat de gènere** tant internes com adreçades a la ciutadania. Al 1992 ja es comptava amb un servei municipal anomenat **T'escoltem dona** que, essent de caràcter assistencial, oferia suport psicològic i jurídic a les dones del municipi. A més, l'any 1999 es va crear el **Circuit d'Atenció a les Dones Víctimes de Violència de Gènere**, paral·lelament a la creació d'una regidoria pròpia: la **Regidoria de la Dona**. En aquest moment, les polítiques d'igualtat deixaren de dependre de Serveis Socials. L'any 2011 el nom canvia, anomenant-se **Regidoria d'Igualtat i Nous Usos del Temps** i, el 2017, passa a anomenar-se **Regidoria d'Igualtat de Gènere, Feminisme i LGTBI** i, l'any 2018, la Regidoria **passa a dependre directament d'Alcaldia**, quelcom que denota un posicionament clar en

l'aposta cap a una ciutat inclusiva i compromesa amb l'erradicació de les desigualtats de gènere.

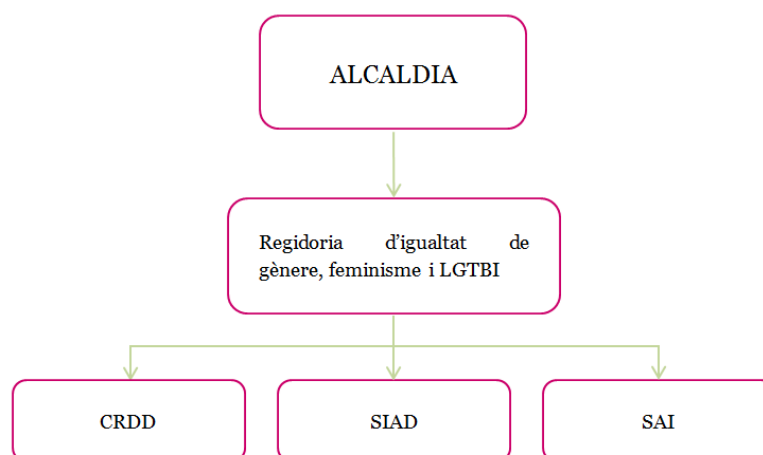
El 2005, neix el **Centre de Recursos Documentals de les Dones (CRDD)** a mode de servei municipal que té per missió potenciar la promoció de les dones a través de serveis especialitzats, activitats en clau de gènere i d'un fons documental; i el **Servei d'Informació i Atenció a les Dones (SIAD)** que ofereix atenció psicològica i jurídica.

A més, l'any 2018, el Consistori desenvolupa una línia de treball enfocada a les polítiques LGTBI, a través de la qual s'ha inaugurat el **Punt d'Informació i Assessorament LGTBI+ (Xarxa SAI)** i des d'on s'ofereix orientació i assessorament en relació a la diversitat sexual i l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, així com suport en la formalització de tràmits i denúncies. Així com s'amplia l'**horari** del CRDD i el SAI que passen a oferir atenció tots els dies laborables als matins i quatre tardes a la setmana. L'any 2018 també s'obre **el servei d'atenció als infants víctimes de violència masclista**.

Estructura i recursos de les polítiques d'igualtat

L'any 2018, amb l'objectiu de treballar de forma transversal la igualtat de gènere a tot el Consistori i mostrant un compromís polític clar, **les polítiques d'igualtat**, tot i mantenir-se en una regidoria pròpia, **van passar a formar part d'Alcaldia**, tal com pot veure's al següent organigrama.

Figura 2. Organigrama de la Regidoria d'igualtat, feminismes i LGTBI de Sant Boi de Llobregat.



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades extretes de la web de l'Ajuntament de Sant Boi de Ll.

Aquest fet denota l'aposta per treballar estratègicament des de l'àrea amb major influència dins de l'Ajuntament a favor de la transversalització de gènere. A més, cal destacar el compromís personal i col·lectiu de l'equip polític i tècnic en torn a la igualtat entre homes i dones.

L'equip d'igualtat consta d'una cap i quatre tècniques, d'entre les quals trobem la psicòloga del SIAD i coordinadora de la prevenció i atenció en casos de violències masclistes, dues tècniques i una tècnica auxiliar.

Pel que fa al **pressupost** destinat a igualtat, cal remarcar que s'ha mantingut força estable al llarg dels anys, quelcom que denota, de nou, el compromís polític amb aquesta qüestió. El 2018, el pressupost ha estat de 253.522 €, i cal remarcar que tant pel 2017 com pel 2018, s'ha emès una partida pressupostària específica per a les polítiques LGTBI, concretament pel Punt d'Informació i Assessorament LGTBI+ (Xarxa SAI) i per a la reforma horària.

Taula 7. Pressupost anual per a la Regidoria d'igualtat, feminismes i LGTBI.

Destinació	2015	2016	2017	2018
Igualtat	252.231 €	266.781 €	253.522 €	253.522 €
LGTBI	-	-	1.500 €	1.500 €

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Ajuntament de Sant Boi de LL.

Si ens fixem en la taula anterior, s'observa un increment de 14.550 € entre l'any 2015 i 2016. Això és degut al Premi Literari Delta, que va ser liderat i executat per Sant Boi de Llobregat⁷ l'any 2016 i, per aquesta raó, el pressupost per la Regidoria va veure's augmentat.

Instruments per a les polítiques d'igualtat

Pel que fa als instruments desenvolupats per a l'assoliment de la igualtat efectiva entre dones i homes al municipi, destaca l'existència de **dos Plans d'igualtat de gènere previs**. El 2005 es va dur a terme el primer Pla d'Igualtat de Gènere per a la ciutat i, el

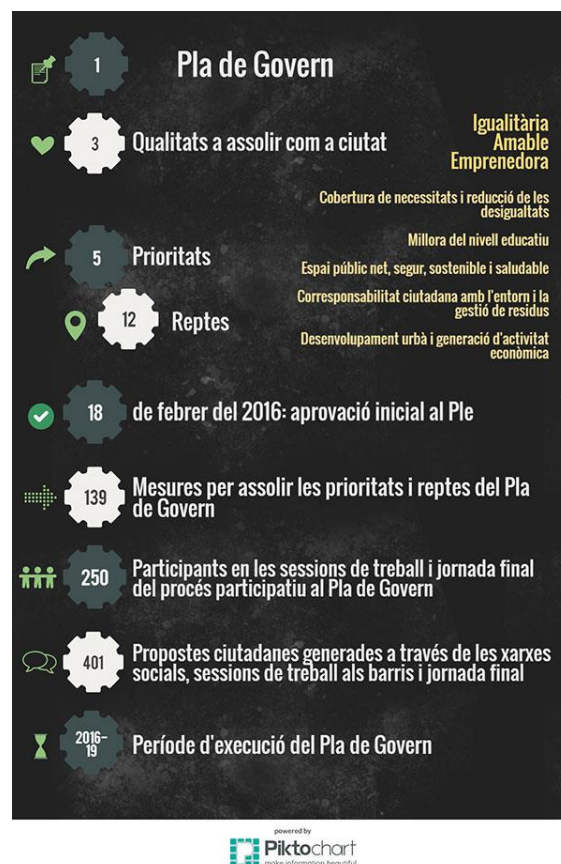
⁷ El Premi Literari Delta és un projecte liderat i executat un cop cada dos anys per un municipi del Baix Llobregat. Aquest és finançat pels 16 municipis que formen part del Projecte. Web del Premi: <http://www.elprat.cat/persones/dones/premi-literari-delta>. Data de consulta: 16/10/2018 a les 17.40 hores.

2012, tal com s'ha indicat amb anterioritat, es va dur a terme el segon Pla d'igualtat de gènere per a la ciutat (2012-2018).

D'altra banda, l'any 2012 es va aprovar el **Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe** que va ser revisat pels canvis legals i legislatius i va tornar-se a aprovar el 3 d'octubre del 2018 i, l'any 2017, es va dur a terme el **II Pla Intern d'Igualtat de Gènere de l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat (2018-2021)** amb l'objectiu de "promoure un canvi organitzatiu que permeti una major igualtat de gènere dins de l'Ajuntament⁸". Anteriorment però, ja hi havia un Pla d'igualtat de gènere intern, que es va aprovar l'any 2011.

A més, **al Pla de Govern (2015-2019)** es dona una importància cabdal a la promoció de la igualtat de gènere i LGTBI, ja que la primera prioritat política que s'hi inclou és que "a Sant Boi tots els ciutadans i ciutadanes tinguin cobertes les necessitats bàsiques i es redueixi la desigualtat"⁹.

Imatge 1. Infografia del Pla de Govern (2015-2019).



Font: Ajuntament de Sant Boi de Llobregat

⁸ Informació extreta del Pla Intern d'Igualtat de Gènere de l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat (2018-2021).

⁹ Podeu trobar més informació a <http://www.santboi.cat/plagovern>.

La **direcció que han pres les polítiques d'igualtat** són, per tant, la promoció del *gender mainstreaming* i la tendència a prioritzar les polítiques de promoció de la igualtat i no tan sols les polítiques de caràcter assistencial apel·lant, a més, a la inclusió dels homes del municipi en els processos relacionats amb la corresponsabilitat i les violències masclistes. A més, també s'ha apostat, des de l'any 2016, per la inclusió de la diversitat sexual i de gènere com a línia de treball a través de la creació d'un **Grup motor intern** (any 2016) i de diverses accions destinades a la ciutadania, essent aquesta una oportunitat per apuntar a l'origen comú de les desigualtats que es conformen en un sistema social binari i heteropatriarcal.

Estat de la qüestió

Transversalitat

Al treball de camp realitzat es va manifestar la **necessitat d'aprofundir i formalitzar un sistema de treball que impulsi la incorporació de la perspectiva de gènere de forma transversal** a totes les àrees de l'Ajuntament, ja que si bé és cert que el discurs imperant és clar a causa del ferm compromís polític existent, no sempre s'aplica la perspectiva de gènere de forma automàtica a les polítiques públiques desenvolupades des del Consistori. Sinó que des de l'àmbit d'Igualtat s'han de fer revisions dels documents que s'emeten, les accions i els programes que es desenvolupen.

Es tracta també de donar continuïtat a tot l'exercici que s'està duent a terme: sistematitzar la introducció de la perspectiva de gènere, de forma que no es deixi de treballar per la igualtat efectiva entre homes i dones. En aquest sentit, ja al Pla d'igualtat intern es va proposar la creació de les **antenes d'igualtat** com a figures que, des de cada àrea, puguin funcionar com a impulsores i assessores en l'aplicació de la perspectiva de gènere a cada àrea i departament, a més de funcionar com una connexió amb l'àmbit d'Igualtat. Un projecte que està previst que s'implementarà durant el 2019.

Una qüestió a destacar en l'àmbit del compromís amb la igualtat, és el decàleg elaborat per les alcaldesses¹⁰ del Baix Llobregat i la consellera comarcal d'igualtat, presentat al Consell Comarcal el 23 de març de 2018 que proclama la “**declaració dels municipis**

¹⁰ Les alcaldesses són Mercè Esteve i Pi (Begues), Maria Miranda Cuervas (Castelldefels), Rosa Boladeras Serraviñals (Corbera), Pilar Díaz Romero (Esplugues), Raquel Sánchez Jiménez (Gavà), M. del Pilar Puimedón Monclús (Olesa), Ascensión Ratia Checa (Pallejà), Lluïsa Moret Sabidó (St. Boi), Lúcia Muñoz Cáceres (St. Feliu), Maite Aymerich Boltà (St. Vicenç), Anna Martínez Almoril (Sta. Coloma) i Eva M. Martínez Morales (Vallirana). La consellera comarcal d'igualtat és la Vicky Castellanos.

100% feministes¹¹. Aquest decàleg, que es presenta al 5è Consell de Dones del Baix Llobregat, suposa una aposta per consolidar les polítiques d'igualtat de gènere i el compromís polític vers la igualtat entre homes i dones.

Quant a instàncies de coordinació, a partir de l'aprovació del Pla intern d'igualtat de gènere es va crear una **Comissió de Seguiment** amb l'objectiu de disposar d'un espai de coordinació i avaluació de les accions plantejades al Pla. Tanmateix, pel que fa a l'anterior Pla per a la ciutat, l'avaluació i seguiment no es fa a través d'una comissió específica sinó que es duu a terme per les persones que conformen l'àmbit d'Igualtat. Pel que respecta a les polítiques LGTBI, també es va crear, el 2015, un **Grup Motor per tal de promoure la perspectiva LGTBI** a les accions i programes del Consistori.

D'altra banda, també s'han ofert diverses formacions per introduir la perspectiva de gènere al funcionament de l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat. Dins del ***Pla de formació Avançat (2016-2018)***, al 2016, es van realitzar un total de 992 accions formatives, de les quals un 58% van ser realitzades per dones i el 42% per homes. Un exemple són les formacions a les persones dels serveis que formen part del Circuit (vegeu l'apartat 5.3 *Acció contra les violències masclistes*) o les formacions en comunicació inclusiva realitzades el 2017, que es destaquen positivament per part de les persones entrevistades, apuntant que els i les professionals de Comunicació del Consistori tenen en compte la perspectiva de gènere ja no només en el llenguatge sinó amb l'ús d'imatges i representacions gràfiques inclusives, la posició de les notícies als canals de comunicació, la representativitat i visibilitat de les dones en diversos àmbits.

