

PLA LOCAL D'IGUALTAT DE GÈNERE

(2021-2025)

Ajuntament de Teià

Juliol, 2021



**Diputació
Barcelona**



Ajuntament de Teià

Coordinació del treball:

Oficina de Polítiques d'Igualtat de la Diputació de Barcelona

Elaboració:

Mireia Cots Melero

Inés Bonet García

Surt. Fundació de Dones

Amb la col·laboració de:

Ajuntament de Teià

ÍNDEX

1.	INTRODUCCIÓ.....	5
1.1	Principis d'actuació.....	5
1.2	Marc polític i normatiu de les polítiques d'igualtat de gènere.....	5
1.3	Estructura del Pla Local d'Igualtat de Gènere	6
2.	PROCÉS D'ELABORACIÓ DEL PLA LOCAL D'IGUALTAT DE GÈNERE	8
2.1	Objectius.....	8
2.2	Metodologia i fases del procés	8
2.2.1	Fase de diagnosi.....	9
2.2.2	Fase de pla d'acció.....	9
2.2.3	Fase d'implementació	10
3.	DIAGNOSI DE GÈNERE	11
3.1	Context demogràfic	11
3.2	Compromís amb la igualtat de gènere	12
3.3	Abordatge de les violències masclistes	16
3.4	Coeducació i transmissió d'una cultura igualitària	18
3.5	Qualitat de vida: salut i esports	21
3.6	Reformulació dels treballs i dels temps	23
3.7	Reconeixement del lideratge i la participació de les dones	24
4.	PLA D'ACCIÓ	27
4.1	Línies estratègiques i objectius	28
4.1.1	Compromís amb la igualtat de gènere (LE1)	28
4.1.2	Abordatge de les violències masclistes (LE2).....	28
4.1.3	Coeducació i transmissió d'una cultura igualitària (LE3).....	29
4.1.4	Qualitat de vida: salut i esports (LE4).....	30
4.1.5	Reformulació dels treballs i dels temps (LE5).....	31
4.1.6	Reconeixement del lideratge i la participació de les dones (LE6).....	32
4.2	Accions.....	34

5. ESTRATÈGIA D'IMPLEMENTACIÓ.....	50
ÍNDEX DE FIGURES, IMATGES, GRÀFICS I TAULES.....	52

1. INTRODUCCIÓ

1.1 Principis d'actuació

Les **polítiques públiques d'igualtat** han de posar de manifest els fenòmens que són conseqüència del sistema sexe-gènere –desigualtats, discriminacions, violències– i establir mecanismes per erradicar-los, és a dir, per assegurar **la igualtat real i efectiva**.

Les **administracions públiques locals** tenen un paper primordial a l'hora de vetllar per l'assoliment de societats més igualitàries i justes. I, per la seva proximitat amb la ciutadania, se situen en un lloc privilegiat per promoure l'equitat de gènere, de manera que esdevenen **referents pel que fa a la implementació de les polítiques d'igualtat**.

Treballar per a la igualtat de gènere als municipis, però, implica necessàriament **incorporar la perspectiva de gènere de forma transversal a totes les polítiques i accions municipals**, la qual cosa suposa l'anàlisi sistemàtica del conjunt d'estructures i mecanismes que contribueixen a perpetuar les relacions desiguals al municipi, així com la incorporació de canvis en l'àmbit estratègic i operatiu que permetin a la ciutadania avançar cap a una situació de major equitat i justícia.

De la mateixa manera, és important que la perspectiva de gènere s'encreui amb la **perspectiva interseccional**, que permet estudiar, entendre i respondre les desigualtats, discriminacions i violències per raó de sexe/gènere, però també per raó de classe social, edat, procedència, diversitat funcional, estat de salut, entre d'altres.

Amb tot, serà fonamental **promoure l'estratègia d'empoderament** de les dones i persones LGBTIQ+.

1.2 Marc polític i normatiu de les polítiques d'igualtat de gènere

El **marc polític i normatiu avala, promou i orienta aquestes polítiques d'igualtat de gènere**, que tenen un llarg recorregut gràcies a la incidència constant dels moviments feministes i LGBTIQ+.

La celebració de la *Convenció sobre l'Eliminació de totes les Formes de Discriminació contra la Dona* (CEDAW), el 1979; la *IV Conferència Mundial de la Dona*, celebrada a Beijing l'any 1995; o el *Conveni del Consell d'Europa sobre prevenció i lluita contra la*

violència contra les dones i la violència domèstica (Conveni d'Istanbul), del 2011, són exemples d'algunes de les fites assolides en aquest recorregut en l'àmbit internacional i europeu.

Pel que fa a la legislació estatal, cal tenir presents, entre d'altres, la *Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere*; la *Llei orgànica 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes*; i, el *Reial Decret-Llei 6/2019, de l'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació*. Les dues últimes incorporen recents extensions i modificacions¹, que ofereixen una clara oportunitat infranquejable per tal d'elaborar i implementar Plans Interns d'Igualtat de Gènere.

Finalment, a Catalunya, destaquen l'aprovació de la *Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista*, i de la seva recent modificació –la *Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista*–, que situen la qüestió com a prioritària a l'agenda política i introdueixen importants novetats conceptuals. També són rellevants la *Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes*, que facilita un marc normatiu global de les polítiques d'igualtat de gènere a Catalunya, i la *Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgèneres i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia*.

Així doncs, el I Pla Local d'Igualtat de Gènere de Teià dona compliment a la normativa establerta i vol ser una **estratègia** orientada a la **consecució d'una igualtat de gènere real i efectiva al municipi**.

1.3 Estructura del Pla Local d'Igualtat de Gènere

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

1. Compromís amb la igualtat de gènere
2. Abordatge de les violències masclistes

¹ Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.

3. Qualitat de vida: salut i esports
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 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 d'avaluació i un calendari orientatiu, a més a més d'identificar-se les àrees/departaments responsables.

Per últim, la tercera part del document consta d'una **estratègia d'implementació** per al període de vigència del Pla, on es concreten, també, els espais de coordinació i seguiment del Pla.

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 Teià**. Dirigim un especial agraïment a les persones impulsores i coordinadores del procés.

2. PROCÉS D'ELABORACIÓ DEL PLA LOCAL D'IGUALTAT DE GÈNERE

2.1 Objectius

L'**Objectiu Principal** del Pla Local d'Igualtat de Gènere de Teià és **definir un conjunt integrat i sistemàtic de polítiques i mesures que possibilitin que tota la població de Teià pugui assolir el seu màxim potencial i participar en tant que ciutadanes i ciutadans sense que es doni cap discriminació per raó de gènere.**

A partir d'aquest objectiu, es defineixen quatre objectius específics:

Objectiu específic 1.

Elaborar un **diagnòstic 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'empoderament de les dones.

2.2 Metodologia i fases del procés

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

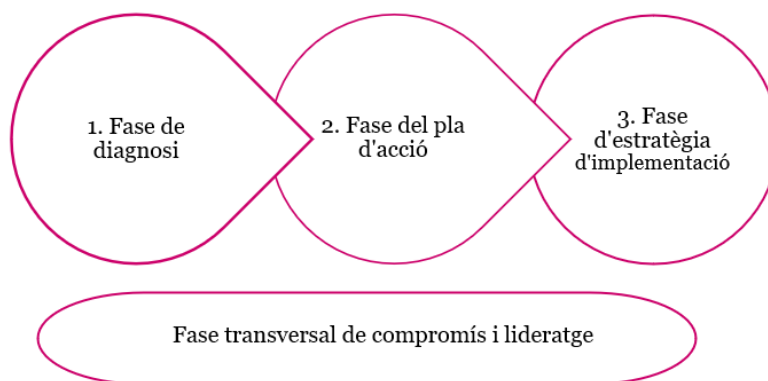


Figura 1. Fases del procés d'elaboració del Pla Local d'igualtat de gènere de Teià. Elaboració pròpia.

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

- Creació d'un **Grup de Lideratge** amb personal de l'Ajuntament de diverses àrees/departaments que tenen un elevat nivell de responsabilitat. El grup s'ha convocat i reunit 3 vegades al llarg del procés d'elaboració del Pla.
- **Recopilació de la documentació rellevant** com estadístiques, memòries, informes, materials de difusió i altra informació facilitada principalment per l'Ajuntament de Teià. La recopilació s'ha portat a terme durant la fase de diagnosi.
- **3 Entrevistes en profunditat** a 4 persones amb coneixement de l'evolució de les polítiques d'equitat de gènere desenvolupades al municipi (personal tècnic i polític del Consistori i ciutadania-entitats). Aquestes entrevistes s'han realitzat a la fase de diagnosi.
- **2 Grups de participació**, un amb el personal tècnic i polític de l'Ajuntament i un altre amb la ciutadania-entitats. Hi van participar un total de 12 persones. Aquests grups s'han realitzat a la fase de diagnosi.
- **Lliurament de fitxes de treball** per tal de recollir propostes per al pla d'acció. El lliurament i el recull s'han portat a terme durant la fase de pla d'acció.

2.2.1 Fase de diagnosi

El propòsit principal de la fase de diagnosi és el de conèixer i analitzar la situació en què es troba la igualtat de gènere al municipi i, d'aquesta manera, veure quines són les **necessitats específiques a tractar**.

La informació per a realitzar l'anàlisi s'ha obtingut tant mitjançant el material documental relatiu a la igualtat de gènere, com a través de les entrevistes en profunditat i dels grups de participació.

2.2.2 Fase de pla d'acció

La finalitat de la fase de pla d'acció és definir un conjunt de **mesures adreçades a la promoció i garantia de l'equitat de gènere**, integrades, sistematitzades i adaptades a la realitat i possibilitats del municipi de Teià.

Per tal de realitzar el pla d'acció, s'han tingut presents els resultats de la diagnosi, la normativa aplicable a cadascun dels àmbits treballats i les aportacions tant de la ciutadania-entitats com del personal tècnic i polític del Consistori.