Comunicació

Relacionat amb la comunicació cap a la ciutadania, l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat disposa de diverses pàgines web entre les quals cal destacar la web de ***Sant Boi és diversa*** (enllaç: <http://santboiesdiversa.cat/>), la web d'***Això no és amor*** (enllaç: <http://www.aixonoesamor.cat/>) i la web Igualtat Sant Boi (enllaç: <http://www.igualtatsantboi.cat/>) que són canals que faciliten la difusió de les accions i programes disponibles cap a la ciutadania en matèria d'igualtat. A més, per facilitar la comunicació, des d'Igualtat es disposa d'una pàgina de Facebook. Amb l'objectiu de superar la barrera digital que suposen aquests canals de difusió, també existeix la

¹¹ Informació extreta de: <https://www.ccebll.cat/index.php/2018/04/03/presentacio-del-decaleg-de-les-alcaldesses-del-baix-lobregat/> i <http://www.elbaix.cat/2017/06/09/diverses-alcaldesses-del-baix-lobregat-creen-una-taula-de-treball-per-incorporar-la-perspectiva-de-genere-a-les-politiques-publicues/>.
Data de consulta: 17/10/2018 a les 11.45 hores.

revista Viure a Sant Boi (en format físic i de publicació mensual) i s'elaboren **díptics** de les jornades i la programació del CRDD. A més, també s'elabora el **Butlletí del Consell Municipal de les Dones**¹², amb més de quinze anys de trajectòria (des del 1999), que treballa eixos temàtics molt diversos com el dret a l'avortament, els treballs o les dones i la ciència, entre d'altres. Aquest butlletí es reparteix en format paper en actes commemoratius com el 25 de novembre, Dia internacional Contra la Violència Masclista, i el 8 de març, Dia Internacional de les Dones, i és accessible des de les pàgines web de l'Ajuntament i d'Igualtat.

Imatge 2. Portada del nº 53 del Butlletí del Consell de les Dones.



Font: Ajuntament de Sant Boi de Llobregat

En aquest sentit, cal destacar l'exercici per part de l'àmbit d'Igualtat i de Comunicació per **visibilitzar les accions referents a la igualtat de gènere i a favor de la diversitat sexual i de gènere que es realitzen des del Consistori**, doncs gràcies a aquestes accions es promou que la ciutadania vegi els beneficis que s'obtenen a l'incorporar la perspectiva de gènere i LGTBI en les polítiques municipals. A més, el fet que s'hagi creat una "marca" d'igualtat és molt important per, a més, reivindicar l'autoria de les accions que es desenvolupen i, així, legitimar la seva continuació¹³.

¹² Per a més informació sobre el Consell Municipal de les Dones de Sant Boi de Llobregat, vegeu l'apartat 5.7 *Reconeixement de la participació i el lideratge de les dones*.

¹³ Informació extreta de: Gelambí Torrell, Mònica. 2016. *Guia pràctica per a la realització de polítiques transversals de gènere en l'àmbit municipal*. Diputació de Barcelona.

5.2.3 Acció contra les violències masclistes

L'Ajuntament té una llarga trajectòria en la lluita contra les violències masclistes, com demostra el fet que el **Circuit Local d'Atenció a les Dones Víctimes de Violència Masclista** de la ciutat data de **1999**, essent **un dels dispositius pioners** en l'erradicació de les violències masclistes a Catalunya.

Instruments i recursos per lluitar contra les violències masclistes

Pel que fa al SIAD de Sant Boi de Llobregat, destaca l'enfocament global sota el qual es treballa, incloent (des del mes de març de 2018) l'**atenció a les criatures de les dones que es troben en situació de violència masclista**, així com també s'inclou la violència masclista que es dona en l'**àmbit comunitari**: el 2017 es va crear el **Protocol d'Actuació davant les agressions sexistes a les festes i actes de la ciutat**, que ja **incorpora** la **perspectiva LGTBI**. En aquest sentit, s'ha cregut pertinent incloure en aquest apartat tot allò relacionat amb l'espai públic i amb la creació d'una ciutat més segura i inclusiva que, a l'anterior Pla, es considerava separatament.

Concretament, des del SIAD-CRDD, s'ofereix el servei d'**atenció jurídica**, d'atenció **psicològica individual** així com **grup**al (a través dels **Grups d'Ajuda Mútua** o GAMs). A més, també s'ofereixen grups de suport com l'**Espai Obert** i el de **Lectura Dramatitzada** i el **Servei d'Atenció a Infants i Dones Mares Víctimes de Violència Masclista** (obert el març de 2018).

L'aposta actual de l'Ajuntament respecte a les violències masclistes és, a més, el **treball coordinat** entre els diferents serveis que s'inclouen al Circuit: cossos policials, serveis sanitaris, jurídics, serveis socials, SIAD i CRDD, de forma que es pugui oferir una atenció òptima a les usuàries i evitant així la doble victimització. A més, es treballa coordinadament amb els GAM i es duen a terme reunions periòdiques amb els agents inclosos al Circuit, de forma que es puguin detectar possibles aspectes a millorar i funcionin com un espai de suport entre professionals.

Tot això es reforça a través d'**accions concretes destinades a la prevenció de les violències masclistes**, que sorgeixen a partir de la campanya **Això no és amor** (enllaç web: <http://www.aixonoesamor.cat/>), com els **actes de commemoració** del Dia Internacional de les Dones, 8 de març; del Dia Internacional Contra la Violència Masclista, 25 de novembre, o el Dia Internacional de l'Orgull LGTBI, 28 de juny, entre d'altres, les xerrades i tallers a Instituts del municipi o diversos projectes vinculats a l'àmbit de la cultura. La Campanya neix i es manté amb la idea de trencar estereotips

sobre la violència masclista, denunciar l'existència de violències masclistes i acostar-nos a la població més jove i interpel·lar-la.

Destaca també la **formació oferta per part del CRDD** a professionals de l'Ajuntament, sobretot als agents que formen part del Circuit, de forma que es trenqui amb la percepció de què les violències masclistes tenen lloc únicament a l'àmbit de la parella i s'hi incloguin altres tipus de violències com la comunitària o la sexual en l'espai públic.

Estat de la qüestió

Creació d'espais segurs i inclusius: urbanisme

Pel que fa a les noves necessitats detectades, s'ha esmentat la **urgència d'incloure la perspectiva de gènere a l'hora de construir una ciutat més segura, sostenible i inclusiva**. Exemples d'aquesta necessitat són zones com la pujada de Sant Ramon o la zona del riu, que se senyalen com zones poc il·luminades on les dones no se senten segures. Recentment s'ha dut a terme una formació en urbanisme amb perspectiva de gènere i s'ha creat un parc infantil que la inclou, així com l'aprovació de nomenar dos espais (carrerons) amb noms de dones, amb l'objectiu de fomentar la representació de les dones al nomenclàtor de la ciutat; però tot i això, cal reforçar encara més la perspectiva de gènere en les polítiques d'urbanisme, sobretot, a tot allò relacionat amb la creació d'espais segurs i inclusius, doncs les sinergies entre aquest àmbit i Igualtat encara s'han de sistematitzar.

Instruments i recursos per lluitar contra les violències masclistes

D'altra banda, també es menciona la **necessitat d'aconseguir un funcionament òptim del Circuit** que, tot i que de forma general es destaca molt positivament, a vegades no funciona amb fluïdesa. Algunes qüestions que s'han posat sobre la taula són la d'incloure agents educadors dins del Circuit, o la de treballar conjuntament amb els cossos policials per reforçar la perspectiva de què les violències masclistes no succeeixen únicament a l'entorn familiar. Tanmateix, el Circuit té una valoració molt positiva i es destaca la bona assistència a les formacions destinades a les persones que en formen part. A més, les accions formatives que s'han dut a terme treballaven temàtiques molt diverses com la perspectiva LGTBI, la violència sexual, la mutilació genital femenina o els matrimonis forçats.

Cal remarcar que l'abordatge de les violències és un dels àmbits més treballats històricament al Consistori. Cada any, es duen a terme **jornades tècniques** dins el marc del Dia Internacional Contra la Violència Masclista (25N) es treballa per visibilitzar i sensibilitzar els diferents tipus de violència masclista existents. Aquestes formacions van dirigides a professionals del Circuit en particular i a professionals de l'àmbit social en general. S'hi han treballat les violències 2.0, la violència a l'espai públic, la violència sexual i els nous models de masculinitat, entre d'altres.

Amb aquest *background*, es planteja, a nivell polític, trobar estratègies intermunicipals per tal d'aconseguir un major compromís per parts dels òrgans autonòmics i estatals i aconseguir solucionar les limitacions a les quals estan subjectes els òrgans municipals.

Des del CRDD es duen a terme les derivacions cap a altres serveis com el d'atenció i assessorament jurídic i psicològic així com també s'ofereixen formacions i tallers presencials i online, especialitzats. Pel que fa al SIAD de Sant Boi, aquest disposa d'atenció psicològica individual però també grupal a través dels GAM, els Grups d'Ajuda Mútua. Aquest espai grupal, gestionat per la psicòloga i coordinadora del SIAD serveix per treballar, a mode de grup tancat, l'**apoderament de les dones** que han patit o pateixen violència masclista. Partint d'aquest **enfocament més grupal**, també s'ha tingut en compte a les criatures, obrint-se, el març de 2018, un **Servei d'atenció a infants que han viscut violència masclista** al seu entorn familiar. L'any 2014, amb el servei Èlia, servei d'atenció i informació online, s'acosta els serveis a la població més jove.

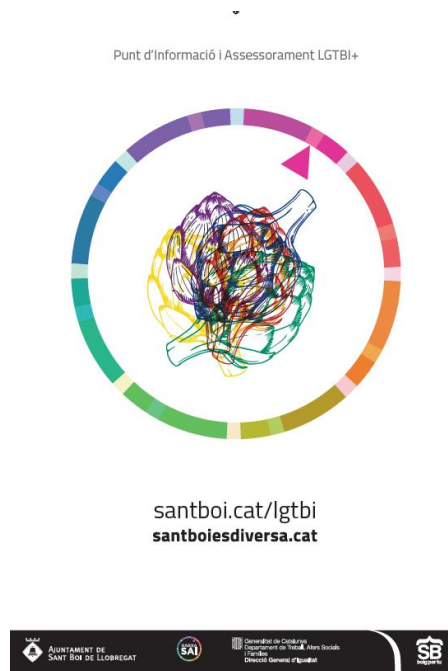
Imatge 3. Cartell del Servei d'atenció a infants víctimes de violència masclista.



Font: Ajuntament de Sant Boi de Llobregat

El SIAD inclou un **enfocament comunitari** de les violències masclistes amb l'elaboració del **Protocol d'Actuació davant les agressions sexistes a les festes i actes de la ciutat** (que, com s'ha mencionat anteriorment inclou la perspectiva LGTBI). En aquesta línia, el 30 de gener de 2018 s'ha obert el **Punt d'Informació i Assessorament LGTBI+** (a la Xarxa SAI) per oferir atenció i assessorament a les persones LGTBI.

Imatge 4. Cartell del Punt d'Informació i Assessorament LGTBI+ de Sant Boi de Ll.



Font: Ajuntament de Sant Boi de Llobregat

D'altra banda, des del CRDD també es duen a terme activitats de diferents tipus i de caràcter grupal, però obertes a totes les dones del municipi. Trobem les orientades al benestar psicològic i emocional (tallers de relaxació, d'autoconeixement i sessions grupals amb una psicòloga per a treballar l'autoestima, les relacions tòxiques...); les formacions orientades a l'apoderament, com ara defensa personal; formacions destinades a l'estudi de les polítiques per a la igualtat i el feminisme, formacions online, o les converses feministes.

L'horari d'obertura del CRDD és molt ampli, de dilluns a divendres al matí i les tardes de dilluns a dijous. Això ha suposat que la ciutadania conegui el servei i ha repercutit en un increment de persones que s'hi acosten.

L'any 2017, el CRDD va rebre 3.104 **consultes**, de les quals 338 van estar relacionades amb violència, 883 amb atenció psicològica i 202 amb assessorament jurídic. Generalment, l'atenció es realitza presencialment, però també destaca que un gran

nombre d'atencions, concretament 118, es realitzen via correu electrònic. La resta estan relacionades amb la formació, l'apoderament i la consulta del fons bibliogràfic.

Pel que fa als canals d'entrada de les dones que acudeixen al SIAD, podem afirmar que la majoria ho han fet per iniciativa pròpia, seguit de les que han estat derivades des de Serveis Socials i els serveis de salut. Pel que fa al perfil de les usuàries, el 30,5% de les dones té estudis de batxillerat o FP, seguit del 29,5% que té estudis primaris, el 13,8% que té estudis universitaris i el 5,4% que no té estudis¹⁴. La majoria d'elles estaven casades i eren de nacionalitat espanyola. Segons el treball de camp realitzat, **cal parar atenció a les dones que no accedeixen al servei**, en aquest cas es mencionen les dones d'origen xinès i paquistanès, entre d'altres.

Des de l'Ajuntament, a partir de l'any 2011 s'ha fet un esforç important en **interpel·lar la població més jove** respecte a la violència masclista, per tal de denunciar que és una violència que està arreu i que té múltiples representacions. En aquest sentit, neix la campanya *Això no és Amor* (enllaç web: <http://www.aixonoesamor.cat/>), amb projectes musicals, espais de reflexió i formació, incidència a la xarxa, i amb el Protocol davant les agressions sexistes a les festes majors i altres esdeveniments de ciutat. La campanya *Això no és Amor*, és permanent i té per objectiu la denúncia i visibilització de totes les manifestacions de la violència masclista i les relacions abusives, la violència a les xarxes, la violència sexual, la violència a l'espai públic, etc.

En aquest sentit, una de les qüestions que més preocupen a la ciutadania és precisament la violència masclista entre les persones més joves, apuntant que cal **incrementar les accions de sensibilització** vers les diferents formes de violència masclista. És per això que a les festes de la ciutat, des del 2017, s'inclou un (o diversos) **punt lila** per treballar i assessorar contra l'assetjament sexual i per raó de sexe i la LGTBIfòbia en el que s'ofereix la possibilitat d'activar el circuit en els casos que sigui necessari.

D'altra banda, una de les apostes de la campanya *Això no és Amor*, és la d'incloure als homes i no dirigir-se únicament a les dones, interpel·lant als homes per tal d'acabar amb aquesta xacra social.

Una última qüestió a destacar és la realització d'accions de visibilització amb un fort component simbòlic com per exemple la **lectura dels noms de les dones víctimes de violència masclista** que es duu a terme a tots els Plens per part de la Regidora d'Igualtat, Feminisme i LGTBI.

¹⁴ Els percentatges no sumen 100 perquè s'han obviat les respostes "altres" i "no consta".