2.2.3 Fase d'implementació

Aquesta fase té per prioritat **reforçar el compromís amb la igualtat de gènere**, de forma que quedi palès i es visibilitzi en la implicació de les persones que participen en el procés d'elaboració del Pla Local d'Igualtat de Gènere de Teià, així com en el seu desplegament.

En aquest sentit, el compromís esdevé transversal a totes les fases del Pla d'Igualtat i del Pla d'Acció, en primer lloc, perquè tant la Diagnosi com el Pla d'Acció han estat aprovats pel Grup Motor², i, en segon lloc, perquè les accions es desplegaran, de forma acordada, amb la col·laboració del conjunt d'agents que hi participen.

² Grup integrat per 5 persones que són part del personal tècnic i polític de l'Ajuntament de Teià i que conformen l'estructura organitzativa d'impuls del Pla, essent aquest un grup de treball i lideratge.

3. DIAGNOSI DE GÈNERE

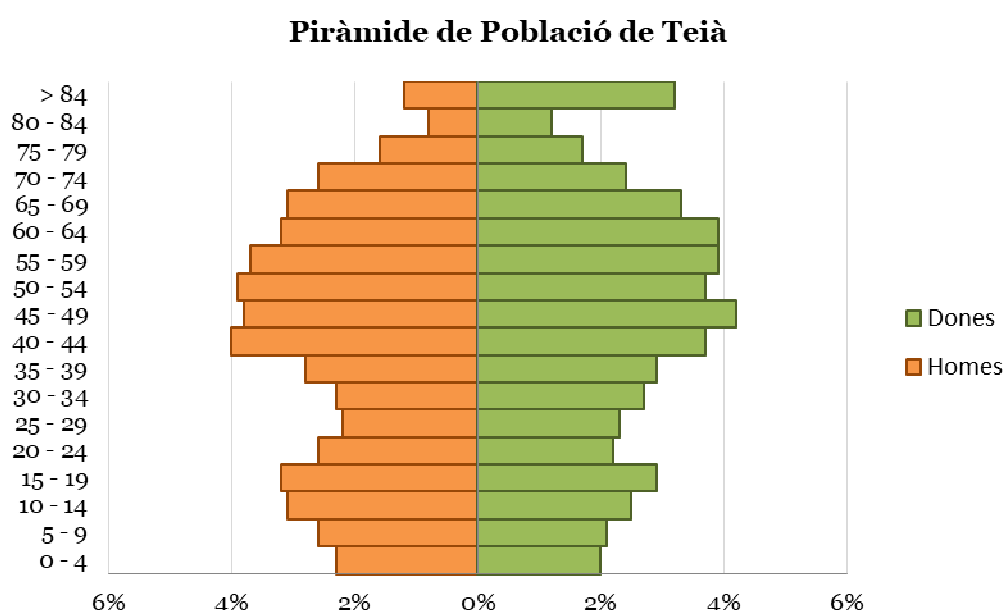
A partir de la informació recollida durant la fase de diagnosi, es presenta aquest apartat en què **es duu a terme una anàlisi que permet veure les necessitats i/o prioritats** de cada àmbit, de manera que puguin treballar-se al Pla d'Acció del Pla Local d'Igualtat de Gènere de Teià (2021-2025).

3.1 Context demogràfic

El municipi de Teià es troba al sud de la comarca del Maresme i té una superfície de 6,63km². Se situa al voltant de la Riera de Teià, al centre d'una petita vall i al peu de la Serralada Litoral. Limita amb Alella, el Masnou i Premià de Dalt, i està a 15km de Mataró i a 20km de Barcelona.

Pel que fa a l'**estructura demogràfica** del territori, la població empadronada al municipi ha passat de 6.081 habitants l'any 2010 a **6.427 habitants** l'any 2020 –**3.153 homes i 3.274 dones**–.

Respecte a la **distribució de la població per grups d'edat**, podem veure com la base de la piràmide poblacional és més estreta que el cos central, seguint així el **patró de les societats occidentals contemporànies**. De la mateixa manera, es comprova que en els grups d'edat més avançada la proporció de població femenina és major que la masculina.



Gràfic 1. Piràmide de població de Teià. Any 2020. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel Programa HERMES.

Segons dades extretes del *Programa Hermes de la Diputació de Barcelona* (2020), del total d'habitants de Teià **517 tenen nacionalitat estrangera –250 homes i 267 dones–**, principalment de **Xina, Rússia, Itàlia, Gàmbia i França**.³

3.2 Compromís amb la igualtat de gènere

L'Ajuntament de Teià ja **ha començat a desenvolupar**, des de fa un temps –uns 6 anys–, **accions** relacionades amb la promoció i sensibilització vers l'equitat de gènere i per l'erradicació de les desigualtats i violències masclistes i de gènere al municipi.

Una de les fites més importants a remarcar i que denoten la **voluntat real** de l'Ajuntament de seguir avançant en aquesta direcció, és la creació –l'any 2019– de la **Regidoria d'Igualtat i Drets Civils**, amb la que es pretén impulsar les polítiques d'igualtat de gènere dins del municipi d'una forma més àgil i eficaç, així com fomentar la transversalitat de la perspectiva de gènere en tota l'actuació de l'Ajuntament.

A més a més, després del treball de camp, coneixem que enguany hi ha **bones sinergies entre les entitats del territori i el consistori** per poder arribar a consolidar aquests dos objectius.

Recursos

La Regidoria d'Igualtat i Drets Civils **és dotada de recursos que li són propis**. Tanmateix, encara **no compta amb tots els necessaris**. Pel que fa els **recursos econòmics**, sabem que tant l'any 2020, com el 2021, se li han assignat **7.500 €**, un pressupost que es considera clarament insuficient. Pel que fa als **recursos tècnics**, se'n destaca el fet que actualment és la regidora de la Regidoria d'Igualtat i Drets Civils, amb la col·laboració d'alguns dels tècnics i tècniques d'altres regidories –com la de Joventut–, qui s'encarrega d'assumir totes les tasques de la Regidoria, ja que **no es disposa d'un/a tècnic/a d'igualtat**, pel que es fa imprescindible la incorporació d'aquesta figura al més aviat possible.

Alhora, val a dir en aquest punt que, en matèria d'igualtat, tot i les col·laboracions puntuals **entre regidories, no sempre és possible la implicació i participació** permanents d'aquestes. Això es deu, en primer lloc, als **ritmes de treball i responsabilitats** que les treballadores i treballadors de l'ens sostenen; en segon lloc,

³ Segons dades de l'Institut d'Estadística de Catalunya, la població estrangera de Teià per nacionalitat (continents) i sexe és: “**Resta UE – 214, 108 homes i 106 dones; Resta d'Europa – 79, 32 homes i 47 dones; Àsia i Oceania – 77, 38 homes i 39 dones; Àfrica – 74, 49 homes i 25 dones; Amèrica del Sud – 50, 16 homes i 34 dones; Amèrica del Nord i Central – 23, 7 homes i 16 dones**”.

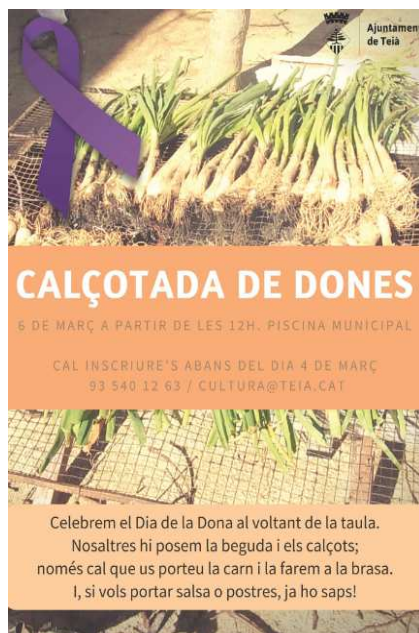
està estretament vinculat amb el fet que no s'hagi portat a terme **cap formació per al personal de l'Ajuntament en clau d'igualtat de gènere**; i, en tercer lloc, a l'**escassa existència d'espais i canals de comunicació i coordinació** específics per a poder facilitar aquestes col·laboracions.

Accions

D'entre les accions i activitats de les quals hi ha registre documental, cal fer esment a les que s'han realitzat en el marc de la commemoració de diades internacionals com el **8 de març** (Dia Internacional de les Dones) i el **25 de novembre** (Dia Internacional per l'Erradicació de les Violències Masclistes), moltes d'elles coorganitzades entre les entitats municipals i l'Ajuntament. A continuació en llistem algunes:

[8 de març 2020]

- **Lectura del manifest; Calçotada de dones; Vermut musical d'autores; Exposició Margarida Xirgu: l'actriu i la dona & Vermuts culturals relacionats; etc.**



Exposició a la CMC La Unió Margarida Xirgu: l'actriu i la dona



Inauguració 6 de març a les 19.30 h
Amb xerrada a càrrec d'**Antonina Rodrigo**,
escriptora i biògrafa de Margarida Xirgu

Imatge 1. Cartells del 8M de 2020.
Proporcionat per l'Ajuntament de Teià.



Ajuntament
de Teià

COMISSO D'EXPOSICIONS
CORRESPONSAL DEL CASAL DE JOVES
ONENJUN CULTURAL

DONES 21
OFICINA DE CATALÀ
VUL EL PARC - DIPUTACIÓ DE BARCELONA

[8 de març 2021]

- Programació adaptada al format virtual (tenint en compte les recomanacions de seguretat i salut actuals arran de la Covid19): lectura del manifest; exposicions, lectures, documentals; xerrades i debats; concerts; etc.