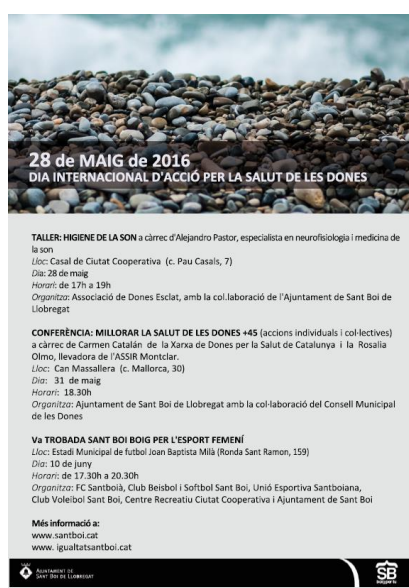
5.2.4 Drets i qualitat de vida

Aquest apartat se centra en 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.

Salut

En aquest sentit, a Sant Boi de Llobregat s'han dut a terme diverses accions en aquesta direcció, cal remarcar la **commemoració del Dia Internacional de la Salut de les Dones** a través d'actes oberts a la ciutadania.

Imatge 5. Cartell dels actes organitzats pel 28 de maig de 2016.



Font: Ajuntament de Sant Boi de Llobregat

Pel que fa als drets sexuals i reproductius, cal destacar que, l'any 2014, el Butlletí del Consell Municipal de les Dones va destinar-se a parlar d'aquesta temàtica.

Esports

D'altra banda, referent a l'esport, destaca l'esforç que s'ha dut a terme respecte a la promoció de l'esport femení a través de diverses accions com, per exemple, **les jornades d'esport femenins**, que es realitzen des de 2012. A continuació, es mostra el cartell de la trobada de l'any 2017, que s'organitza anualment des del 2013:

Imatge 6. Cartell de la VI trobada de Sant Boi boig per l'esport femení.



Font: Ajuntament de Sant Boi de Llobregat

A més, en aquesta línia, es va organitzar, com a **subseu del 5è Congrés de les Dones del Baix Llobregat**, al juny de 2018, una activitat per a tractar les desigualtats en l'esport femení amb l'objectiu de contribuir a difondre la discriminació de les dones en aquest àmbit i fomentar el debat crític en l'eradicació de les desigualtats.

Estat de la qüestió

Salut

Al treball de camp es mostra la preocupació per **incidir en els serveis sanitaris** per tal d'incorporar-hi la perspectiva de gènere i LGTBI. La ciutadania apunta que, sobretot a l'obstetrícia, manca proporcionar informació detallada i reforçar el treball per **apoderar a les dones sobre els seus propis cossos**, independentment de la seva orientació sexual.

Una altra de les qüestions que es creu important a tenir en compte pel que fa a la salut sexual i reproductiva en l'elaboració d'aquest III Pla d'Igualtat de Gènere per a la ciutat, és la de dotar d'informació suficient a les noies joves sobre els **mètodes anticonceptius i la prevenció de les malalties de transmissió sexual**, ja que

tot i que per una banda es duen a terme xerrades sobre salut sexual i reproductiva dirigides a adolescents i joves i que es destaca que cada cop hi ha més noies joves que es mobilitzen per aconseguir la igualtat de gènere, segueixen sent moltes les que acudeixen als serveis de salut per a demanar la píndola de l'endemà, sobretot noies preadolescents. A més, també es remarca la preocupació pels referents dels quals aquestes noies disposen, ja que, tot i que des de l'Ajuntament es procura donar referents de dones apoderades i independents, els mitjans de comunicació segueixen transmetent rols femenins sexistes i sexualitzats.

Esports

Pel que fa a l'esport, es remarca la importància d'incidir en els jocs esportius escolars i de treballar cap a una concepció més igualitària del mateix, tenint en compte la perspectiva feminista i LGTBI, donat que és un **espai de socialització** molt important per les persones joves i adultes, així com una forma de promoure una **vida saludable**.

Una de les bones pràctiques a posar en relleu per part de l'Ajuntament, és la **incorporació de la perspectiva de gènere a les subvencions que s'atorguen als clubs esportius**. Un exemple d'èxit és el club de Rugbi, que progressivament ha mostrat interès per promoure l'esport femení. Segons es comenta al treball de camp, en els últims anys s'han inscrit moltes nenes als equips de futbol, beisbol, rugbi i vòlei però, tot i això, es manifesta la **complexitat d'incidir en les entitats federades**.

Si ens fixem en les dades quantitatives proporcionades per l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat, les dones esportistes a la ciutat per la temporada 2017-2018 són 1.142, concentrades majoritàriament a la Fundació Llor (271 dones), al Club Gimnàstic Sant Boi (222 dones) i al Club Voleibol Sant Boi (98 dones).

D'altra banda, durant el treball de camp s'ha fet menció a la pràctica esportiva a l'aire lliure, doncs les dones del municipi no se senten segures a l'hora de realitzar-la. Aquesta valoració no fa referència únicament a l'entorn urbà sinó també a l'espai forestal del municipi, de gran extensió.

Per últim, una de les qüestions que es volen impulsar des de l'equip de govern del Consistori, relacionat amb l'entorn, i que està prenent cada com més protagonisme, és l'**eco-feminisme** i la **sostenibilitat mediambiental**, una aposta que, segons opinen les persones participants en el treball de camp, és necessària plantejar degut a l'orografia del territori on es troba, la necessitat mediambiental i el potencial econòmic que se'n desprèn.

5.2.5 Coeducació i transmissió d'una cultura igualitària

Educació i sensibilització de gènere

Pel que fa a l'àmbit de la **coeducació**, des de l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat s'ha dut a terme un projecte de coeducació complert, per tal d'**educar en valors des de la infantesa fins a l'etapa adulta**.

Aquest, és un dels projectes més destacats de les últimes dues legislatures, en el què s'hi inclouen accions i activitats com:

- Contes per la Coeducació (Sant Jordi);
- Campanya de jocs i joguines no sexistes;
- Formacions de coeducació als agents de l'àmbit d'educació no formal del municipi (7 cursos, 115 participants) als anys 2012-2017;
- Projecte inclusiu (Escola Casablanca);
- Ampliació del fons documental del CRDD (contes infantils i llibres juvenils);
- Xerrades a escoles "La maleta coeducativa".

Foment de la cultura

Pel que fa a l'àmbit de la cultura, és d'important menció l'existència del CRDD com a font de recursos documentals per a potenciar la promoció de les dones. A més, es realitzen periòdicament diverses activitats obertes a la ciutadania tant per visibilitzar les **aportacions culturals de les dones** així com per promoure una educació lliure de valors i estereotips sexistes.

D'altra banda, cal ressaltar que al **Pla Local de Joventut (2016-2020)**¹⁵ s'hi inclou la perspectiva de gènere destinat, a la diagnosi, un apartat específic a la igualtat que engloba no només la igualtat entre noies i nois sinó que també inclou la diversitat sexual i de gènere i utilitzant llenguatge inclusiu i indicadors específics per a avaluar la incidència del Pla.

¹⁵ Pot descarregar-se a: <http://www.santboi.cat/fotos/joventut/PLJ2016-2020AprovacioDefinitiva.pdf>.
Data de consulta: 22/10/2018 a les 15.18 hores.

Estat de la qüestió

Educació i sensibilització de gènere

Després d'analitzar la informació recollida al treball de camp, veiem una voluntat tant per part de la ciutadania com per part del personal del Consistori, de **treballar des de la primera infància**. A més, s'apunta, l'exercici per impulsar la coeducació no ha de recaure únicament en els i les professionals dels centres educatius formals i no formals, sinó en tota la comunitat educativa, quelcom que inclou també a les famílies.

Des del Consistori s'estan realitzant **formacions** al professorat i a les famílies amb l'objectiu d'**incloure la perspectiva de gènere en els processos de renovació pedagògica i amb les famílies**. Algunes d'aquestes formacions es basaven en la promoció de les relacions positives i la prevenció de l'abús, l'acompanyament familiar en l'adolescència o les relacions sexo-afectives en l'adolescència i el rol de la família.

D'altra banda, referent a les famílies, es detecta la necessitat de reforçar la **implicació dels pares** en l'educació dels seus fills i filles, doncs les AMPAs i AFAs es troben molt feminitzades.

Una de les qüestions que es creuen d'important rellevància és la de dotar de **referents** (com per exemple dones exitoses en professions masculinitzades o persones no binàries) des de la primera infància i durant tota l'etapa educativa.

Com a mesura de sensibilització, destaquen les campanyes realitzades per **Sant Jordi** en què es promouen els llibres coeducatius i la visibilització de les escriptores, activitats per a la ciutadania com cines-fòrum o presentacions de llibres i campanyes per a escollir joguines no sexistes per **Nadal**.

Com veiem a continuació, des de l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat es fa cada any una **guia de contes coeducatius** de forma que les famílies disposin de diverses opcions revisades que assegurin una lectura lliure d'estereotips sexistes.

Imatge 7. Portada de la guia de contes coeducatius per Sant Jordi de 2018.



Font: Ajuntament de Sant Boi de Llobregat

A més, amb motiu d'aprofitar la **diada de Sant Jordi** per a realitzar campanyes de sensibilització, es duen a terme tallers des del 2015 adreçats a infants i joves. Aquests tallers han tingut cada any més èxit, començant el 2015 amb 23 assistents (15 noies i 8 nois), mentre que el 2017 (últimes dades disponibles) hi van assistir 55 persones (40 noies i 15 nois).

En la mateixa línia, també es duu a terme una campanya per les dates de **Nadal** amb l'objectiu de sensibilitzar sobre la importància d'escollir joguines que no perpetuïn la divisió de rols entre homes i dones i els estereotips associats, a continuació es mostra l'exemple de la campanya pel Nadal de 2017.

Imatge 8. Cartell de la campanya de Nadal 2018 per a escollir joguines no sexistes.



Font: Ajuntament de Sant Boi de Llobregat

L'aposta per part de les persones treballadores al Consistori és fer una **revisió sobre les activitats extraescolars** i així poder realitzar una **feina conjunta i coordinada** per l'educació en valors lliures d'estereotips sexistes.

Foment de la cultura

Cal destacar la importància de tenir un **centre de recursos documentals especialitzat**, actualment amb més de 3000 documents ja que, al treball de camp, es denota la seva utilitat en tant als assessoraments per a recerques que dona. A més, la ciutadania destaca que en els últims anys, des del CRDD, s'està treballant per a **visibilitzar les aportacions de les dones a la història des de múltiples àmbits** (tecnologies, sanitat, arts...). Un exemple és la presentació del llibre *Estic estupenda!* De Raquel Gu realitzada el 2018.

A més, per les festes que s'organitzen a la ciutat, es procura que els **grups de música convidats** tinguin lletres de cançons inclusives així com es té en compte que hi hagi una representativitat equilibrada d'homes i dones músiques als escenaris.

Des del projecte Veus Contra la Violència Masclista, en el marc de la Campanya *Això no és Amor*, s'ha elaborat el **CD Veus Contra la Violència Masclista** durant els anys 2015 i 2016, en el qual diferents grups i vocalistes de Sant Boi de Llobregat van musicar poemes de reconegudes poetesses; així com actes on es realitzaven diverses activitats, com l'espectacle de dansa contemporània, el 2017, a partir de les cançons incloses al CD. Aquest projecte va permetre treballar amb gent jove de la ciutat des de l'àmbit de la música.

Des de l'any 2016, a més, el 8 de març es commemora el dia amb el passi d'una pel·lícula als cinemes de Sant Boi sobre igualtat i el paper de les dones al llarg de la història.

5.2.6 Reformulació dels treballs i dels temps

Respecte als treballs i els temps és important destacar que Sant Boi és una de les quatre ciutats que va apostar, al març de 2011, per aprovar un **Pacte per a l'Ús del Temps a la Ciutat** amb l'objectiu d'harmonitzar el temps laboral, familiar i personal de la ciutadania¹⁶.

¹⁶ Tal com s'indica a:

<http://www.santboi.cat/PaginesW.nsf/Web%5CPlanes/0840A0938AB10F6EC125785B004ABE67?OpenDocument&Clau=usostemps&Idioma=ca&Seu=N>

A més, l'any 2015 va incorporar-se a la iniciativa per a la **Reforma Horària** que promou l'adopció d'horaris compatibles amb la vida personal, familiar i laboral, com veurem més endavant i que des de l'any 2016 compta amb una partida pressupostària pròpia, quelcom que denota el compromís polític existent amb aquesta qüestió.

D'altra banda, també es té en compte a l'hora de programar activitats obertes a la ciutadania que els horaris de les mateixes siguin compatibles amb els horaris de les persones que tenen responsabilitats de cura cap a altres persones i l'opció d'espai de guarda d'infants en tot allò programat des d'igualtat. Tot això, denota el compromís de l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat respecte a la construcció d'una **ciutat inclusiva** que té en compte la diversitat de contextos en què es troba la ciutadania tot i que queda un recorregut important a la ciutat, com en tota la societat, per harmonitzar els temps per posar la cura, al centre.

Estat de la qüestió

Treballs de cura i gestió dels temps

Des de l'Ajuntament s'està treballant en múltiples direccions per tal d'**afavorir la corresponsabilitat** entre homes i dones i el **compromís dels negocis locals** amb la igualtat de gènere.

A nivell intern, la **coordinació amb el Servei d'Ocupació** no acaba de ser del tot fluïda, doncs el servei va municipalitzar-se recentment i encara no s'ha pogut establir-hi sinergies. Tot i això, des d'Igualtat, feminisme i LGTBI s'estan impulsant algunes mesures en aquest àmbit.

Una de les qüestions que així ho demostra és la incorporació al Pacte per a l'ús del temps (2011) i a la Reforma Horària (2015, en què Sant Boi és prova pilot de les Polítiques del Temps i es gestiona a través d'una comissió transversal on s'hi inclouen personal de l'Ajuntament i sindicats). A través del treball de camp, s'indica que encara cal treballar aquesta línia, tant a nivell intern com a les empreses locals i agents econòmics, doncs els canvis que s'haurien de produir per a què la reforma horària fos un èxit, apelen a una cultura organitzativa androcèntrica que no té en compte que les dones són qui realitzen majoritàriament el treball de cures i, per tant, es requereixen canvis estructurals per tal d'aconseguir la igualtat efectiva entre homes i dones, quelcom que no és senzill. En aquest sentit, des del treball de camp realitzat amb la ciutadania, també es denota la necessitat de treballar per millorar la corresponsabilitat entre homes i dones al treball de cures que, segons indiquen, comença a millorar pel

que fa a la cura d'infants però no pel que fa a la **gent gran i les persones amb diversitat funcional**, quelcom que hauria de treballar-se.

Mercat laboral

Tanmateix, des del Consistori s'estan aprovant mesures que insten a les empreses a produir petits i progressius canvis que a mitjà i llarg termini puguin convertir-se en canvis estructurals. Una d'aquestes qüestions és la referent als **plecs de contractació**: al 2019, s'aprovarà la Instrucció dels plecs de contractació que incorpora mesures concretes per a la igualtat a les empreses. Aquesta modificació permet tenir impacte allà on no arriba la legislació.

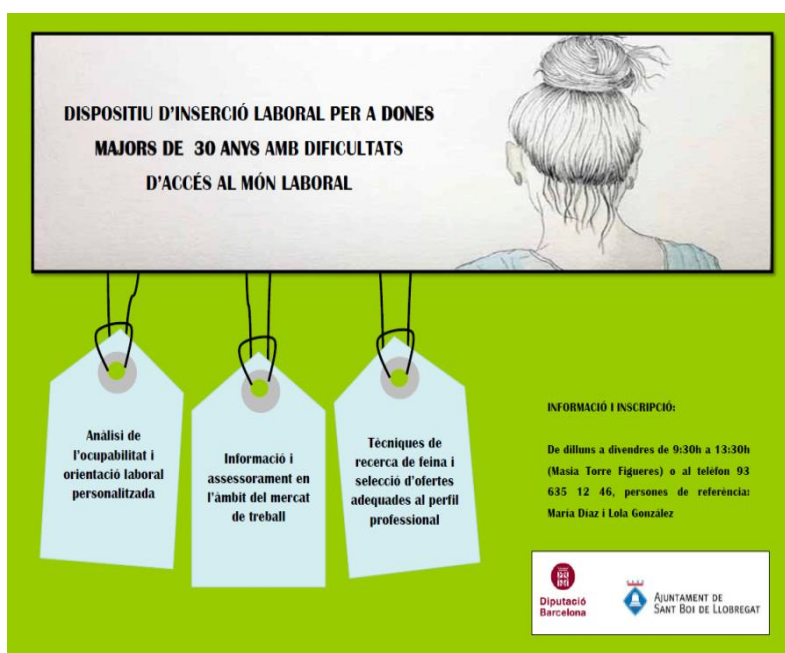
D'altra banda, també es troba necessari donar rellevància al **treball agrari**, una potència econòmica del municipi que s'està desplegant cada cop més i en la que no hi ha un gran nombre de dones treballant (és més, és un sector força masculinitzat). És per això que es veu la necessitat de treballar en la **inclusió de les dones a la pagesia**.

Pel que fa a la inserció laboral i emprenedoria, l'any 2012 es va crear el Laboratori Cívic d'Emprenedoria i Economia Social de Sant Boi (CoBoi). Aquest servei s'ha reformulat, aquest any 2018, en el **Laboratori d'Innovació Social** que pretén ser un punt de contacte entre els centres de coneixement professional i les empreses, evolucionant cap a un espai de trobada on s'hi inclouen quatre agents: ciutadania, administració pública, empreses i universitats¹⁷. Tanmateix, caldria reforçar l'exercici per incorporar-hi la perspectiva de gènere, donat que l'economia feminista i les experiències actuals d'emprenedoria de dones poden constituir una aportació rellevant.

Pel que fa a la **inserció sociolaboral de les dones**, des de l'any 2008 es realitza un dispositiu per a la inserció sociolaboral de dones amb especials dificultats per a la inserció en el marc del projecte **Treball als barris**. Al mateix, hi participen aproximadament 40 dones a l'any del barri Casablanca. El projecte inclou mòduls d'orientació i intermediació laboral i formació professionalitzadora i transversal (com l'alfabetització digital i en TIC). A més, des de 2017 s'està realitzant un dispositiu específic per a dones majors de 30 anys:

¹⁷ Informació extreta del treball de camp i del Web: <https://www.elperiodico.cat/ca/sant-boi/20180321/el-coboi-de-sant-boi-del-llobregat-es-reformula-com-a-laboratori-dinnovacio-social-6704674>. Data de consulta: 22/10/2018 a les 19.10 hores.

Imatge 9. Cartell del dispositiu d'inserció laboral per a dones majors de 30 anys.



Font: Ajuntament de Sant Boi de Llobregat

Com veiem al cartell anterior, al Dispositiu s'hi inclou una proposta personalitzada per referent a l'ocupabilitat així com un espai per a rebre informació i assessorament sobre el mercat laboral i, a més, s'ensenyen tècniques per a la recerca de feina.

En aquest sentit, una de les línies que s'han mencionat com a prioritàries en aquest àmbit, és la de **promoure la contractació de les dones majors de 45 anys** a través dels **Plans d'Ocupació**, així com realitzar campanyes de sensibilització per a promoure la corresponsabilitat en els treballs de cura.

Aquesta tasca, juntament amb la promoció de la corresponsabilitat en els treballs de cura, rau en l'urgent objectiu de **disminuir la feminització de la pobresa**, quelcom que preocupa a moltes de les persones que van participar al treball de camp.

Una mostra d'aquesta urgència ens la mostren les dades estadístiques extretes de l'Observatori de la Ciutat (enllaç web: <http://observatori.santboi.cat>)¹⁸ on s'indica que a finals del mes de novembre de 2018, la taxa d'atur registrat al municipi se situava a l'11,5% de la població activa. Si ens centrem en l'atur registrat de les dones, aquesta taxa augmenta al 14,6%: 5,9 punts superior a la dels homes, que se situa al 8,7%. Pel que fa a la contractació per part d'empreses locals, aquesta només augmenta pels homes: hi ha un increment de 138 contractes a homes i una disminució de 83 contractes a dones (dades de novembre de 2018). Tot això sumat a la persistent bretxa salarial per raó de

¹⁸ Data de consulta: 14/01/2019 a les 12:28 hores.

gènere a Catalunya, que es situa en un 24% perjudicial per a les dones a l'any 2017¹⁹ i altres desigualtats com la segregació vertical i horitzontal del mercat laboral o la doble càrrega de treball, on les dones en són protagonistes.

És per això que la disminució de la feminització de la pobresa s'apunta com una de les línies prioritàries a treballar durant els anys de vigència d'aquest Pla d'igualtat de gènere per a la ciutat.

5.2.7 Reconeixement del lideratge i la participació de les dones

Des de l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat s'aposta per incloure a la **ciudadania com a agents actius pel canvi** cap a una ciutat feminista. En aquest sentit, es destaca que en els últims anys la ciudadania es mobilitza i participa més dels actes reivindicatius que tenen lloc al municipi, sorgint la necessitat d'incloure les noves veus que apareixen en alguna instància de participació formal doncs, fins al moment, l'òrgan principal d'intercanvi entre ciudadania i Consistori és el Consell Municipal de les Dones, que ja a l'anterior pla es va plantejar la necessitat de repensar-lo donada la manca de representativitat de dones joves.

Estat de la qüestió

Al treball de camp es destaquen les complicitats establertes amb la ciudadania en diversos àmbits com l'educació o l'esport, en què la ciudadania es compromet amb la ciutat i sorgeix com a agent actiu de canvi.

Pel que fa a la igualtat de gènere, a la manifestació del 8 de març de 2018 va quedar palès que a Sant Boi de Llobregat hi ha una gran massa de dones joves que s'impliquen i tenen ganes de crear una ciutat equitativa doncs es van omplir dos autocars que l'Ajuntament va contractar per anar a la manifestació de Barcelona.

És per això que es reforça la idea de **modificar els espais de participació ciutadana**, ja que fins el moment l'únic espai de coordinació entre la ciudadania i el Consistori pel que fa a la igualtat entre homes i dones està centralitzat en el Consell de les Dones, però les noies joves no hi participen, possiblement pel fet que no es senten interpel·lades amb aquest model de participació. En aquest sentit es planteja la possibilitat de crear un espai (per exemple, una **taula d'igualtat**) on es pugui accedir sense estar associada a cap entitat per tal de sumar veus i aconseguir accions amb

¹⁹ Segons l'Informe de Bretxa Salarial de febrer de 2018, CCOO. Enllaç web: https://www.ccoo.cat/pdf_documents/2018/2018_informe_bretxa_salarial.pdf. Data de consulta: 14/01/2019 a les 12:39 hores.

molta més repercussió i impacte, iniciativa que diversos municipis catalans ja han plantejat degut a les noves formes d'organització per les que opten les persones joves.

D'altra banda, també es destaca la necessitat de dur a terme **accions mediàtiques** que visibilitzin el compromís de la ciutat amb la igualtat de gènere i que, a raó d'això, es puguin atraure moltes més veus. Per exemple, respecte a la igualtat LGTBI es va dur a terme l'acte **Sant Boi és diversa** que va tenir un impacte mediàtic molt fort gràcies a la customització d'un autobús a favor de la diversitat sexual i de gènere.

Imatge 10. Fotografia de l'autobús de Sant Boi de Llobregat a favor dels drets de les persones LGTBI.



Font: Ajuntament de Sant Boi de Llobregat

En aquest sentit, s'ha plantejat la possibilitat d'aprofitar el Dia del Pare, 19 de març, per a realitzar campanyes en torn a la corresponsabilitat dels treballs de cura. D'aquesta manera, s'apel·la i implica als homes del municipi en la lluita per la igualtat de gènere.

Pel que fa als col·lectius feministes **del municipi**, es destaca la política que segueixen l'Ateneu, la Fera Ferotge, Les estupendes; i les associacions de dones El Farah, Esclat, Associació de dones de Sant Boi i EMI. Respecte a les entitats a favor dels drets de les persones LGTBI, a Sant Boi de Llobregat trobem Sant Boi en Positiu, col·lectiu LGTBI del municipi que realitza accions a favor de la diversitat sexual i de gènere. A Sant Boi de Llobregat hi ha però, moltes més entitats i associacions. D'altra banda, també s'apunta que existeix una mancança de visibilitat i representativitat de dones al teixit associatiu de Sant Boi de Llobregat així com una manca de perspectiva de gènere a gran part de les entitats del municipi (es mencionen, sobretot, les entitats veïnals i esportives).

6. PLA D'ACCIÓ

En aquest apartat, es presenten un seguit de **línies estratègiques i objectius a aconseguir en el període 2019-2023**, formulades a partir de la diagnosi del III Pla d'Igualtat de Gènere per a la ciutat de Sant Boi de Llobregat.

Amb aquest pla d'acció, que s'ha desenvolupat a partir de 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 Igualtat, Feminisme i LGTBI²⁰, tanmateix, donat que un dels objectius principals del Pla és **consolidar la transversalitat de gènere a tota la organització**, el desplegament del pla d'acció requereix de 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.

Amb aquest Pla es pretén, a més, visibilitzar el compromís i la responsabilitat política de l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat vers la igualtat de gènere, implicant també en el seu desenvolupament 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 i la interseccionalitat;
- LE2.** Acció contra les violències masclistes;
- LE3.** Una ciutat inclusiva des de la perspectiva de gènere;
- LE4.** Drets i qualitat de vida;
- LE5.** Coeducació i transmissió d'una cultura igualitària;
- LE6.** Reformulació dels treballs i dels temps;
- LE7.** Reconeixement del lideratge i la participació de les dones.

A partir d'aquestes línies estratègiques, es presenten un seguit d'objectius específics per a cada línia, dins dels quals es desenvoluparan les accions a aconseguir en el termini de vigència del Pla.

²⁰ Al llarg del pla d'acció i de l'estratègia d'implementació, parlarem d'Alcaldia per referir-nos a l'àmbit de la igualtat de gènere, ja que aquest en depèn directament.

6.1 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, Feminismes i LGTBI la funció serà potenciar les figures de les antenes d'igualtat i aportar assessorament expert en matèria d'igualtat. En aquesta línia estratègica pararem especial atenció a l'àmbit de **Comunicació**, com a encarregat de transmetre a la ciutadania la informació sobre les accions desenvolupades, que ha d'assegurar transmetre el compromís polític amb la igualtat a la ciutadania.

En aquest sentit, 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 inclusiva a nivell intern i extern a l'Ajuntament, visibilitzant la diversitat de les dones.

6.2 Acció contra les violències masclistes (LE2)

Pel que fa referència a la segona línia estratègica, basada en l'acció contra les violències masclistes, cal remarcar la llarga trajectòria en accions tant de sensibilització i prevenció com d'atenció. És per això que els objectius que es contemplen en aquesta línia segueixin una doble lògica: per una banda, orientats als **agents implicats** en l'abordatge de les violències masclistes al municipi i, d'altra banda, objectius orientats 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. Revisió del Circuit Local d'Actuació envers la Violència Masclista per a reforçar i ampliar l'abordatge integral, coordinat i interdisciplinari de les violències masclistes.

Objectiu 2. Donar continuïtat i reforçar les accions de sensibilització referents a les violències masclistes, dins de la campanya *Això no és Amor*.

6.3 Una ciutat inclusiva des de la perspectiva de gènere (LE3)

Pel que fa a l'espai públic, es plantegen objectius orientats a la **creació d'espais més segurs i inclusius**, tenint en compte les zones fosques, les barreres arquitectòniques, etc., però també orientats a la **visibilització de les dones a l'espai públic** en el nomenclàtor de la ciutat. D'altra banda, també es recalca la necessitat de repensar espais com els patis escolars per promoure el **repartiment equitatiu dels espais**.

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

Objectiu 1. Dur a terme accions específiques contra les violències masclistes a l'espai públic.