EXPOSICIÓ DAVANTALS SUBVERSIUS
Sindicalistes, sindicats per a dones treballadores de la llar, es veien donar a conèixer amb el projecte D'avantals Subversius, utilitzant l'art i la creació per a fer denúncia i reivindicar els seus drets.
Fins al 14 de març de 2021 a la CMC La Unió

HORA DEL CONTE
LA REVOLTA DE LES LLETRES
A càrrec de Santi Rovira. Espectacle per a públic familiar a partir de 3 anys. Música, objectes i narració dins d'una història plena de valors.
Dissabte 6 de març a les 11.30 h a la CMC La Unió

DOCUMENTALS LA DIMENSIÓ POC
CONEGUDA: PIONERES DEL CINEMA (2014)
Marta Sureda i Ingrid Guardiola
Quatre essays audiovisuals de 30 minuts de duració, concebuts com una aproximació a diversos àmbits del cinema des de la pràctica, femení. Ho organitza Cinema Cultural.
Divendres 5 de març a les 19 h Documental: Cineastes i Guionistes
Dilluns 8 de març a les 19 h Documental: Muntadores i Actrius

8-M VIRTUAL
Entrevistes a dones de Teià, actuacions musicals, lectura manifest del Col·lectiu Dones 23, mural feminista i alguna sorpresa més.
Hi organitzen els Corresponsals i Corresponsals i Corresponsals de Teià
Diumenge 7 de març durant tot el dia per streaming a través del canal de Youtube de l'Ajuntament

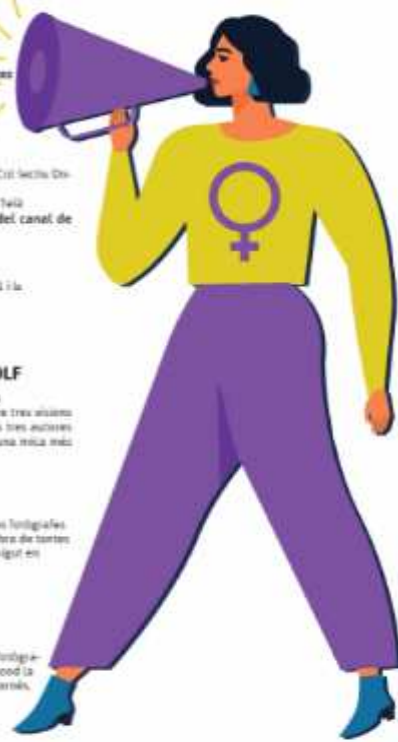
MANIFEST DEL DIA DE LA DONA
Lectura del manifest del Dia de la Dona a càrrec del Col·lectiu Dones 23 i la regidoria d'Igualtat de l'Ajuntament de Teià.
Dilluns 8 de març a les 12 h davant de l'Ajuntament

TAST LITERARI PIONERES DE LA LITERATURA I EL FEMINISME: GEORGE SAND, VIRGINIA WOOLF I SIMONE DE BEAUVOIR LITERATURA INSOLITA
George Sand, Virginia Woolf i Simone de Beauvoir ens permetran veure tres autors del feminisme, des del segle XIX fins als anys 60. De la mà d'aquestes tres autores farem un tast literari de textos de la literatura universal i coneixerem una mica més les seves vides.
Dimecres 9 de març a les 19 h a la Biblioteca can Llaorador

XERRADA FRANCES BENJAMIN JOHNSTON
(1864-1952) De fotògrafa de la Casa Blanca a la quasi insubstituïda i altres fotografies oblidades. A partir d'aquesta fotografia parlarem de la seva obra i de l'obra de totes dones fotògrafes, algunes molt conegudes a la seva època, i que han caigut en l'oblit.
Divendres 12 de març a les 19 h a la Sala Can Llaorador

DOCUMENTAL JOANA BIARNÉS, UNA ENTRE TOTS (2015)
Es va col·lar a la sala dels Beàles, va enganyar Roman Polanski, va ser fotògrafa de Raphael, va recollir el vestit de Mao i el vestit de Salvador Dalí, va ser a la llar de la Joana Biarnés. Aquesta és la desconeguda vida i obra de la Joana Biarnés, la primera fotoperiodista espanyola.
Xerrada a càrrec de Jordi Rovira, director del documental.
Divendres 19 de març a les 19 h a la Sala Can Llaorador

ACTES DEL DIA DE LA DONA
Teià, març de 2021



7 DE MARÇ
AQUÍ COMENÇA LA REVOLUCIÓ!
COMMEMOREM EL 8 DE MARÇ DE MANERA VIRTUAL

DE 10 A 13 H - MURALS FEMINISTES, ENTREVISTES I CONCERTS

A LES 13 H - VERMUT MUSICAL VIRTUAL AMB EL GRUP SOMMELIERS!
ELS CORRESPONSALS ET PORTEN EL VERMUT A CASA!

A LES 16 H - DEBAT INTERGENERACIONAL: CAP A ON VA EL FEMINISME?

A LES 17 H - LA CUINA DE L'ÀVIA AMB LA PARTICIPACIÓ DE CAN GASSÓ

DE 17:30 A 19 H - ENTREVISTES I CONCERTS

A LES 19 H - CONCERT FINAL AMB KIRIAS

ACTE ORGANITZAT AMB LA COL·LABORACIÓ DE LES JOVES DEL CASAL DE JOVES

Les joves hi som!
8M Virtual

SEGUeix TOTA LA JORNADA DES DEL YOUTUBE DE L'AJUNTAMENT DE TEIÀ



Ajuntament de Teià CASAL DE JOVES CORRESPONSALS



Totes les activitats són gratuïtes. Les places són limitades i els aforaments controlats. Imprescindible inscripció prèvia enviant un correu electrònic a: activitatsculturals@teia.cat o bé trucant al 93 555 56 99

Imatge 2. Cartells del 8M de 2021. Proporcionat per l'Ajuntament de Teià.

[25 de novembre 2018]

- Teatre-Fòrum: “Això és amor”, per destapar els mites de l'amor romàntic i prevenir de les violències masclistes; Lectura de manifest; etc.

[25 de novembre 2019]

- Activitat teatral: “La fira de l'amor”, per sensibilitzar sobre les conseqüències de l'amor romàntic i prevenir de les violències masclistes; Lectura de manifest; etc.

[25 de novembre 2020]

- Activitat artística: “Todas las mulleres que coñezo”, film per tractar les violències a l'espai públic; Lectura de manifest; etc.

Altrament s'han realitzat accions per a les **Festes d'Hivern i Nadal de 2020**, a partir d'una campanya de conscienciació de *Projecte Ella*, per a la **deconstrucció i resignificació dels rols i estereotips de gènere**.



Imatge 3. Imatges de la campanya de les Festes d'hivern i Nadal. Proporcionat per l'Ajuntament de Teià.

I també, en motiu del **28 de juny de 2020** (Dia Internacional de l'Orgull LGBTIQ+), es va portar a terme el “Vull ser qui sóc”, una iniciativa de creació de cartells per a la **no-discriminació de la gent gran degut a la seva orientació sexual**.

Altres accions a destacar són:

- Al ple municipal del 29 d'abril de 2020, s'aprovaria el **Pla d'Actuació Municipal 2019-2023**, que incorpora la **línia estratègica d'Igualtat** a la que s'associen els següents objectius: “58) Redactar un Pla local d'igualtat; 59) Treballar activament per la conscienciació dels valors democràtics i no-discriminatoris; 60) Elaborar protocols per evitar qualsevol tipus de violència (xenòfoba, homòfoba, masclista i col·lectius vulnerables)”.
- Al mateix ple municipal del 29 d'abril de 2020, es va declarar **Teià “municipi feminista”**, un acord que comportaria l'adhesió a la *Carta europea per la igualtat d'homes i dones a la vida local* i al *Decàleg per a la construcció de ciutats feministes*. Així, segons s'informa al web de l'Ajuntament, aquest “assumirà com a pròpies les demandes del moviment feminista, com ara la lluita contra l'escletxa salarial en les licitacions i contractes que efectui en sectors especialment feminitzats, com la neteja d'edificis municipals o el servei

d'atenció domiciliària. Alhora, l'Ajuntament haurà d'establir un protocol d'actuació per evitar la discriminació laboral de les persones LGBTI i dones migrades i racialitzades, i apostar per la seva contractació pública i privada”.

- **El càrrec de Cap de la policia local de Teià, en aquests moments està exercit i liderat per una dona**, que hi ha accedit mitjançant un concurs-oposició. Aquest fet, es vol aprofitar per part de l'Ajuntament, per donar visibilitat a les dones en llocs de comandament i en institucions tradicionalment molt masculinitzades.
- En termes generals, l'Ajuntament de Teià procura fer **ús del llenguatge i la comunicació no-sexista i inclusiva**, tal com es pot comprovar a la seva web, xarxes socials i documents estratègics.
- Al ple municipal del 18 de març de 2021, es va aprovar una moció per a **la feminització del nomenclàtor dels carrers del municipi**. Doncs, a Teià, dels 170 carrers registrats, només vuit porten nom de referents femenins.



Imatge 4. Lona feminista de l'Ajuntament de Teià. Proporcionada per l'Ajuntament de Teià.

3.3 Abordatge de les violències masclistes

Pel que fa a aquest àmbit, el primer que es detecta és la necessitat que l'Ajuntament de Teià pugui **elaborar i disposar d'un protocol d'actuació davant les violències de gènere, masclistes i sexuals del municipi**, que sigui oficial i estigui aprovat. Sí que es disposa, però, del *Protocol comarcal del Maresme per a l'abordatge integral de la violència masclista* i d'un protocol intern de l'Ajuntament per la prevenció i atenció de l'assetjament sexual.