Objectiu 2. Repensar l'espai públic des d'una perspectiva feminista que tingui en compte les diferents realitats de les ciutadanes i ciutadans de Sant Boi de Ll.

6.4 Drets i qualitat de vida (LE4)

La línia estratègica sobre els drets i la qualitat de vida, es basa en la promoció de la igualtat de gènere als àmbits de la salut i l'esport. Pel que fa a la salut, s'han detectat diverses necessitats, remarcant sobretot la d'erradicar la violència institucional cap a les dones que accedeixen als **serveis de salut** del municipi, així com la de realitzar **accions de sensibilització** destinades a la ciutadania amb l'objectiu de promoure la salut de les dones. Pel que fa a l'esport, es detecta la necessitat d'establir mecanismes que facilitin i promoguin el **desenvolupament de l'esport femení lliure d'estereotips sexistes** i en igualtat de condicions amb l'esport masculí, també a l'espai públic.

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

Objectiu 1. Vetllar per la inclusió 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. Promoure l'educació afectiva i sexual des d'una mirada a la diversitat i vetllar per a garantir els drets sexuals i reproductius de les dones.

Objectiu 4. Reforçar la introducció de la perspectiva de gènere a les entitats esportives del municipi.

Objectiu 5. Fomentar la visibilització de l'esport femení lliure d'estereotips sexistes.

6.5 Coeducació i transmissió d'una cultura igualitària (LE5)

A partir de la diagnosi elaborada pel Pla, pot veure's que la **coeducació** s'ha treballat força al llarg dels anys, tant en l'educació formal com en la no formal i de lleure. A més, pel que fa a l'àmbit de la cultura, l'existència del **Centre de Recursos Documentals de les Dones** suposa un agent clau que treballa per la visibilització de les aportacions de les dones al llarg de la història.

Dins d'aquest marc, les necessitats detectades van en la línia de reforçar i consolidar les accions que ja s'estan desenvolupant i afegir noves línies de treball, tal com veurem a continuació.

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

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.

Objectiu 2. Assegurar la introducció de la perspectiva de gènere en la programació cultural del municipi.

Objectiu 3. 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.

6.6 Reformulació dels treballs i dels temps (LE6)

L'economia feminista 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. En aquest apartat s'hi inclouen les qüestions relacionades amb la **Reforma Horària**, el **mercado de treball** i el **treball reproductiu**, escenaris on, encara avui, trobem grans desigualtats de gènere.

A través del treball de camp, es remarca la necessitat de treballar per la **promoció de la corresponsabilitat**, parant especial atenció a la cura de la gent gran.

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'apoderament econòmic de les dones a través d'una perspectiva feminista.

Objectiu 3. Reforçar la introducció de la perspectiva de gènere a l'ocupació.

6.7 Reconeixement del lideratge i la participació de les dones (LE7)

A la diagnosi ha quedat palès la **voluntat d'establir instàncies de coordinació estables entre la ciutadania i el Consistori**. Actualment, hi ha diverses entitats feministes al municipi i el Consell de les Dones, tot i això, degut a les **noves formes de participació**, part de la ciutadania queda fora d'aquestes instàncies, és per aquesta raó que en aquest Pla es pretén trobar estratègies que permetin participar a tota la població que així ho vulgui.

D'altra banda, també es detecta la necessitat d'incloure la perspectiva de gènere a la resta d'entitats del municipi, donat el baix índex de dones liderant-les i la necessitat de visibilitzar la seva participació a les mateixes.

És per aquestes raons que els **objectius específics** per a aquesta sisena línia estratègica són:

Objectiu 1. Reformulació de les instàncies de participació ciutadanes.

Objectiu 2. Incorporar la perspectiva de gènere a les entitats del municipi.

Compromís amb la igualtat de gènere i la interseccionalitat (LE1)

Objectiu 1. Sistematitzar la transversalitat de gènere al conjunt de l'Ajuntament.				
Codi	Accions	Proposta d'indicadors	Calendari	Responsables
LE1: 1.1	Desenvolupament del sistema de seguiment i avaluació del III Pla d'Igualtat de Gènere per a la ciutat de Sant Boi de Llobregat compartit per totes les àrees per a sistematitzar l'avaluació de les accions referents a igualtat.	- Existència d'una Comissió pel seguiment del Pla. - Existència d'un document de caràcter operatiu que reculli les responsabilitats específiques de cada àrea en relació a la implementació i seguiment de cada una de les accions. - Existència d'un document anual de planificació del treball del Pla. - Existència d'informes d'avaluació. - Existència de la figura de les antenes d'igualtat.	2019	Implicació de tots els àmbits.
LE1: 1.2	Implantar les Antenes d'Igualtat com a mecanisme per a afavorir la transversalitat, sistematitzant la introducció de la perspectiva de gènere a les diferents àrees de l'Ajuntament.	- Document que reculli el nomenament de les persones de referencia de cada àrea, les seves funcions i la periodicitat de les reunions de seguiment. - Realització d'accions formatives a les persones escollides.	2019	Alcaldia.
LE1: 1.3	Desenvolupar pressupostos municipals amb perspectiva de gènere.	- Nombre i durada de formacions sobre pressupostos amb perspectiva de gènere realitzades. - Nombre de persones que han rebut formació en pressupostos amb perspectiva de gènere , desglossat per gènere i àrea. - Percentatge del pressupost total de l'Ajuntament destinat a polítiques amb perspectiva de gènere i percentatge per àrees. - Grau d'execució del pressupost amb perspectiva de gènere.	2019 - 2023	Alcaldia. Promoció econòmica.

LE1: 1.4	Incloure la igualtat i LGTBI+ com a variable temàtica al T'escoltem.	- Incorporació de la variable a l'aplicatiu.	2019	Alcaldia. Participació ciutadana.
LE1: 1.5	Complir amb el Pla Intern d'Igualtat de Gènere de l'Ajuntament (2018-2022).	- Comissió de seguiment del Pla. - Comissió del Protocol d'assetjament intern.	2019 - 2022	Alcaldia. Recursos Humans.
LE1: 1.6	Mesura i anàlisi de la realitat: desenvolupar indicadors amb perspectiva de gènere.	- Nombre de reunions anuals de la comissió de treball formada arrel de la formació del juliol 2017.	2020	Alcaldia. Implicació de tots els àmbits.
LE1: 1.7	Incorporar també la perspectiva de gènere en tots els projectes de cooperació internacional.	- Nombre de projectes on s'hi inclou la perspectiva de gènere. - Tipologia de projectes.	2019 - 2023	Alcaldia. Cooperació internacional.
LE1: 1.8	Incorporar mesures/clàusules a la Instrucció de contractació pública que afavoreixin mesures de promoció de la igualtat.	- Incorporació mesures	2019	Alcaldia.

Objectiu 2. Garantir una comunicació amb perspectiva de gènere inclusiva a nivell intern i extern a l'Ajuntament, visibilitzant la diversitat de les dones.

Codi	Accions	Proposta d'indicadors	Calendari	Responsables
LE1: 2.1	Establir per ordenança municipal la inclusió d'una clàusula a les llicències municipals dels negocis per a què es comprometin a utilitzar publicitat inclusiva.	- Aprovació de l'ordenança municipal. - Establiment de mecanismes de control de la publicitat del municipi. - Percentatge de publicitat no inclusiva retirada.	2020 - 2023	Alcaldia. Promoció econòmica.
LE1: 2.2	Increment de l'impacte de les notícies sobre accions referents a la igualtat a les xarxes socials.	- Nombre de notícies penjades a les xarxes socials de l'Ajuntament per part de les Antenes d'Igualtat, per àrees. - Impacte de les notícies a les xarxes socials (nombre de vegades compartides, retuitejades, nombre de likes...)	2020 - 2023	Alcaldia. Comunicació.
LE1: 2.3	Obtenció del segell d'igualtat dels municipis.	- Obtenció del segell.	2019 - 2020	Alcaldia.
LE1: 2.4	Elaboració d'una nova imatge dels serveis d'Igualtat i LGTBI adreçats a la ciutadania.	- Existència de la imatge . - Noves programacions amb la imatge desenvolupada. - Nombre de publicacions a la xarxa.	2019	Alcaldia. Comunicació.
LE1: 2.5	Continuar amb la commemoració de les diades internacionals de l'àmbit de la igualtat i LGTBI+ des d'una perspectiva feminista.	- Nombre de diades commemorades. - Tipologia d'actes i programacions. - Persones participants segregades per sexe i/o identitat de gènere.	2019 - 2023	Alcaldia.
LE1: 2.6	Campanya contra els rumors masclistes per trencar estereotips.	- Creació de xarxes socials per a la campanya. - Impacte de la campanya a les xarxes socials (nombre de seguidors/es i likes). - Nombre de rumors treballats.	2020	Alcaldia. Comunicació.

Acció contra les violències masclistes (LE2)

Objectiu 1. Revisió del Circuit Local d'Actuació envers la Violència Masclista per a reforçar i ampliar l'abordatge integral, coordinat i interdisciplinari de les violències masclistes.				
Codi	Accions	Proposta d'indicadors	Calendari	Responsables
LE2: 1.1	Revisar i reforçar els mecanismes de coordinació, cooperació i treball en xarxa entre els diferents organismes i agents implicats per tal de millorar la transmissió de la informació de forma continuada i fluida.	- Elaboració d'una avaluació del funcionament i l'operativitat de les instàncies de coordinació del Circuit, especialment, de la Comissió d'atenció a les víctimes de violència masclista, acompanyada d'un document de proposta de millora. - Reformulació del Protocol de comunicació interna dels agents implicats al Circuit.	2019	Alcaldia.
LE2: 1.2	Realitzar accions formatives i jornades a les persones que treballen als serveis que formen part del Circuit: sobre el protocol de derivació, sobre les diferents manifestacions de violència masclista i sobre com detectar-la i abordar-la.	- Nombre d'accions formatives realitzades, segons temàtica. - Nombre d'homes i dones assistents a les formacions per servei en el que treballen. - Nombre de professionals de serveis no especialitzat en violència que han realitzat la formació. - Grau de satisfacció de les persones assistents.	2019 - 2023	Alcaldia.
LE2: 1.3	Augmentar la disponibilitat horària del Servei d'assessorament psicològic per a joves del Servei d'informació juvenil El Punt.	- Increment d'hores destinades al Servei d'assessorament psicològic per a joves.	2019	Alcaldia. Joventut.
LE2:1.4	Reforçar l'abordatge de les violències masclistes en tots els àmbits i manifestacions (més enllà de la parella heterosexual): violències sexuals, LGTBfòbia, violència intragènere, violències comunitàries, etc.	- Nombre de formacions sobre violències sexuals, LGTBfòbia i violències comunitàries, i assistència per àmbit i tipologia de servei.	2020 - 2023	Alcaldia.

LE2: 1.5	Establir un protocol específic per als enviaments diaris dels informes policials, amb casos de violències masclistes (violències de l'espai públic i privat).	- Establiment del protocol. - Modificació del sistema de funcionament en l'enviament dels informes. - Reunions realitzades amb la Policia Local per a informar sobre aquesta modificació i per establir els casos que s'han d'enviar al SIAD-CRDD.	2019	Alcaldia. Policia Local.
LE2: 1.6	Establir conveni amb el Consell Comarcal per casos d'acollida d'urgència de dones víctimes de violència masclista.	- Signatura del conveni amb el Consell Comarcal. - Treball coordinat amb Serveis Socials. - Valoració del conveni.	2019	Alcaldia. Serveis Socials.

Objectiu 2. Donar continuïtat i reforçar les accions de sensibilització referents a les violències masclistes, dins de la campanya Això no és Amor.

Codi	Accions	Proposta d'indicadors	Calendari	Responsables
LE2: 2.1	Promoure des del Servei d'acollida a persones nouvingudes amb especial èmfasi amb dones xineses i paquistaneses que no s'acosten als serveis.	- Existència de díptics en xinès, àrab, ucraïnès, francès, anglès i urdú. - Increment de les dones xineses i paquistaneses ateses des del SIAD-CRDD. - Nombre d'atencions amb traducció simultània, prèvia sol·licitud.	2019 - 2023	Alcaldia. Serveis Socials.
LE2: 2.2	Donar continuïtat a les accions de sensibilització sobre les violències masclistes realitzades al municipi, incloses a la campanya Això no és amor.	- Nombre d'accions realitzades. - Manteniment o increment de la partida pressupostària destinada a la campanya Això no és amor. - Commemoració 25N Dia Internacional Contra la Violència Masclista.	2019 - 2023	Alcaldia.
LE2: 2.3	Consolidar el servei d'atenció als infants víctimes de violència masclista.	- Nombre d'atencions de dones mares víctimes de violència masclista. - Nombre d'atencions d'infants víctimes de violència masclista	2019 - 2023	Alcaldia.

Una ciutat inclusiva des de la perspectiva de gènere (LE3)

Objectiu 1. Dur a terme accions específiques contra les violències masclistes a l'espai públic.				
Codi	Accions	Proposta d'indicadors	Calendari	Responsables
LE3: 1.1	Fer un mapeig amb la col·laboració de les dones de Sant Boi de Ll. de les zones de la ciutat que creen sensació d'inseguretat i que tenen barreres arquitectòniques, tant físiques com lumíniques.	- Nombre i edat de les dones que participen al mapeig. - Elaboració del mapeig segons els resultats obtinguts a la recollida d'informació.	2019	Alcaldia.
LE3: 1.2	Corregir les zones que creen inseguretat a les dones de Sant Boi i les zones amb barreres arquitectòniques.	- Accions per millorar la sensació de seguretat i l'accessibilitat al municipi (il·luminació, barreres arquitectòniques, poca visibilitat...). - Percepció de seguretat i d'accessibilitat a Sant Boi (a través d'enquestes abans d'iniciar les accions correctives i després d'aplicar-les).	2020 - 2023	Alcaldia. Urbanisme.
LE3: 1.3	Donar continuïtat als Punt Lila i assegurar la seva existència a totes les festes que es realitzen al municipi.	- Existència de Punt Lila a totes les festes majors i altres festes organitzades a Sant Boi. - Nombre d'homes i dones ateses al Punt Lila, segons la demanda.	2019 - 2023	Alcaldia. Cultura.
LE3: 1.4	Realitzar accions de sensibilització per tal de visibilitzar les violències masclistes que es produeixen a l'espai públic i sobre com actuar vers les mateixes dins del marc de la campanya <i>Això no és Amor</i> .	- Nombre d'accions de sensibilització realitzades. - Impacte a les xarxes socials de les accions. - Nombre de persones assistents a les accions.	2019 - 2023	Alcaldia.

LE3: 1.5	Creació de camins escolars segurs.	- Nombre de camins escolars segurs a la ciutat.	2019 - 2021	Alcaldia. Educació. Urbanisme.
----------	------------------------------------	---	-------------------	--

Objectiu 2. Repensar l'espai públic des d'una perspectiva feminista que tingui en compte les diferents realitats de les ciutadanes i ciutadans de Sant Boi de Ll.

Codi	Accions	Proposta d'indicadors	Calendari	Responsables
LE3: 2.1	Incloure una clàusula al nomenclàtor que estipuli que els carrers, places, etc. de nova creació tinguin noms de dones, per tal d'equiparar, progressivament, la visibilització d'homes i dones al nomenclàtor del municipi.	- Inclusió de la clàusula. - Nombre de carrers, places, passatges, equipaments, etc. de nova creació amb nom de dones.	2020	Alcaldia. Urbanisme.
LE3: 2.2	Incorporar la perspectiva de gènere i LGTBI a la senyalització horitzontal i vertical dels espais públics i a la iconografia dels equipaments municipals.	- Nombre de senyalitzacions i iconografies amb perspectiva de gènere i LGTBI reemplaçades o utilitzades (en el cas d'equipaments i senyalitzacions noves o en cas que s'espallin les anteriors).	2019 - 2023	Alcaldia. Urbanisme.
LE3: 2.3	Convocar a un grup de dones diverses (edat, diversitat funcional, a càrrec de criatures o persones amb dependència, etc.) cada cop que es faci una obra a l'espai públic.	- Nombre de vegades que es convoca aquest grup de dones i perfil de dones assistents. - Informe resum de les aportacions/demandes sorgides del grup que s'han, o no, executat.	2019 - 2023	Alcaldia. Participació. Urbanisme.

LE3: 2.4	Feminitzar l'espai natural per a que les dones que vulguin practicar esports en aquestes zones del municipi se sentin segures i lliures.	- Existència de grups de dones que practiquen, periòdicament, esport a l'espai natural del municipi. - Nombre de dones assistents a aquestes sessions. - Valoració de l'activitat de les dones que hi assisteixen.	2019 - 2023	Alcaldia. Esports. Medi ambient.
LE3: 2.5	Donar continuïtat al projecte per al re-disseny dels patis escolars amb l'objectiu d'afavorir el repartiment equitatiu dels espais entre nens i nenes.	- Pressupost destinat al projecte. - Nombre de patis escolars modificats. - Nombre d'assessoraments fets.	2019 - 2023	Alcaldia. Educació. Urbanisme.
LE3: 2.7	Revisar la senyalètica dels lavabos dels edificis i equipaments municipals.	- Nombre de canviadors als banys d'equipaments municipals amb accés per a tothom, comparativa amb els d'accés restringit. - Senyalètica modificada que tingui en compte la diversitat de gènere.	2020	Alcaldia. Urbanisme.

Drets i qualitat de vida (LE4)

Objectiu 1. Vetllar per la inclusió de la perspectiva de gènere als serveis de salut.				
Codi	Accions	Proposta d'indicadors	Calendari	Responsables
LE4: 1.1	Treballar transversalment amb l'àmbit de la salut i l'atenció sanitària per aconseguir atencions amb perspectiva de gènere.	- Nombre de reunions i/o trobades amb els CAP - Contacte amb l'INS	2021	Alcaldia. Salut.
LE4: 1.2	Treballar amb el Departament de Salut per a realitzar formacions amb perspectiva de gènere i LGTBI.	- Contacte amb l'INS. - Formacions realitzades.	2019 - 2023	Alcaldia. Salut.
LE4: 1.3	Treballar per evitar la polimediació.	- Dades segregades per sexe - Treball de formació amb perspectiva de gènere	2021	Alcaldia. Salut.

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
LE4: 2.1	Realitzar actes de sensibilització 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).	- Nombre d'accions destinades a visibilitzar aquesta diferent simptomatologia en homes i dones.	2020 - 2023	Alcaldia. Salut.

LE4: 2.2	Realitzar sessions d'informació no mixtes sobre la salut de les dones, amb l'objectiu d'apoderar-les per a esdevenir subjectes actius respecte la seva salut.	- Nombre de sessions realitzades. - Nombre de dones assistents a les sessions, per edat. - Grau de satisfacció de les dones assistents.	2019 - 2023	Alcaldia. Salut.
----------	---	---	-------------------	-------------------------

Objectiu 3. Promoure l'educació afectiva i sexual des d'una mirada a la diversitat i vetllar per a garantir els drets sexuals i reproductius de les dones.

Codi	Accions	Proposta d'indicadors	Calendari	Responsables
LE4: 3.1	Inclusió la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere en el disseny, implementació i avaluació dels principals programes, projectes i activitats en l'àmbit de la salut.	- Nombre de programes de salut que han inclòs objectius i accions per la promoció dels drets sexuals i reproductius de les dones i dels drets de les persones LGTBI. - Percentatge de personal tècnic de l'Ajuntament de l'àmbit de Salut format en perspectiva de gènere i LGTBI.	2019 - 2023	Alcaldia. Salut.
LE4: 3.2	Consolidar el treball continuat entre el Punt Jove i Igualtat.	- Seguiment del treball conjunt - Seguiment del treball conjunt en el marc de Sant Boi és Diversa	2019 - 2023	Alcaldia. Joventut.

Objectiu 4. Reforçar la introducció de la perspectiva de gènere a les entitats esportives del municipi.

Codi	Accions	Proposta d'indicadors	Calendari	Responsables
LE4: 4.1	Promoure amb les federacions esportives donar continuïtat als equips mixtes fins els 14 anys.	- Nombre d'equips mixtes fins als 14 anys. - Percentatge de nois i noies que els realitzen, segons edat i esport.	2020 - 2023	Alcaldia. Esports.
LE4: 4.2	Crear un segell de reconeixement a les entitats esportives que incloguin la perspectiva de gènere.	- Creació del segell i dels paràmetres que l'atorguen. - Nombre d'entitats que realitzen consultes sobre com rebre el segell.	2020	Alcaldia. Esports.
LE4: 4.3	Incloure una clàusula a les noves subvencions per als clubs esportius per a que hi hagi una quota de dones entrenadores i de dones a les juntes.	- Inclusió de la clàusula. - Nombre de subvencions atorgades a clubs que compleixen amb aquests paràmetres.	2020	Alcaldia. Esports. Promoció econòmica.
LE4: 4.4	Promoure la creació d'equips femenins federats en esports masculinitzats.	- Nombre d'equips femenins federats creats, segons l'esport i la categoria.	2020 - 2023	Alcaldia. Esports.
LE4: 4.5	Elaborar materials de sensibilització per donar visibilitat a les esportistes de Sant Boi.	- Materials elaborats.	2019	Alcaldia. Esports.

LE4: 4.6	Promoure l'aprovació de Protocols contra l'assetjament als clubs esportius i poliesportius.	- Protocols aprovats. - Nombre de clubs que tinguin protocol aprovat. - Nombre de poliesportius que tinguin protocol aprovat.	2019 - 2020	Alcaldia. Esports.
LE4: 4.7	Revisió de la normativa de la piscina municipal per reforçar la perspectiva de gènere.	- Normativa elaborada amb perspectiva de gènere. - Difusió de la normativa. - Canals d'accés a la normativa.	2019	Alcaldia. Esports.

Objectiu 5. Fomentar la visibilització de l'esport femení lliure d'estereotips sexistes.

Codi	Accions	Proposta d'indicadors	Calendari	Responsables
LE4: 5.1	Fomentar que els mitjans de comunicació de Sant Boi 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.	- Nombre de notícies sobre esport femení i masculí. - Tipus de contingut inclòs a les notícies sobre esport femení i masculí. - Temps total dedicat a l'esport femení i temps total dedicat a l'esport masculí.	2019 - 2023	Alcaldia. Esports. Comunicació.
LE4: 5.2	Revisió dels horaris d'entrenament dels equips masculins i femenins.	- Revisió feta. - Recull dels canvis establerts.	2020	Esports.

Coeducació i transmissió d'una cultura igualitària (LE5)

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
LE5: 1.1	Sistematització, ordenació i planificació de totes les actuacions coeducatives mitjançant el desenvolupament d'un Pla de Coeducació o el reforç de la perspectiva de gènere al Pla Educatiu de Ciutat, que inclogui la coeducació de forma transversal i específica tant en els objectius com en les accions.	- Existència del Pla de Coeducació o del Pla Educatiu de Ciutat. - Nombre d'accions i objectius amb perspectiva de gènere inclosos en el Pla Educatiu de Ciutat.	2020 - 2023	Alcaldia. Educació.
LE5: 1.2	Organització de xerrades amb les Associacions de Mares i Pares d'Alumnes (AMPA) / Associacions de Famílies d'Alumnes (AFA) sobre gènere, LGTBIfòbia, diversitats, assetjament, entre d'altres.	- Nombre i tipologia de xerrades portades a terme. - Assistència desagregada per sexe. - Grau de satisfacció de les persones participants	2019 - 2023	Alcaldia. Educació.
LE5: 1.3	Formar les AFAs per a que s'inclogui la perspectiva de gènere a les activitats extraescolars.	- Nombre de formacions realitzades per temàtica. - Nombre d'homes i dones assistents. - Grau de satisfacció de les persones assistents. - Nombre d'activitats extraescolars modificades sota la perspectiva de gènere.	2019 - 2023	Alcaldia. Educació.
LE5: 1.4	Introducció de la perspectiva de gènere en l'oferta d'activitats extraescolars de la ciutat.	- Nombre i tipologia d'activitats extraescolars ofertes.	2020	Alcaldia. Educació.

LE5: 1.5	Continuar amb l'oferta formativa en matèria de coeducació als i les professionals de l'educació formal, no formal i de lleure.	- Nombre de formacions realitzades per temàtica. - Nombre d'assistents a les formacions segregat per sexe i/o identitat de gènere. - Grau de satisfacció de les persones assistents.	2019 - 2023	Alcaldia. Educació.
LE5: 1.6	Reforçar la introducció de la perspectiva de gènere a les comissions de convivència.	- Nombre de sessions de les comissions de convivència en què s'hi ha dedicat un espai per a repensar les pràctiques des d'una perspectiva de gènere.	2019	Alcaldia. Educació.
LE5: 1.7	Formació online a joves del municipi per a promoure la igualtat de gènere entre les persones més joves, seguint la línia de formació online oferta des del CRDD.	- Nombre de formacions online realitzades. - Nombre de nois i noies, per edat, que han realitzat la formació. - Grau de satisfacció de les persones que han realitzat la formació.	2019	Alcaldia. Educació. Joventut.
LE5: 1.8	Incloure la perspectiva de gènere als recursos formatius de transició allunyant-se dels rols tradicionals associats a homes i dones.	- Nombre d'accions de sensibilització amb els i les joves que hauran d'escollir en quin àmbit professionalitzar-se. - Nombre de persones assistents segregat per sexe i/o identitat de gènere. - Nombre de nois i noies apuntats als recursos formatius, segons els àmbits.	2020	Alcaldia. Educació.
LE5: 1.9	Donar continuïtat a les sessions formatives sobre igualtat de gènere de l'Escola de Pares i Mares.	- Nombre d'accions formatives sobre igualtat de gènere incloses al Programa formatiu de l'Escola de Pares i Mares, per temàtica. - Nombre de pares i mares assistents a aquestes sessions específiques. - Grau de satisfacció de les persones assistents a les sessions.	2019 - 2023	Alcaldia. Educació.

LE5: 1.10	Incloure la perspectiva de gènere a la formació de persones adultes.	- Nombre de programes docents i/o projectes educatius que especifiquen els estudis de gènere.	2019 - 2023	Alcaldia. Educació.
LE5: 1.11	Continuar amb el projecte Contes per la coeducació.	- Nombre de llibreries participants. - Grau de satisfacció de les llibreries participants.	2019 - 2023	Alcaldia. Educació.
LE5: 1.12	Continuar amb l'oferta de xerrades de sensibilització a les escoles.	- Nombre de xerrades sol·licitades. - Nombre d'escoles participants. - Cursos i alumnat participants.	2019 - 2023	Alcaldia.
LE5: 1.13	Replicar a d'altres escoles el projecte inclusiu fet a l'Escola Casablanca (2016-2017).	- Nombre d'escoles participants.	2019 - 2023	Alcaldia. Educació.
LE5: 1.14	Continuar amb l'ampliació del fons documental infantil i juvenil del CRDD	- Nombre de contes i llibres. - Nombre de contes i llibres prestats. - Nombre de contes i llibres cedits a l'OMAP.	2019 - 2023	Alcaldia.
LE5: 1.15	Formar en coeducació al Consell escolar municipal.	- Formació realitzada. - Existència d'un/a referent en coeducació al Consell.	2020	Alcaldia. Educació.
LE5: 1.16	Formar en perspectiva de gènere al professorat i direcció de l'Escola de música.	- Formacions realitzades. - Temàtiques treballades.	2019	Alcaldia. Educació.
LE5: 1.17	Donar continuïtat als tallers sobre sexualitat i salut sexual i reproductiva als instituts del municipi.	- Nombre de tallers realitzats. - Nombre de nois i noies assistents. - Grau de satisfacció de les persones participants.	2019 - 2023	Alcaldia. Joventut. Educació.