Malgrat que aquest protocol específic per a la ciutadania de Teià encara no existeix, és important deixar constància dels **mecanismes i accions** que ja s'estan portant a terme en relació amb l'**abordatge de les violències masclistes**:

En primer lloc, a partir del treball de camp, coneixem que les **atencions dels casos de violència masclista** s'han gestionat històricament des de la Policia Local, els Mossos d'Esquadra i els Serveis Socials, junt amb el SIAD del Maresme –SIAD de referència per a Teià, gestionat pel Consell Comarcal del Maresme– i el CIRD de Mataró –al Masnou, un municipi molt proper, també hi ha un CIRD, però les dones de Teià són sempre derivades al de Mataró, un fet que sovint dificulta el desplaçament de les usuàries i endarrereix el procés–.

Actualment, les i els professionals de Teià que poden fer atenció a les persones en situació de violència masclista, segueixen el **circuit d'intervenció per violència masclista** que es troba al *Protocol de situacions d'emergència*. El procediment a seguir quan algú ha patit o es troba en una situació de violència masclista a Teià –independentment de quina sigui–, és posar-se en contacte amb la Policia Local o amb Serveis Socials, des d'allà es gestiona el cas i es deriva a la dona a un altre recurs (SIAD, CIRD), sempre que sigui necessari.

No obstant això, es posen de manifest dues qüestions. D'una banda, que Teià és un municipi molt petit on tothom es coneix, quelcom que genera que hi hagi una **tendència a intentar amagar les situacions de violència masclista**, de manera que: o no s'acaba comunicant ni denunciant la situació o, quan sí que es fa, es fa acudint directament a Mossos d'Esquadra o al Consell Comarcal⁴ –que es troben fora del municipi–. D'altra banda, que hi ha un **desconeixement entre la població de quins són els passos a seguir en cas que detectin o es trobin en una situació de violència masclista, i de quins són els recursos i serveis disponibles per a aquest fi**.

Amb tot, doncs, tot i que a Teià es té la percepció que els casos de violència masclista al municipi són pocs, també se sap que se'n donen més dels que es coneixen.

En segon lloc, dins de l'**actuació contra el sexisme en espais públics d'oci i festes, durant la Festa Major de Teià al 2019, és va implementar un Punt Lila**, dinamitzat pel Col·lectiu Indrets i Projecte Ella, consistent en una carpa on durant 3 nits dues professionals oferien informació i atenció en cas que es produís alguna

⁴ Principalment al **Servei d'Informació i Atenció a les Dones (SIAD) del Maresme**, el qual neix el 2010 amb l'objectiu de ser un recurs referent de la comarca proporcionant suport psicològic, suport jurídic i suport intercultural a totes les dones que ho requereixin i, sobretot, a aquelles que es trobin en situacions de major vulnerabilitat, per tant, també les que es troben en situació de violència masclista.

agressió sexista o LGTBIfòbica. L'informe de valoració de la dinamització del Punt Lila, va posar de manifest que no es va registrar cap agressió, que vàrem passar per la carpa a informar-se un total 119 persones (32 homes, 86 dones i 1 persona no binària). Encara que no es pot considerar una xifra elevada, la iniciativa va tenir **molt bona acollida, especialment entre dones joves**.

En tercer i darrer lloc, pel que fa a **la vessant preventiva i de sensibilització**, s'ha desenvolupat principalment a través d'activitats emmarcades en el **Dia Internacional de les Dones** (8 de març) i en el **Dia Internacional per l'Erradicació de les Violències Masclistes** (25 de novembre), o a partir d'accions dirigides a l'alumnat i professorat de l'escola i institut de Teià, tal com s'exposa en els apartats 5.2.2 i 5.2.4. Tanmateix, i sense perdre de vista que sempre que s'ha intervingut en situacions de violència masclista al municipi s'ha fet de forma adequada, així com que les i els professionals de Serveis Socials generalment incorporen la perspectiva de gènere en el seu dia a dia a la feina, es valora com a imprescindible la **realització de formacions dirigides a les i els agents que poden fer detecció de** (entitats municipals, població en general) **i atenció a** (serveis socials, cossos de seguretat, agents sanitaris, etc.) **les violències masclistes**. Aquestes servirien no únicament per formar en perspectiva de gènere, sinó **per poder entendre, identificar i abordar les violències masclistes i, de forma específica, les violències sexuals** (causes, tipologia, etc.).

3.4 Coeducació i transmissió d'una cultura igualitària

Abans de tot, resulta interessant donar un cop d'ull a la taula que presentem a continuació, on s'indiquen el nombre de nenes-noies i nens-nois que actualment estan escolaritzats en algun dels centres educatius del municipi, podent-se observar que hi ha **un lleuger major nombre de nens-nois escolaritzats (415) que de nenes-noies (327)**.

Centre educatiu	Recompte d'alumnat		
	<u>Nenes-Noies</u>	<u>Nens-Nois</u>	<u>Total</u>
ELS GALAMONS (0-3 anys)	27	28	55
BAMBI (0-3 anys)	18	20	38
EL CIM (infantil i primària)	193	239	432
TURÓ D'EN BALDIRI (ESO)	89	128	217

Taula 1. Centres educatius i recompte d'alumnat (2021). Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Ajuntament de Teià.

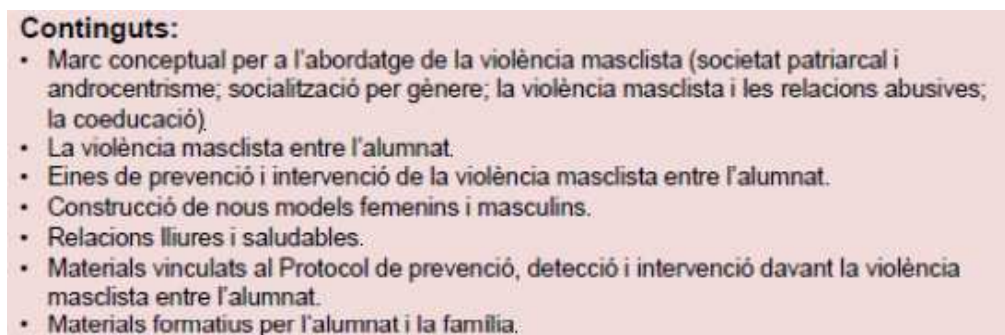
En la línia de la coeducació, i més enllà de les accions anomenades anteriorment, l'Ajuntament de Teià **ha anat portant a terme diverses formacions, tallers i activitats que es dirigeixen, en especial, al professorat i alumnat** d'aquests centres educatius.

Concretament, pel que fa a l'escola *El Cim*, destaca el taller anual que es realitza amb la *Fundació Vicki Bernadet*, enfocat a la **prevenció de l'abús sexual i infantil**. El taller es dirigeix tant a l'alumnat, com a les mares, pares i professorat d'aquest.

Ahora, en el dia a dia a l'escola es promou i es vetlla per l'ús del **llenguatge no-sexista i inclusiu** així com per la **igualtat en el joc**.

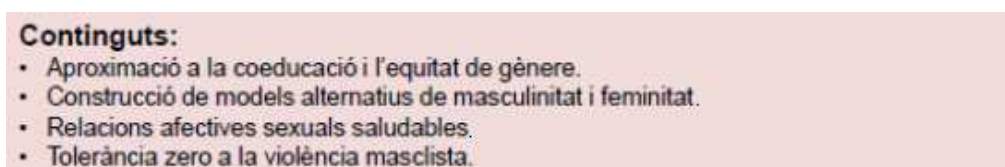
Pel que fa a l'institut *Turó d'en Baldiri*, el 2019 el professorat va realitzar una formació de 30 hores, del *Departament d'Educació de la Generalitat de Catalunya* amb col·laboració de *Tamaia*, sobre **prevenció i intervenció davant la violència masclista entre l'alumnat**. En canvi, el 2021, es van dur a terme els tallers de 4 hores sobre la mateixa temàtica, també del *Departament d'Educació*, però que van dirigits a l'alumnat de 3r i 4t d'ESO.

Els continguts de la formació al professorat van ser els exposats a partir de la imatge següent:



Imatge 5. Continguts formació professorat. Extreta del material que s'utilitzaria per a la formació. Proporcionat per l'Ajuntament de Teià.

Els continguts dels tallers a l'alumnat van ser els exposats a partir de la imatge següent:



Imatge 6. Continguts tallers alumnat. Extreta del material que s'utilitzaria per a la formació. Proporcionat per l'Ajuntament de Teià.

Així mateix, el 2021, part de l'alumnat de l'institut *Turó d'en Baldiri* va realitzar un taller d'1 hora, del *Consell Nacional de la Joventut de Catalunya* amb col·laboració de l'*Institut Català de les Dones de la Generalitat de Catalunya*, sobre **violències masclistes en l'àmbit digital**, anomenat "*Unfollow a les violències masclistes: Eines per treballar les violències masclistes en entorns digitals*".

Alhora, cal destacar que a les **sessions de tutoria** que es fan durant el curs a l'institut, es parlen i treballen temes d'igualtat de gènere. Per exemple, en una de les sessions **s'analitzarien i qüestionarien els estereotips i rols de gènere a la publicitat: tipus de jocs, canons de bellesa, formes de relació, etc.**

En l'assignatura de Llengua Anglesa, es commemora el Dia Internacional de la Dona a la Ciència (11 de febrer de 2021), on es visibilitzarien i s'estudiarien en anglès diferents **referents històrics femenins que han tingut un paper rellevant en aquest camp.**

Per últim, el **Dia Internacional per l'Erradicació de les Violències Masclistes** (25 de novembre de 2020), es va organitzar un **taller de rap** amb l'alumnat de 2n d'ESO **per tractar les violències masclistes**; i un altre taller per abordar amb l'alumnat de secundària les **violències que es poden donar en l'àmbit de la parella.**

Tot i això, a partir del treball de camp es detecta la necessitat de **fomentar la formació en clau d'equitat de gènere dirigida a l'equip docent, a l'equip directiu, a l'alumnat i als pares i mares de l'alumnat, de les escoles i instituts**, consolidant i ampliant els continguts formatius que s'han treballat fins al moment i procurant que la perspectiva de gènere quedi incorporada de forma permanent en totes les matèries i actuacions educatives.