Objectiu 2. Assegurar la introducció de la perspectiva de gènere en la programació cultural del municipi.				
Codi	Accions	Proposta d'indicadors	Calendari	Responsables
LE5: 2.1	Revisar, des de la perspectiva de gènere, la programació del Museu. Aquesta ha de tenir en compte: - Els valors que es transmetran en relació a la igualtat de gènere (pintura, música, etc.) - Que la producció artística programada sigui també feta per dones en tots els camps. - Que s'utilitzi l'art com instrument per a visibilitzar les aportacions que han fet les dones.	- Nombre i tipologia de programacions que inclouen la perspectiva de gènere. - Nombre i tipologia d'activitats culturals on es visibilitzin produccions culturals de dones o temàtiques relacionades amb la igualtat de gènere. - Nombre i tipologia d'activitats que promouen valors relacionats amb la igualtat de gènere, lliures d'estereotips. - Àmbit organitzador de l'activitat.	2019 - 2023	Alcaldia. Cultura.
LE5: 2.2	Revisar la programació artística del municipi des de la perspectiva de gènere.	- El 50% dels i les artistes contractades són dones (incloent els grups mixtes). - Existència del mateix nombre de grups musicals formats únicament per homes i formats únicament per dones. - 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. - Àmbit organitzador de l'activitat.	2019 - 2023	Alcaldia. Cultura.
LE5: 2.3	Programar les activitats culturals en horaris que facilitin l'assistència de les persones que tenen responsabilitats de cura.	- Nombre d'activitats realitzades en horari que faciliti l'assistència de persones cuidadores. - Nombre d'homes i dones assistents, per edat. - Grau de satisfacció de les persones assistents respecte els horaris de les activitats. - Nombre d'ofertes de guarda d'infants en paral·lel a l'oferta cultural.	2019 - 2023	Alcaldia. Cultura.

LE5: 2.4	Reforçar la visibilització de les dones a través de la programació del cinema.	- El 70% de les pel·lícules aproven el Test de Bechdel. - El 50% de les pel·lícules han estat dirigides per dones. - Instaurar un dia al mes dedicat a realitzar cinefòrums on es treballi la igualtat de gènere.	2019 - 2023	Alcaldia. Cultura.
LE5: 2.5	Donar impuls al projecte LAC amb creadores referents.	- Nombre de creadores participants al projecte.	2019	Alcaldia. Cultura.
LE5: 2.6	Reforçar la perspectiva de gènere al Programa Cultura als Barris.	- Revisió de la programació del Programa per barris i temàtiques. - Nombre d'accions amb perspectiva de gènere al programa de cultura als barris	2020 - 2023	Alcaldia. Cultura.

Objectiu 3. 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.				
Codi	Accions	Proposta d'indicadors	Calendari	Responsables
LE5: 3.1	Fomentar la creació de l'Ateneu de Dones s'Àvies per a valorar i transmetre els coneixements de les dones grans, així com a plataforma per a crear xarxes de suport intergeneracional.	- Creació de l'Ateneu. - Nombre de campanyes de comunicació i difusió de l'Ateneu. - Valoració de les ciutadanes sobre l'Ateneu.	2021	Alcaldia. Cultura.

Reformulació dels treballs i dels temps (LE6)

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
LE6: 1.1	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).	- Nombre d'accions de sensibilització realitzades. - Nombre d'homes assistents. - Repercussió a les xarxes socials de l'Ajuntament (sensibilització via xarxes socials).	2019 - 2023	Alcaldia. Participació ciutadana.
LE6: 1.2	Fomentar xarxes d'ajuda mútua i xarxes de suport entre dones cuidadores no professionals a través de l'organització de jornades sobre les cures.	- Realització de les jornades. - Nombre de persones assistents.	2020 - 2022	Alcaldia.
LE6: 1.3	Impulsar programes d'ajuda mútua per a famílies prenent com a referència el Projecte Famílies Col·laboradores de la ciutat de Barcelona, amb l'objectiu de facilitar la gestió del temps de les persones cuidadores no professionals.	- Impuls del projecte: dotació de recursos tècnics i econòmics per a la seva elaboració i posada en marxa. - Nombre de famílies inscrites. - Grau de satisfacció de les persones inscrites.	2021 - 2023	Alcaldia.

Objectiu 2. Treballar cap a l'apoderament econòmic de les dones a través d'una perspectiva feminista.				
Codi	Accions	Proposta d'indicadors	Calendari	Responsables
LE6: 2.1	Incloure una línia sobre promoció de la igualtat de gènere al Laboratori d'Innovació Social.	- Inclusió de la línia d'investigació. - Nombre de projectes per promoure la igualtat de gènere desenvolupats.	2020	Alcaldia. Promoció econòmica.

LE6: 2.2	Donar continuïtat a les accions d'apoderament que relacionen la pobresa energètica amb la feminització de la pobresa.	- Nombre d'accions sobre la pobresa energètica que inclouen la perspectiva de gènere.	2019 - 2023	Alcaldia. Promoció econòmica.
LE6: 2.3	Oferir espais de canguratge a totes les formacions presencials i activitats organitzades des de l'Ajuntament.	- Nombre de formacions i activitats que han disposat d'espais de canguratge. - Nombre de famílies beneficiades de l'espai i perfil (monomarentals, àvies, parelles heterosexuales...) - Valoració de les famílies que han utilitzat el servei.	2019 - 2023	Alcaldia.

Objectiu 3. Reforçar la introducció de la perspectiva de gènere a l'ocupació.

Codi	Accions	Proposta d'indicadors	Calendari	Responsables
LE6: 3.1	Oferir accions formatives al personal del Servei d'Ocupació sobre com incorporar la perspectiva de gènere en el disseny i implementació dels programes ocupacionals, parant especial atenció als col·lectius amb major risc de pobresa: dones majors de 55 anys, llars monomarentals...	- Accions formatives realitzades. - Nombre de dones i homes assistents. - Valoració sobre les formacions de les persones assistents.	2019 - 2023	Alcaldia. Ocupació.
LE6: 3.2	Continuar treballant per competències als programes d'inserció laboral, de forma que es posi en valor els coneixements de les persones que realitzen treball reproductiu i de cura.	- Nombre de programes ocupacionals que incorporen l'orientació laboral per competències. - Percentatge d'inserció laboral d'homes i dones, abans i després de l'adaptació al treball per competències.	2020 - 2023	Alcaldia. Ocupació.
LE6: 3.3	Fomentar la incorporació de les dones al treball agrari a través d'accions positives i formacions específiques per a dones.	- Nombre de formacions realitzades. - Nombre de dones assistents a les formacions. - Valoració de les dones assistents a les formacions. - Nombre de dones i homes contractades al sector agrari.	2020 - 2023	Alcaldia. Ocupació.
LE6: 3.4	Promoure els projectes d'ocupació per a col·lectius específics de dones (migrades, amb diversitat funcional...).	- Nombre de projectes dissenyats i implementats que es dirigeixen a col·lectius específics de dones, desagregat per col·lectius.	2019 - 2023	Alcaldia. Ocupació.

Reconeixement del lideratge i la participació de les dones (LE7)

Objectiu 1. Reformulació de les instàncies de participació ciutadanes.				
Codi	Accions	Proposta d'indicadors	Calendari	Responsables
LE7: 1.1	Creació de la taula d'igualtat com a òrgan de participació ciutadana	- Realització d'una campanya per a donar a conèixer la taula d'igualtat. - Creació de la taula d'igualtat. - Nombre i perfil de participants. - Calendarització de reunions amb les subcomissions (veure acció LE7: 1.2) i de reunions de la taula d'igualtat.	2019	Alcaldia. Participació.
LE7: 1.2	Creació de les subcomissions de la taula d'igualtat com a òrgan de participació ciutadana.	- Realització d'una campanya per a donar a conèixer les subcomissions de la taula d'igualtat. - Creació de les subcomissions. - Nombre i perfil de persones participants. - Calendarització de reunions de les subcomissions.	2019	Alcaldia. Participació.
LE7: 1.3	Aprofitar les noves tecnologies per a fer un fòrum d'opinió obert a la ciutadania per a fomentar la participació ciutadana.	- Obertura i difusió del fòrum. - Nombre d'entrades mensuals. - Nombre d'homes i dones participants.	2020	Alcaldia. Participació.
LE7: 1.4	Revisar els horaris dels espais de participació ciutadana.	- Horaris revisats. - Nombre d'actes i trobades amb oferta del servei de guarda d'infants. - Visibilització i publicació de l'oferta del servei de guarda d'infants.	2020	Alcaldia. Participació.

Objectiu 2. Incorporar la perspectiva de gènere a les entitats del municipi.				
Codi	Accions	Proposta d'indicadors	Calendari	Responsables
LE7: 2.1	Realitzar accions de sensibilització sobre noves masculinitats, aportant referents masculins no estereotipats.	- Nombre d'accions realitzades. - Nombre d'homes assistents a les accions de sensibilització. - Valoració dels homes assistents.	2020	Alcaldia.
LE7: 2.2	Incorporació de tallers d'habilitats comunicatives per a dones (autoestima i oratòria).	- Nombre de tallers d'habilitats comunicatives per a dones realitzats. - Nombre de dones assistents als tallers. - Valoració dels tallers per part de les dones assistents.	2020 - 2022	Alcaldia.
LE7: 2.3	Incloure una clàusula per la promoció de la igualtat de gènere a les subvencions a entitats del municipi en què s'estableixi l'obligatorietat de tenir juntes paritàries (40%-60%).	- Modificació de les subvencions. - Nombre d'entitats del municipi que compleixen aquest paràmetre (evolució).	2020	Alcaldia. Promoció econòmica.
LE7: 2.4	Vetllar per a que 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 de la clàusula de promoció de la igualtat a les subvencions (veure acció LE7: 2.3)	- Nombre d'entitats del municipi que compleixen aquest paràmetre (evolució). - Tipologia de les activitats programades.	2019 - 2023	Alcaldia. Promoció econòmica. Cultura.
LE7: 2.5	Incorporar al futur contracte de ciutat amb les entitats del municipi que aquest vetlli per la defensa de Sant Boi com a ciutat igualitària.	- Inclusió de la perspectiva de gènere al contracte de ciutat.	2019 - 2023	Alcaldia.

7. ESTRATÈGIA D'IMPLEMENTACIÓ

Per al desenvolupament del Pla d'Igualtat de Gènere per a la ciutat de Sant Boi de Llobregat (2019-2023) 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.

Per últim, el present instrument s'alinea amb el *II Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat (2018-2022)*, el qual recull el desenvolupament de l'estratègia **Antenes d'Igualtat** per la transversalitat de gènere en totes les polítiques i serveis municipals. En aquest sentit, és també imprescindible que a través del *III Pla d'Igualtat de Gènere per a la Ciutat (2019-2023)* es consolidin les figures de les Antenes d'igualtat com a persones referents encarregades d'assegurar la transversalitat de gènere i la introducció de la perspectiva de gènere a les àrees a les quals estan assignades.

En aquest cas, és important que l'Ajuntament legítimi aquestes figures, no només formalment, i les hi doni suport material en l'execució de les seves funcions i tasques. És a dir:

1. Les funcions i tasques de les figures de les Antenes d'Igualtat ha d'estar formalment recollides.

2. Les figures de les Antenes han d'estar dotades del temps i els recursos suficients per a poder desenvolupar les funcions i tasques assignades.

Això no suposa que la responsabilitat d'implementar el pla d'acció recaigui exclusivament sobre la figura de les antenes, ja que la mirada transversal requereix el compromís del conjunt del personal. No obstant això, tenir persones referents a les àrees de l'Ajuntament pot contribuir a impulsar de forma descentralitzada les accions necessàries per assolir els objectius continguts en aquest Pla.

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



En primer lloc, el seguiment estratègic es durà a terme per part de les especialistes de l'àmbit d'igualtat a l'Ajuntament, impulsores d'aquest *III Pla d'Igualtat de Gènere per a la ciutat*, que anomenarem **Comissió estratègica d'igualtat**, les funcions de la qual són:

- 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;
- 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 d'execució** serà responsabilitat de les **Antenes d'igualtat**, que a més:

- a) vetllaran perquè les àrees on treballen compleixen amb les seves responsabilitats d'execució i el calendari²¹, tenint present els indicadors de cada acció a desenvolupar contemplats en aquest document;

²¹ A l'9.4 Annex IV s'adjunta un document de seguiment d'accions que pot ser útil per a les persones encarregades d'assegurar el seu compliment.

- b)** les Antenes d'igualtat, també seran les encarregades de reunir-se amb la Comissió estratègica d'igualtat i de transmetre a les seves companyes i companys els eventuais canvis que la Comissió hagi pogut decidir;
- c)** a les trobades amb la Comissió, que es duran a terme semestralment, s'informarà del desenvolupament de les accions pertinents.

A continuació, es mostra un resum de les accions a implementar segons l'àmbit responsable així com el calendari d'execució, ordenades alfabèticament:

En el cas d'Alcaldia, donat que participa a totes les accions del Pla, només s'han afegit en aquesta taula les accions on no comparteix responsabilitat amb cap altra àrea.

ÀMBIT RESPONSABLE: ALCALDIA						
Línia estratègica	Acció	Calendari				
		2019	2020	2021	2022	2023
LE1	1.2					
	1.8					
	2.3					
	2.5					
LE2	1.1					
	1.2					
	1.4					
	2.2					
	2.3					

LE3	1.1					
	1.4					
LE5	1.12					
	1.14					
LE6	1.2					
	1.3					
	2.3					
LE7	2.1					
	2.2					
	2.5					

ÀMBIT RESPONSABLE: COMUNICACIÓ

Comparteix responsabilitat amb	Línia estratègica	Acció	Calendari				
			2019	2020	2021	2022	2023
Totes les àrees	LE1	1.1					
Totes les àrees		1.6					
Alcaldia		2.2					
Alcaldia		2.4					
Alcaldia		2.6					
Alcaldia i Esports	LE4	5.1					

ÀMBIT RESPONSABLE: COOPERACIÓ INTERNACIONAL

Comparteix responsabilitat amb	Línia estratègica	Acció	Calendari				
			2019	2020	2021	2022	2023
Totes les àrees	LE1	1.1					
Totes les àrees		1.6					
Alcaldia		1.7					

ÀMBIT RESPONSABLE: CULTURA

Comparteix responsabilitat amb	Línia estratègica	Acció	Calendari				
			2019	2020	2021	2022	2023
Totes les àrees	LE1	1.1					
Totes les àrees		1.6					
Alcaldia	LE3	1.3					
Alcaldia	LE5	2.1					
Alcaldia		2.2					
Alcaldia		2.3					
Alcaldia		2.4					
Alcaldia		2.5					
Alcaldia		2.6					
Alcaldia		3.1					

ÀMBIT RESPONSABLE: EDUCACIÓ

Comparteix responsabilitat amb	Línia estratègica	Acció	Calendari				
			2019	2020	2021	2022	2023
Totes les àrees	LE1	1.1					
Totes les àrees		1.6					
Alcaldia i Urbanisme	LE3	1.5					
Alcaldia i Urbanisme		2.5					
Alcaldia	LE5	1.1					
Alcaldia		1.2					
Alcaldia		1.3					
Alcaldia		1.4					
Alcaldia		1.5					
Alcaldia		1.6					
Alcaldia i Joventut		1.7					
Alcaldia		1.8					

Alcaldia		1.9					
Alcaldia		1.10					
Alcaldia		1.11					
Alcaldia		1.13					
Alcaldia		1.15					
Alcaldia		1.16					
Alcaldia		1.17					

ÀMBIT RESPONSABLE: ESPORTS

Comparteix responsabilitat amb	Línia estratègica	Acció	Calendari				
			2019	2020	2021	2022	2023
Totes les àrees	LE1	1.1					
Totes les àrees		1.6					
Alcaldia i Medi ambient	LE3	2.4					
Alcaldia	LE4	4.1					
Alcaldia		4.2					
Alcaldia i Promoció econòmica		4.3					
Alcaldia		4.4					
Alcaldia		4.5					
Alcaldia		4.6					
Alcaldia		4.7					
Alcaldia i Comunicació		5.1					
-		5.2					

ÀMBIT RESPONSABLE: JOVENTUT

Comparteix responsabilitat amb	Línia estratègica	Acció	Calendari				
			2019	2020	2021	2022	2023
Totes les àrees	LE1	1.1					
Totes les àrees		1.6					
Alcaldia	LE2	1.3					
Alcaldia	LE4	3.2					

ÀMBIT RESPONSABLE: MEDI AMBIENT

Comparteix responsabilitat amb	Línia estratègica	Acció	Calendari				
			2019	2020	2021	2022	2023
Totes les àrees	LE1	1.1					
Totes les àrees		1.6					
Alcaldia i Esports	LE3	2.4					
Alcaldia i Educació	LE5	1.7					

ÀMBIT RESPONSABLE: OCUPACIÓ

Comparteix responsabilitat amb	Línia estratègica	Acció	Calendari				
			2019	2020	2021	2022	2023
Totes les àrees	LE1	1.1					
Totes les àrees		1.6					
Alcaldia	LE6	3.1					
Alcaldia		3.2					
Alcaldia		3.3					
Alcaldia		3.4					

ÀMBIT RESPONSABLE: PARTICIPACIÓ CIUTADANA

Comparteix responsabilitat amb	Línia estratègica	Acció	Calendari				
			2019	2020	2021	2022	2023
Totes les àrees	LE1	1.1					
Alcaldia		1.4					
Totes les àrees		1.6					
Alcaldia i Urbanisme	LE3	2.3					
Alcaldia	LE6	1.1					
Alcaldia	LE7	1.1					
Alcaldia		1.2					
Alcaldia		1.3					
Alcaldia		1.4					

ÀMBIT RESPONSABLE: POLICIA LOCAL

Comparteix responsabilitat amb	Línia estratègica	Acció	Calendari				
			2019	2020	2021	2022	2023
Totes les àrees	LE1	1.1					
Totes les àrees		1.6					
Alcaldia	LE2	1.5					

ÀMBIT RESPONSABLE: PROMOCIÓ ECONÒMICA

Comparteix responsabilitat amb	Línia estratègica	Acció	Calendari				
			2019	2020	2021	2022	2023
Totes les àrees	LE1	1.1					
Alcaldia		1.3					
Totes les àrees		1.6					
Alcaldia		2.1					
Alcaldia i Esports	LE4	4.3					
Alcaldia	LE6	2.1					
Alcaldia		2.2					
Alcaldia	LE7	2.3					
Alcaldia i Cultura		2.4					

ÀMBIT RESPONSABLE: RECURSOS HUMANS

Comparteix responsabilitat amb	Línia estratègica	Acció	Calendari				
			2019	2020	2021	2022	2023
Totes les àrees	LE1	1.1					
Alcaldia		1.5					
Totes les àrees		1.6					

ÀMBIT RESPONSABLE: SALUT

Comparteix responsabilitat amb	Línia estratègica	Acció	Calendari				
			2019	2020	2021	2022	2023
Totes les àrees	LE1	1.1					
Totes les àrees		1.6					
Alcaldia	LE4	1.1					
Alcaldia		1.2					
Alcaldia		1.3					
Alcaldia		2.1					
Alcaldia		2.2					
Alcaldia		3.1					

ÀMBIT RESPONSABLE: SERVEIS SOCIALS

Comparteix responsabilitat amb	Línia estratègica	Acció	Calendari				
			2019	2020	2021	2022	2023
Totes les àrees	LE1	1.1					
Totes les àrees		1.6					
Alcaldia	LE2	1.6					
Alcaldia		2.1					

ÀMBIT RESPONSABLE: URBANISME

Comparteix responsabilitat amb	Línia estratègica	Acció	Calendari				
			2019	2020	2021	2022	2023
Totes les àrees	LE1	1.1					
Totes les àrees		1.6					
Alcaldia	LE3	1.2					
Alcaldia i Educació		1.5					
Alcaldia		2.1					
Alcaldia		2.2					
Alcaldia i Participació		2.3					
Alcaldia i Educació		2.5					
Alcaldia		2.7					

8. ÍNDEX DE FIGURES, GRÀFICS, IMATGES I TAULES

8.1 Índex de figures

Figura 1. Fases del procés d'elaboració del III Pla d'igualtat de gènere per a la ciutat.	7
Figura 2. Organigrama de la Regidoria d'igualtat, feminismes i LGTBI de Sant Boi de Llobregat.	26

8.2 Índex de gràfics

Gràfic 1. Percentatge d'acompliment de les actuacions del II Pla d'Igualtat de Gènere per a la ciutat (2012-2018).	13
Gràfic 2. Percentatges d'acompliment de les accions per eixos temàtics.	14
Gràfic 3. Evolució de la població empadronada a Sant Boi de Llobregat. 1998-2018.....	23
Gràfic 4. Lloc de naixement de la població santboiana. Any 2017.	23
Gràfic 5. Piràmide de població de Sant Boi de Llobregat. Any 2017.	24
Gràfic 6. Procedència de les persones estrangeres. Any 2017.	25

8.3 Índex d'imatges

Imatge 1. Infografia del Pla de Govern (2015-2019).....	28
Imatge 2. Portada del n° 53 del Butlletí del Consell de les Dones.....	31
Imatge 3. Cartell del Servei d'atenció a infants víctimes de violència masclista.	34
Imatge 4. Cartell del Punt d'Informació i Assessorament LGTBI+ de Sant Boi de Ll.....	35
Imatge 5. Cartell dels actes organitzats pel 28 de maig de 2016.	37
Imatge 6. Cartell de la VI trobada de Sant Boi boig per l'esport femení.	38
Imatge 7. Portada de la guia de contes coeducatius per Sant Jordi de 2018.....	42
Imatge 8. Cartell de la campanya de Nadal 2018 per a escollir joguines no sexistes.....	42
Imatge 9. Cartell del dispositiu d'inserció laboral per a dones majors de 30 anys.	46
Imatge 10. Fotografia de l'autobús de Sant Boi de Llobregat a favor dels drets de les persones LGTBI.....	48

8.4 Índex de taules

Taula 1. Quadre dels objectius específics del III Pla d'Igualtat de gènere per a la ciutat de Sant Boi de Llobregat.	6
Taula 2. Objectius de l'Eix I del Pla d'Igualtat de Gènere per a la ciutat de Sant Boi de Ll. (2012-2018).	10
Taula 3. Objectius de l'Eix II del Pla d'Igualtat de Gènere per a la ciutat de Sant Boi de Ll. (2012-2018).	11
Taula 4. Objectius de l'Eix III del Pla d'Igualtat de Gènere per a la ciutat de Sant Boi de Ll. (2012-2018).	11
Taula 5. Objectius de l'Eix IV del Pla d'Igualtat de Gènere per a la ciutat de Sant Boi de Ll. (2012-2018).	12
Taula 6. Objectius de l'Eix V del Pla d'Igualtat de Gènere per a la ciutat de Sant Boi de Ll. (2012-2018).	12
Taula 7. Pressupost anual per a la Regidoria d'igualtat, feminismes i LGTBI.	27

9. ANNEXOS

9.1 Annex I

9.1.1 Fase de diagnosi

A continuació es detalla el nombre d'assistents, la data i la localització de les accions participatives realitzades a la **fase de diagnosi** del Pla:

Acció	Assistents	Data	Lloc
Entrevista en profunditat	Equip tècnic d'igualtat.	28 de juny de 2018	Can Jordana
Entrevista en profunditat	Alcaldeessa.	3 de juliol de 2018	Ajuntament de Sant Boi de Ll.
Entrevista en profunditat	Cap d'Alcaldia.	3 de juliol de 2018	Ajuntament de Sant Boi de Ll.
Entrevista en profunditat	Regidora d'Igualtat, Feminisme i LGTBI.	3 de juliol de 2018	Ajuntament de Sant Boi de Ll.
Grup de Lideratge	Cap d'Alcaldia. Coordinador General de l'Ajuntament. Directora de Drets Socials. Director de Governança. Director de Serveis Generals. Directora d'Educació, Convivència i Solidaritat.	16 de juliol de 2018	Ajuntament de Sant Boi de Ll.
Grup de participació	Consell de les Dones (8 dones).	18 de setembre de 2018	Can Jordana
Grup de participació	Personal tècnic de l'Ajuntament (21 persones, 4 homes i 17 dones).	19 de setembre de 2018	Ajuntament de Sant Boi de Ll.
Grup de participació	Ciutadania (13 persones, 2 homes i 11 dones).	27 de setembre de 2018	Can Massallera

9.1.2 Fase del pla d'acció

A continuació es detalla el nombre d'assistents, la data i la localització de les accions participatives realitzades a la **fase del pla d'acció** del Pla:

Acció	Assistents	Data	Lloc
Grup de participació	Consell de les Dones (6 dones).	5 de novembre de 2018	Can Jordana
Grup de participació	Personal tècnic de l'Ajuntament (16 persones, 5 homes i 11 dones).	6 de novembre de 2018	Ajuntament de Sant Boi de Ll.
Grup de participació	Ciutadania (9 persones, 1 home i 8 dones).	14 de desembre de 2018	Can Massallera
Grup de Lideratge	Cap d'Alcaldia. Coordinador General de l'Ajuntament. Directora de Drets Socials. Director de Governança. Director de Serveis Generals. Directora d'Educació, Convivència i Solidaritat.	19 de novembre de 2018	Ajuntament de Sant Boi de Ll.

9.2 Annex II

Documentació principal analitzada

Compromís amb la igualtat de gènere

- Organigrama
- Pressupostos per a igualtat
- Programacions CRDD, programacions diverses
- Butlletins Igualtat
- Formacions realitzades per al personal del Consistori i assistència
- II Pla d'Igualtat intern de l'Ajuntament
- Avaluació interna Unitat Igualtat i projectes d'Alcaldia

Acció contra les violències masclistes

- Memòries SIAD
- Programació 25N (des de 2015)

Drets i qualitat de vida

- Dades sobre la participació a les jornades esportives 2017-2018
- Dades estadístiques per sexe i/o identitat de gènere de les entitats esportives municipals

Coeducació i transmissió d'una cultura igualitària

- Projecte de diversitat i convivència (Escola Casablanca)
- Dades sobre la participació als tallers i formacions realitzades, per sexe i/o identitat de gènere i temàtica

Reformulació dels treballs i dels temps

- Cartell del Dispositiu per a la inserció sociolaboral de dones majors de 30 anys
- Pacte Ús del temps a la Ciutat

Reconeixement del lideratge i la participació de les dones

- Bases subvencions 2018
- Llistat d'entitats municipals

9.3 Annex III

Objectius de les entrevistes

Objectius principals:

- Conèixer l'estat de la qüestió sobre la igualtat de gènere a Sant Boi de Llobregat i les avaluacions de l'anterior pla de ciutat.
- Conèixer el funcionament de l'àmbit d'igualtat i com s'organitza a nivell de servei.
- Detectar les línies prioritàries, els àmbits d'intervenció i els eixos que s'estan desenvolupant i es volen desenvolupar en el futur.
- Veure els mecanismes i instàncies de coordinació i seguiment existents o que es volen desenvolupar.

Eixos temàtics:

- Polítiques d'Igualtat de gènere a l'ajuntament de Sant Boi de Ll. i transversalitat de gènere.
- Atenció a les dones i violències masclistes.
- Propostes i reptes pel III Pla d'Igualtat de Gènere per a la ciutat.
- Seguiment del pla d'igualtat municipal.

9.4 Annex IV

Fitxa de seguiment i avaluació

Fitxa de seguiment de les línies estratègiques del III Pla d'Igualtat de Gènere per a la ciutat de Sant Boi de Ll.	
Eix estratègic <i>(en base al pla d'acció)</i>	
Objectiu estratègic <i>(en base al pla d'acció)</i>	
Línia d'actuació <i>(en base al pla d'acció)</i>	
Departaments/àrees responsables <i>(en base al pla d'acció)</i>	
Calendari previst <i>(en base al pla d'acció)</i>	
Descripció de les accions desenvolupades	

Resultats	
Agents implicats (Departaments/àrees municipals, entitats, institucions, etc.)	
Període d'execució	
Indicadors <i>(desagregats per gènere)</i>	
Informació addicional	