Finalment, i encara que es té constància que algunes **entitats feministes** del municipi, com el *Grup d'Opinió Dones 21*, **han desenvolupat accions de sensibilització i formatives de manera conjunta amb les escoles i els instituts**, aquest treball enriquidor per la societat és perceput insuficient, de manera que es valora de forma positiva la possibilitat de poder impulsar-lo i ampliar-lo. Així, es posa de manifest que diverses de les **entitats** de Teià –entitats feministes i de dones, però, també, les de lleure– **són agents educadors**, de manera que: d'una banda, cal tenir-los presents perquè **arriben a altres perfils de la població** que no estan vinculats a les escoles o instituts; d'altra banda, es considera pertinent que les persones que formen part d'aquestes entitats també puguin **rebre formació en matèria d'igualtat de gènere i coeducació.**

3.5 Qualitat de vida: salut i esports

Pel que fa a les accions que tenen a veure amb **la promoció i l'educació de la salut** a Teià, en primer lloc, sabem que entre l'any 2016 i el 2021, es van portar a terme, amb el suport del *Servei de Salut Pública de la Diputació de Barcelona*, **2 enquestes sobre hàbits relacionats amb la salut**. Concretament, les enquestes es dirigirien a l'alumnat de 4rt d'ESO de Teià –d'entre 15 i 17 anys i essent una mostra representativa–, amb la finalitat de poder explorar les seves percepcions entorn qüestions com: la salut i l'estat d'ànim, els accidents i la mobilitat, l'alimentació i la dieta, el lleure i l'esport, el consum de substàncies addictives, la sexualitat, les relacions amb les amistats i companys/es, i la situació COVID-19. L'existència de l'enquesta resulta molt pertinent en la mesura que les dades i resultats –**que es troben segregats per sexe/gènere i incorporen aspectes que condicionen més directament la salut de les dones i les persones LGBTI**, com ara la salut sexual i reproductiva o l'assetjament sexual–, permeten **orientar, dissenyar i avaluar les polítiques locals de salut**.

En segon lloc, en el treball de camp es mostra que a Teià hi ha força consciència, tant per part de l'Ajuntament com de la població, que és **necessari**: d'una banda, **augmentar les accions enfocades a conèixer i tractar la salut específicament de les dones i incorporar la perspectiva de gènere en totes les accions de l'àrea de salut**; d'altra banda, **que les i els professionals que treballen als recursos i serveis d'atenció a la salut de les persones del municipi puguin adoptar i posar en pràctica la perspectiva de gènere**.

En tercer lloc, **quant a l'esport** i segons les dades disponibles i facilitades per alguns dels **clubs esportius i entitats esportives del municipi** (les quals exposem a la graella que segueix), podem veure que, en general en aquests espais, **la presència i participació dels homes és superior a la de les dones**, cosa que podria significar que a Teià els homes practiquen més esport que les dones.

A més, tot i que existeixen altres clubs, entitats i activitats esportives –com ara: el *Club de Patinatge de Teià*, el *Pitch&Putt Barcelona-Teià* i diverses activitats extraescolars, per exemple, la dansa o la natació–, les dades presentades demostren que **no hi ha cap esport practicat al municipi en el que hi hagi un equilibri entre el nombre de nois-homes i noies-dones participants**.

Per últim, el treball de camp també permet constatar que al patinatge i a la dansa, esports històricament molt feminitzats, hi predominen les noies, mentre que en esports típicament masculinitzats com el futbol, el bàsquet o el judo, hi predominen els nois de forma molt significativa.

D'aquesta manera, **es denota una tendència a la perpetuació dels estereotips de gènere que envolten els esports reforçant-se així la idea que existeixen "esports de nois" i "esports de noies"**.

En aquest sentit, un altre aspecte que cal tenir present, és que hi ha **un major nombre d'entrenadors que d'entrenadores**.

Club o entitat esportiu/va	Nombre de jugadores i jugadors		
	<u>Dones</u>	<u>Homes</u>	<u>Total</u>
AGRUPACIÓ ESPORTIVA (AE) TEIÀ (bàsquet)	19	119	138
CLUB ATLÈTIC TEIÀ (futbol)	1	39	40
CLUB DE FUTBOL JOVENTUT TEIÀ (futbol)	43	132	175
CLUB DE JUDO AMICS TEIÀ (judo)	0	19	19
CLUB DÒMINO TEIÀ (dominó)	1	26	27
CLUB EXCURSIONISTA DE TEIÀ (excursionisme muntanya)	158	222	380
CLUB PETANCA TEIA	1	15	16
TEIÀ FUTBOL CINC (futbol sala)	15	40	55

Taula 2. Entitats esportives i nombre de persones inscrites (2021). Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Ajuntament de Teià.

*A Teià hi ha més entitats esportives a les que també es van sol·licitar les dades. No obstant això, en aquesta taula únicament hi consten les entitats que finalment les van facilitar.

Tanmateix, són molt positius i destacables els fets que s'exposen a continuació:

- El 2016 l'**equip femení del Teià Futbol Cinc es va proclamar campió** de la Copa d'Europa, la Lliga Nacional, la Supercopa de Catalunya i la Copa de Catalunya. Mentre que el 2017 va tornar a guanyar la Copa de Catalunya i la Lliga.
- El 2020 el **Club de Futbol Joventut Teià va organitzar la primera jornada de futbol femení teianenc** per fomentar-ne la pràctica al poble i al Maresme, la qual va tenir molt d'èxit i hi ha la intenció de tornar a repetir.
- Al ple municipal del 29 d'abril de 2020, l'Ajuntament de Teià s'adheriria al **manifest de les corporacions locals per impulsar l'esport femení**, en el marc de la **campanya "T'ho estàs perdent"**. Segons s'informa al web de l'Ajuntament: *"Es tracta d'un document impulsat pel Consell de l'Audiovisual de Catalunya, la Secretaria General de l'Esport i l'Institut Català de les Dones per trencar els estereotips i tòpics i normalitzar els rols de les dones en la pràctica esportiva com a esportistes, entrenadores, àrbitres, directives, fisioterapeutes, etc. El document compromet l'Ajuntament a promoure*

l'activitat física de les noies i dones en condicions d'igualtat, lluitar contra els estereotips sexistes i incloure la perspectiva de gènere en el món de l'esport".

- Des de l'Àrea d'Esports de l'Ajuntament, **es fomenta que les juntes dels clubs i entitats siguin paritàries**, així com **s'impulsa que les entitats esportives realitzin accions que vagin a favor de l'assoliment de l'equitat de gènere** (com es veurà a l'apartat 5.2.7).

3.6 Reformulació dels treballs i dels temps

Segons les últimes dades disponibles al *Programa Hermes* de la *Diputació de Barcelona*, el desembre de 2020, la **taxa d'ocupació** del municipi de Teià era de 67,2%, sent més alta que la provincial (65%). En aquell moment, el 51,2% de la població ocupada eren homes i el 48,8% dones (2.727 persones ocupades en total). Respecte a la **taxa d'atur**, el març de 2021, era de 8,93%, sent en el cas dels homes d'un 8,14% i de les dones d'un 9,82%. El 48,4% de la població aturada eren homes i el 51,6% dones (246 persones aturades en total).

Aquestes dades no responen, però, a cap especificitat del municipi, sinó que segueixen una lògica estructural compartida per tots els territoris: **la distribució del rol productiu i reproductiu** –les dones assumeixen una càrrega superior a l'àmbit domèstic i de cures, que condiciona la forma en que accedeixen al mercat de treball; així, hi ha moltes dones que fan de mestresses de casa o tenen contractació a temps parcial–. Una realitat que suposa la dependència econòmica d'algunes dones vers les seves parelles homes, i que contribueix a la **feminització de la pobresa**.

El clar indicador es troba quan ens fixem en les **pensions de jubilació**. Segons les dades de l'*Institut d'Estadística de Catalunya* del 2019, les dones cobren 556 € menys que els homes a la població de Teià (concretament 1.012 € les dones i 1.568 € els homes). En el cas de la **pensió de viuduitat**, les dones cobren més que els homes, ja que es calcula en base a les cotitzacions de la parella –per tant, els homes, en vida, cobren més que les dones– i, a part, disten molt de les xifres de les pensions per jubilació, situant-se en el cas dels homes sobre els 550 € i en les dones sobre els 828 €.

Pel que fa a la **promoció de la inserció laboral de les dones de Teià**, segons dades del *Consell Comarcal del Maresme*, des dels municipis de la comarca es gestionen programes d'ocupació del **Servei d'Ocupació de Catalunya** que fomenten la contractació de dones com, per exemple, el **Programa Treball i Formació de la línia DONA**, el qual vol afavorir el retorn al món laboral de les

dones, principalment de les que en troben en situació de vulnerabilitat.

Tot i que les dades confirmen que hi ha hagut dones de Teià en situació d'atur que han volgut i han pogut incorporar-se al mercat laboral, a partir del treball de camp es posa de relleu que moltes de les ofertes de feina per treballar al propi municipi i que van dirigides a dones, són de cuidadora de persones grans al domicili o de treballadora de la llar, això és indicador que **la segregació sexual horitzontal i vertical del mercat laboral** també afecta a Teià, i que, alhora, dificulta que els perfils de dones joves es quedin a treballar al municipi.

Quant als sectors econòmics de Teià trobem que **predomina el sector serveis** (68,2%) –sector amb una alta presència de dones–, seguit de la indústria (16,6%), la construcció (13,2%) i l'agricultura (2%), segons dades extretes del *Programa Hermes de la Diputació de Barcelona* (2020).

3.7 Reconeixement del lideratge i la participació de les dones

En aquest àmbit, en primer lloc, s'observa que al **Pla de Participació Ciutadana de Teià 2017-2022**, dins la **Línia Estratègica 2 (L2) – Fomentar la participació ciutadana a Teià: Dur a terme processos de participació de qualitat**, s'inclou el següent **Objectiu**: “23. *Renovar periòdicament les persones integrants dels òrgans de participació, per facilitar la possibilitat de formar part dels consells al màxim ventall de veïns i veïnes, tenint en compte la paritat*”. Entenent que: “Els òrgans de participació són espais on es reuneixen representants del teixit associatiu, persones a títol individual, càrrecs electes, i tècnics que treballen en l'àmbit d'actuació de l'òrgan. Aquests òrgans són espais de debat, deliberació, acompanyament i contrast de l'acció de govern en els afers públics de la Vila”.

En segon lloc, sabem que l'Ajuntament de Teià realitza una **convocatòria anual de subvencions** de concurrència competitiva per a la realització d'activitats i/o serveis a la que s'hi poden acollir les entitats del municipi –legalment constituïdes i inscrites en el Registre Municipal d'Entitats–. Enguany, aquests ajuts es presenten des de diverses àrees i programes amb la següent dotació:

<i>Cultura</i>	11.000 euros
<i>Esports</i>	21.360,93 euros
<i>Educació infantil i primària</i>	12.920 euros
<i>Gent Gran</i>	5.500 euros

Taula 3. Dotació per àrees i programes de la convocatòria anual de subvencions (2021).
Elaboració pròpia a partir de les dades del web de l'Ajuntament de Teià.

La convocatòria **fomenta projectes i activitats d'utilitat pública o d'interès social**, que compleixin amb els criteris generals i específics de cada àrea i programa, els quals s'estableixen a les bases. En aquest sentit, és positiu que als criteris específics del **programa d'Esports** s'indiqui que les activitats subvencionades hauran de respondre a una o varies finalitats, entre les que s'inclou: **“i. Accions per a la integració de polítiques de gènere”**. Tanmateix, les bases no integren cap altre criteri que tingui a veure amb el foment de la igualtat de gènere.

Més enllà de les subvencions concedides, val a dir, també, que altres col·lectius que no tenen accés a aquesta convocatòria pel fet de no estar constituïts com a entitat –com és el cas del *Grup d'Opinió Dones 21*–, reben suport de l'Ajuntament en el pagament de despeses i per poder disposar dels recursos necessaris.

En tercer lloc, es posa de manifest la **importància de l'existència i la implicació de col·lectius feministes i de dones de Teià**, destacant principalment el Grup d'Opinió Dones 21, en actiu des de fa 22 anys, sent aquest pioner al poble en visibilitzar i abordar temes vinculats amb les desigualtats de gènere i les violències masclistes, i disposant d'una llarga trajectòria en la realització d'activitats per a la consecució de la igualtat de gènere. Actualment el grup es troba conformat per 7 dones, totes elles majors de 60 anys.

També treballen de forma específica amb i per a col·lectius de dones, les Boloncono Musu Kafo (BOMUKA), que posen l'accent en visibilitzar les dones migrades i racialitzades, o el grup de suport a la lactància materna, anomenat Dida.

Igualment, entre d'altres entitats i col·lectius, el Grup de Recolzament i Acol·lida a Minories (GRAM) que es dedica a l'acollida i Empoderament de les persones nouvingudes, realitza accions dirigides a les dones de forma més esporàdica.

I, des del Casal de Joves, l'Esplai Itaca i l'Agrupament Escolta Mintaka, s'incorpora la perspectiva de gènere i s'impulsen accions que reivindiquen els drets de les dones i de les persones LGBTIQ+.

En quart i últim lloc, les entitats i col·lectius del municipi detecten que **les dones tenen cada vegada major presència i protagonisme en el teixit associatiu**, tanmateix, consideren que **cal seguir treballant per superar els rols i estereotips de gènere normatius i tradicionals** –que sovint es veuen reproduïts, per exemple, a l'hora de distribuir les tasques, funcions i responsabilitats, entre les persones que formen part de l'entitat; o a través d'activitats que cerquen donar a conèixer certes tradicions populars–, **així com perquè la igualtat de gènere deixi de considerar-se com una qüestió únicament de dones**.

De la mateixa manera, assenyalen la importància de poder generar i sistematitzar canals i espais de comunicació i coordinació fluids i estables, que vagin més enllà de les xarxes socials i permetin el coneixement i l'agrupament de les diferents entitats i col·lectius i dels diferents perfils de dones que conviuen al municipi (dones joves, dones grans, dones migrades, etc.).

Per això, és molt rellevant que des de la Regidoria d'Igualtat es vulgui crear una **“taula de dones”** –entre d'altres mecanismes i eines–, que busqui **establir i acordar línies d'actuació en clau d'equitat de gènere i reforçar els canals i espais de comunicació, decisió i treball, tant entre Ajuntament i ciutadania, com entre les entitats i col·lectius que conformen el teixit associatiu de Teià.**

4. PLA D'ACCIÓ

En aquest apartat es presenten les **línies estratègiques, objectius i accions a complir en el període de vigència del Pla Local d'Igualtat de Gènere (2021-2025)**, formulades d'acord amb les propostes del personal de l'Ajuntament i de la ciutadania de Teià.

El Pla d'Acció, **dona resposta a les necessitats i aprofita les fortaleeses detectades a la fase de la diagnosi**, alhora que fa possible un **marc i estratègia d'actuació comuna per a la creació i desenvolupament de polítiques i accions d'igualtat de gènere al municipi**.

Com es veurà tot seguit, per a cada una de les sis línies estratègiques, es fixen uns objectius específics i s'estableixen les accions a implementar, acompanyades d'una bateria d'indicadors d'avaluació que permetin mesurar si s'ha complert l'acció i de quina manera, així com d'un calendari orientatiu que indica en quin període hauria d'iniciar-se l'acció.⁵

Igualment, tot i que la impulsora del Pla d'Acció és la Regidoria d'Igualtat i Drets Civils, el desplegament d'aquest requereix la implicació i el compromís de les diverses àrees i departaments del Consistori, de manera que cada àrea o departament serà responsable d'alguna de les accions⁶ –disseny tècnic i operatiu + seguiment i avaluació–, com també quedarà indicat.

Alhora, degut a la tipologia de Pla i de les accions que conté, el **conjunt d'agents del municipi** hi quedarà implicat (entitats, col·lectius, empreses, centres educatius i ciutadania en general).

⁵ Al tractar-se d'un document de treball, i sempre que la Regidoria d'Igualtat i Drets Civils i el Grup Motor i/o la Comissió de Seguiment del Pla hi estigui d'acord, les accions podran ser modificades, així com el seu calendari d'execució, si responen a una decisió estratègica a favor de l'equitat de gènere.

⁶ L'assignació de responsabilitats i accions es decidirà de forma conjunta amb la Regidoria d'Igualtat i Drets Civils i el Grup Motor i/o la Comissió de Seguiment del Pla.

4.1 Línies estratègiques i objectius

4.1.1 Compromís amb la igualtat de gènere (LE1)

La primera línia estratègica contempla, principalment, la necessitat d'impulsar i consolidar la tasca d'**incorporar la perspectiva de gènere de forma transversal a totes les àrees i departaments de l'Ajuntament**. Alhora, presta atenció a l'àmbit de la **Comunicació**, al ser un reflex clar de la cultura que promou l'Ajuntament i que transmet a tota la ciutadania.

Recordem les fortaleeses i necessitats detectades a la Diagnosi:

 PUNTS FORTS	PUNTS DE MILLORA 
Existeix un compromís amb la igualtat de gènere per part de l'Ajuntament de Teià.	Els recursos econòmics i tècnics d'Igualtat són insuficients.
El 2019 es crearia la Regidoria d'Igualtat i Drets Civils.	Hi ha poca col·laboració, coordinació i comunicació amb la resta de regidories de l'Ajuntament.
El Pla d'Actuació Municipal 2019-2023 incorpora la línia estratègica d'Igualtat.	Es detecta una manca de formació en matèria d'igualtat de gènere del personal de l'Ajuntament.
Hi ha bones sinergies entre el teixit associatiu de Teià i l'Ajuntament.	És necessari integrar la perspectiva de gènere de forma transversal a l'Ajuntament.
Es tenen en compte el llenguatge i la comunicació no-sexista i inclusiva.	
S'han començat a realitzar accions per la promoció i la sensibilització de l'equitat de gènere i per l'erradicació de les desigualtats i violències masclistes i de gènere al municipi. Destaquen les que es fan en el marc de la commemoració de diades internacionals com el 8M i el 25N.	

D'aquesta manera, els **objectius** que es fixen són:

Objectiu 1. Sistematitzar la transversalitat de gènere al conjunt de l'Ajuntament.

Objectiu 2. Garantir una comunicació amb perspectiva de gènere a escala interna i externa de l'Ajuntament.

4.1.2 Abordatge de les violències masclistes (LE2)

Pel que fa a la segona línia estratègica, basada en l'acció contra les violències masclistes, per una banda, se centra en **garantir que les violències masclistes i de gènere que es donin a Teià es puguin detectar i atendre de forma òptima**,

per l'altra, s'orienten a **mantenir i ampliar les accions** que ja es realitzen al municipi en relació amb l'eliminació de les violències masclistes i de gènere.

Recordem les fortaleeses i necessitats detectades a la Diagnosi:

 PUNTS FORTS	PUNTS DE MILLORA 
Es gestionen els casos de violència masclista des de Serveis Socials, Policia Local i Mossos d'Esquadra. Es fan derivacions al SIAD del Maresme i al CIRD de Mataró. El 2019 es va implementar un Punt Lila per la Festa Major.	No existeix un Protocol local d'actuació davant les violències masclistes i de gènere. És necessari establir un circuit d'atenció i derivació clar i sistematitzat, que sigui conegut per tothom. A Teià no hi ha un servei especialitzat en l'abordatge de les violències masclistes i de gènere. Hi ha desconeixement entre la població de quins són els recursos i serveis disponibles al municipi i a la comarca que es dediquen a l'abordatge de les violències masclistes i de gènere. Cal seguir treballant per eliminar el "miratge de la igualtat" entre la ciutadania.

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

Objectiu 1. Establir, validar i difondre un Protocol i Circuit local d'actuació contra les violències masclistes i de gènere per a reforçar i ampliar l'abordatge integral i coordinat d'aquestes.

Objectiu 2. Donar continuïtat i reforçar les accions de promoció de la igualtat de gènere i de sensibilització per a la prevenció i eradicació de les desigualtats i violències masclistes i de gènere.

4.1.3 Coeducació i transmissió d'una cultura igualitària (LE3)

A Teià la coeducació s'ha treballat força al llarg dels anys, de manera que la tercera línia estratègica vol no únicament mantenir el que ja es fa, sinó **afegir noves línies de treball** que possibilitin **que tots els continguts i praxis educatives del municipi incorporin la perspectiva de gènere i feminista**.

Recordem les fortaleeses i necessitats detectades a la Diagnosi:



PUNTS FORTS

És un dels àmbits que més es treballa.

S'han portat a terme diverses formacions, tallers i activitats en clau d'igualtat de gènere dirigides al professorat, alumnat i pares i mares d'aquest: prevenció de les violències masclistes i de gènere, deconstrucció dels estereotips i rols de gènere, relacions afectives-sexuals saludables, presentació de referents històrics femenins, etc.

PUNTS DE MILLORA



Cal poder consolidar la coeducació i la transversalitat de la perspectiva de gènere en l'educació.

S'han d'ampliar (en nombre i temàtiques) les formacions en clau d'igualtat de gènere a l'alumnat, a les mares i pares d'aquest, i al conjunt d'agents que es dediquen a l'educació formal o informal.

Seria pertinent reforçar les col·laboracions entre les entitats feministes i de lleure i els centres educatius.

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

Objectiu 1. Consolidar la implantació d'un model coeducatiu a l'ensenyament, implicant al conjunt d'agents educatius formals i informals: professionals, famílies, entitats, etc..

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

4.1.4 Qualitat de vida: salut i esports (LE4)

La quarta línia estratègica busca, sobretot, la promoció de la salut i l'esport com a estratègia impulsora de vides dignes i sostenibles. Per això, busca la realització d'accions destinades tant a la ciutadania com al personal mèdic, que se centrin a visibilitzar la importància que **tot el relatiu a la salut física i psicològica de les persones s'ha de treballar tenint en compte la perspectiva de gènere**. Així mateix, a l'esport, s'han de generar estratègies per al **desenvolupament de l'esport femení lliure d'estereotips sexistes i en igualtat de condicions amb l'esport masculí**.

Recordem les fortaleeses i necessitats detectades a la Diagnosi:



PUNTS FORTS

S'han realitzat enquestes sobre hàbits relacionats amb la salut que incorporen la perspectiva de gènere i permeten orientar, dissenyar i avaluar les polítiques locals de salut.

Existència de l'equip femení de Teià Futbol Cinc que s'ha proclamat campió de la Copa d'Europa, la Lliga Nacional, la Supercopa de Catalunya i la Copa de Catalunya més d'una vegada.

El 2020 el Club de Fútbol Joventut Teià va organitzar la primera jornada de futbol femení teianenc.

PUNTS DE MILLORA



Cal incorporar la perspectiva de gènere en totes les accions de l'àrea de salut.

És necessari augmentar les accions enfocades a conèixer i tractar la salut específicament de les dones.

És pertinent que les i els professionals que treballen als recursos i serveis d'atenció a la salut de les persones del municipi puguin adoptar i posar en pràctica la perspectiva de gènere.

No hi ha cap esport que es practiqui al municipi amb un equilibri en el nombre de nois i noies inscrits i en la majoria hi ha més nois que noies.

Es denota una tendència a la perpetuació dels estereotips de gènere que envolten els esports.

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

Objectiu 1. Vetllar per la incorporació de la perspectiva de gènere als serveis d'atenció a la salut.

Objectiu 2. Consolidar la inclusió de la perspectiva de gènere i feminista en les accions de promoció de la salut.

Objectiu 3. Reforçar la introducció de la perspectiva de gènere a les entitats esportives del municipi.

Objectiu 4. Fomentar la visibilització de l'esport femení lliure d'estereotips sexistes i de referents femenins de l'esport.

4.1.5 Reformulació dels treballs i dels temps (LE5)

La cinquena línia estratègica se situa dins els marcs de l'economia feminista, que ha permès ampliar la conceptualització del treball, apuntant a la necessitat de **reconèixer la centralitat i caràcter essencial del treball de cura i de la llar, també en l'estructura econòmica, un treball realitzat principalment per les dones.** Per això, en aquest apartat s'hi inclouen les qüestions relacionades amb l'ús del temps, el mercat de treball i el treball reproductiu, escenaris on, encara avui, trobem grans desigualtats de gènere.

Recordem les forteses i necessitats detectades a la Diagnosi:

 PUNTS FORTS	PUNTS DE MILLORA 
La taxa d'ocupació de Teià és més alta que la provincial. Existència dels Programes d'ocupació del Servei d'Ocupació de Catalunya que han contribuït a fomentar la contractació de dones de Teià.	És necessari augmentar la taxa d'ocupació i disminuir la taxa d'atur de les dones de Teià. Cal fer disminuir la tendència de la feminització de la pobresa a Teià.

Així doncs, els **objectius** són els següents:

Objectiu 1. Fomentar la corresponsabilitat i el repartiment equitatiu dels treballs i els usos del temps.

Objectiu 2. Incorporar la perspectiva de gènere a l'ocupació, tenint en compte la millora del dret a la conciliació de la vida professional i personal i de la qualitat de vida de les persones cuidadores.

Objectiu 3. Treballar cap a l'empoderament econòmic de les dones des de la perspectiva feminista.

4.1.6 Reconeixement del lideratge i la participació de les dones (LE6)

La sisena línia d'actuació estratègica busca satisfer la **voluntat de continuar generant fórmules perquè es doni la col·laboració entre Ajuntament i ciutadania** per al desenvolupament de les polítiques i accions d'igualtat i equitat de gènere al municipi. Igualment, busca que **la incorporació de la perspectiva de gènere sigui quelcom transversal en el conjunt d'entitats i col·lectius del municipi**, perquè puguin sorgir **més referents al teixit associatiu** en aquesta matèria i **actuar de forma conjunta**.

Recordem les forteses i necessitats detectades a la Diagnosi:



PUNTS FORTS

Existència i implicació de les organitzacions feministes i de dones de Teia, així com d'altres que incorporen la perspectiva de gènere:

Dones 21, BOMUKA, GRAM, Dida, Casal de Joves, Esplai Itaca, Agrupament Escolta Mintaka, etc.

Existència de la Convocatòria anual de subvencions de concurrència competitiva a la qual s'hi poden acollir les entitats del municipi i que inclouen alguns criteris d'equitat.

PUNTS DE MILLORA



És necessari reforçar els canals i espais de decisió, comunicació i treball, tant entre Ajuntament i ciutadania, com entre les entitats i col·lectius que conformen el teixit associatiu de Teià.

Cal establir i acordar línies d'actuació per l'assoliment de l'equitat de gènere entre l'Ajuntament i les entitats i col·lectius.

Es percep important poder generar mecanismes per poder establir xarxa entre els diferents perfils de dones del municipi.

Els **objectius** per a la sisena línia estratègica són:

Objectiu 1. Ampliar els canals i espais de comunicació, participació i treball, entre Ajuntament i entitats/col·lectius/ciutadania i entre les pròpies entitats/col·lectius.

Objectiu 2. Reforçar la perspectiva de gènere a les / des de les entitats del municipi.

4.2 Accions

Compromís amb la igualtat de gènere (LE1)

Objectiu 1. Sistematitzar la transversalitat de gènere al conjunt de l'Ajuntament.				
Codi	Accions	Proposta d'indicadors	Calendari	Responsables
LE1: 1.1	Desenvolupar el sistema de seguiment i avaluació del Pla Local d'Igualtat de Gènere de Teià (2021-2025) , de forma conjunta amb totes les àrees/departaments, per a atribuir responsabilitats i sistematitzar el desplegament i l'avaluació de les accions que constitueixen el Pla d'Acció.	- Existència d'una Comissió de Seguiment del Pla, en la que també hi hagi representants de la ciutadania. - Existència d'un document de caràcter operatiu que reculli les responsabilitats específiques de cada àrea/departament en relació a la implementació i avaluació de cada una de les accions. - Existència d'informes d'avaluació anuals.	2021	Igualtat, Cultura, Seguretat, Joventut, Participació, Educació, Esports, Serveis Socials, Recursos Humans, etc.
LE1: 1.2	Augmentar i reforçar els recursos tècnics i econòmics d'Igualtat com a mecanisme per a afavorir la transversalitat de gènere i la coordinació entre àrees/departaments.	- Incorporació d'una nova figura tècnica d'igualtat de referència, especialista en polítiques d'igualtat de gènere. - Augment del pressupost destinat a les polítiques d'igualtat. - Nomenament de les persones de referència d'Igualtat de cada àrea/departament de l'Ajuntament (caps d'àrea).	2022	Regidoria d'Igualtat
LE1: 1.3	Realitzar formacions en igualtat de gènere a tota la plantilla de l'Ajuntament i de caràcter obligatori , per assegurar la introducció de la perspectiva de gènere a les diferents àrees/departaments.	- Nombre i durada de formacions en equitat de gènere, al conjunt de la plantilla de l'Ajuntament, de caràcter bàsic i general. - Nombre i durada de formacions en equitat de gènere, a les persones de referència d'Igualtat de cada àrea/departament, específiques per a la realització de les funcions i tasques desenvolupades a cada àrea.	2021-2022	Igualtat, Recursos Humans

		- Valoració de les persones assistents (p.ex.: a través d'un qüestionari).		
LE1: 1.4	Elaborar autodiagnòs per saber quin és l'estat de la qüestió respecte la igualtat de gènere de cada àrea/departament de l'Ajuntament i de les diferents entitats/col·lectius i institucions, detectant fortaleces i aspectes que cal millorar.	- Existència d'un document que doni pautes per poder realitzar una autodiagnòs (p.ex. seguint el model del Pla Local d'Igualtat de Teià). - Existència de documents que donin compte dels resultats de les autodiagnòs. - Nombre d'autodiagnòs realitzades. - Àrees/departaments o entitats/col·lectius que han realitzat l'autodiagnòs. - Reconeixement de bones pràctiques a les entitats/col·lectius i institucions que l'hagin realitzat.	2022	Igualtat, totes les àrees/departaments de l'Ajuntament, entitats interessades
Objectiu 2. Garantir una comunicació amb perspectiva de gènere a escala interna i externa de l'Ajuntament.				
Codi	Accions	Proposta d'indicadors	Calendari	Responsables
LE1: 2.1	Comunicar i difondre les accions que es portin a terme per la igualtat de gènere , des de l'Ajuntament de Teià o en col·laboració amb aquest, i, per tant, comunicar i difondre, també, el Pla Local d'Igualtat de Gènere de Teià, tant al personal de l'Ajuntament com a la ciutadania.	- Existència d'una enquesta que mesuri el nombre de persones que coneixen el Pla Local d'Igualtat de Gènere de Teià. - Nombre de notícies d'igualtat de gènere penjades al web i a les xarxes socials de l'Ajuntament. - Impacte de les notícies d'igualtat de gènere a les xarxes socials (nombre de vegades compartides o retuitejades, nombre de <i>likes</i>...).	2021-2025	Igualtat, Comunicació, Participació, Educació

LE1: 2.2	Assegurar l'ús del llenguatge i comunicació no sexista i inclusiva de forma transversal a l'Ajuntament.	- Existència d'una guia pròpia o de referència⁷ actualitzada, per a l'ús del llenguatge inclusiu i no sexista. - Nombre i durada de formacions sobre ús de llenguatge inclusiu i no sexista i sobre comunicació amb perspectiva de gènere realitzades. - Nombre de persones que han rebut la formació, desglossat per sexe/gènere i àrea/departament. - Existència de controls anuals de revisió de les comunicacions i documents de caràcter intern i extern.	2021-2022	Igualtat, Comunicació, Oficina de Català
LE2: 2.3	Incentivar i facilitar a les entitats/col·lectius i institucions del municipi que facin ús del llenguatge i la comunicació no sexista i inclusiva.	- Material didàctic públic de l'Ajuntament de Teià que permeti aplicar el llenguatge i la comunicació no sexista i inclusiva. - Nombre d'entitats/col·lectius i institucions que afirmen conèixer i fer ús del material didàctic. - Reconeixement de bones pràctiques a les entitats/col·lectius i institucions que ho hagin afirmat i demostrin.	2021-2025	Igualtat, Comunicació, Participació, Educació, etc.

⁷ Institut Català de les Dones:

- Guia per a la introducció de la perspectiva de gènere a la comunicació de les administracions públiques:

<https://dones.gencat.cat/ca/ambits/mitjans-comunicacio/guia-per-a-la-introduccio-de-la-perspectiva-de-genere-a-la-comunicacio-de-les-administracions-publicques/>

Ajuntament de Barcelona:

- 10 punts per visibilitzar les dones en el llenguatge: <https://ajuntament.barcelona.cat/bcnantimasclista/ca/prevenir-i-actuar/guia-de-llenguatge-no-sexista>

- Guia de comunicació inclusiva: <https://ajuntament.barcelona.cat/guia-comunicacio-inclusiva/pdf/guiaInclusiva-ca.pdf>

Abordatge de les violències masclistes (LE2)

Objectiu 1. Establir, validar i difondre un Protocol i Circuit local d'actuació contra les violències masclistes i de gènere per a reforçar i ampliar l'abordatge integral i coordinat d'aquestes.				
Codi	Accions	Proposta d'indicadors	Calendari	Responsables
LE2: 1.1	Crear i donar a conèixer un protocol i circuit oficials d'actuació contra les violències masclistes i de gènere a Teià.	- Avaluació general del funcionament i l'operativitat del protocol i circuit existents, per detectar fortaleces i aspectes a millorar. - Identificació de tots els organismes i agents implicats i establiment de les seves tasques. - Concreció dels canals de comunicació interns i de quan/com utilitzar-los. - Concreció de les instàncies de derivació i de quan/com utilitzar-les, tenint en compte les possibles dificultats d'accés als serveis que no se situen al propi municipi. - Existència d'un document oficial i públic que sigui el protocol de referència i inclogui el circuit de referència. - Nombre de comunicacions a la ciutadania que informin sobre l'existència del Protocol i el funcionament del Circuit, i dels serveis i recursos d'abordatge de les violències masclistes i de gènere disponibles al municipi i a la comarca.	2022-2023	Igualtat, Seguretat, Serveis Socials
LE2: 1.2	Realitzar formacions a les i els agents implicats en el Protocol-Circuit d'actuació que poden realitzar detecció i atenció: sobre el protocol i circuit; sobre els diferents àmbits i tipus de violències masclistes; i, sobre com detectar-les i abordar-les.	- Nombre de formacions realitzades, segons temàtica. - Nombre de persones assistents a les formacions, desglossat per gènere i servei o entitat.	2021-2025	Igualtat, Seguretat, Serveis Socials, entitats

	Formacions previstes: - Dirigit a agents de seguretat: <i>Delictes d'odi i/o discriminació contra el col·lectiu LGBTIQ+</i> [06/09/2021 - 24/09/2021]			
LE2: 1.3	Seguir tenint i reforçant el Punt Lila en totes les festivitats del municipi.	- Nombre de vegades i localització on se situa el Punt Lila al municipi i nombre i tipologia d'atencions realitzades. - Existència de material (díptics informatius, xapes, gots, etc.) que acompanyi la campanya de comunicació i difusió del Punt Lila.	2021-2025	Igualtat, entitats
Objectiu 2. Donar continuïtat i reforçar les accions de promoció de la igualtat de gènere i de sensibilització per a la prevenció i erradicació de les desigualtats i violències masclistes i de gènere.				
Codi	Accions	Proposta d'indicadors	Calendari	Responsables
LE2: 2.1	Mantenir i ampliar les accions de promoció de la igualtat de gènere i de sensibilització per a la prevenció i erradicació de les desigualtats i violències masclistes i de gènere. Més enllà de la commemoració de les diades internacionals de l'àmbit de la igualtat i LGTBIQ+, i de forma coordinada amb totes les àrees/departaments i amb les entitats/col·lectius.	- Nombre d'accions realitzades. - Nombre de noves accions realitzades. - Nombre de diades commemorades. - Tipologia de les programacions. - Àrea/departament organitzador de les accions. - Entitats col·laboradores. - Entitats i persones participants segregades per sexe/gènere.	2021-2025	Igualtat, totes les àrees/departaments de l'Ajuntament necessaris
LE1. 2.1.1	Algunes propostes:			

	- Campanya vacances d'estiu 2021: rols i estereotips de gènere. - Realització d'un mural feminista. - Pintar de lila un banc del municipi per recordar totes les dones assassinades per violència masclista.			
LE2: 2.2	Realitzar formacions sobre els diferents àmbits i tipus de violències masclistes, per al conjunt de la ciutadania , treballant amb escoles i entitats del municipi.	- Nombre de formacions realitzades. - Materials elaborats. - Lloc on s'han realitzat les formacions. - Nombre de persones assistents a les formacions, desglossat per sexe/gènere, edat i origen. - Valoració de les persones assistents (p.ex.: a través d'un qüestionari).	2021-2025	Igualtat, Educació, Participació, Joventut

Coeducació i transmissió d'una cultura igualitària (LE3)

Objectiu 1. Consolidar la implantació d'un model coeducatiu a l'ensenyament, implicant al conjunt d'agents educatius formals i informals: professionals, famílies, entitats, etc.				
Codi	Accions	Proposta d'indicadors	Calendari	Responsables
LE3: 1.1	Reforçar l'oferta formativa en matèria de coeducació als i les professionals de l'educació formal i no formal , alhora que crear i facilitar recursos.	- Nombre de formacions realitzades per temàtica. - Nombre d'assistents a les formacions, segregat per sexe/gènere. - Recursos creats i facilitats. - Valoració de les persones assistents (p.ex.: a través d'un qüestionari).	2021-2025	Igualtat, Educació, Participació
LE3: 1.2	Donar continuïtat a l'oferta de formacions , tallers i xerrades en clau d'igualtat de gènere realitzades a les escoles i instituts , ampliant els continguts i procurant la participació tant de l'alumnat com dels seus progenitors.	- Nombre de formacions, tallers i xerrades que s'han realitzat. - Nombre de centres participants. - Cursos participants. - Nombre i tipologia de persones participants. - Tipologia de continguts. - Valoració de les persones assistents (p.ex.: a través d'un qüestionari).	2021-2025	Igualtat, Educació
LE3: 1.3	Donar continuïtat a l'oferta de formacions , tallers i xerrades en clau d'igualtat de gènere realitzades en altres espais educatius i de lleure i oci del municipi , ampliant els continguts i procurant la participació del conjunt de perfils de persones del municipi.	- Nombre de formacions, tallers i xerrades que s'han realitzat. - Nombre i tipologia de persones participants. - Tipologia de continguts. - Valoració de les persones assistents (p.ex.: a través d'un qüestionari).	2021-2025	Igualtat, Joventut, Participació

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

Codi	Accions	Proposta d'indicadors	Calendari	Responsables
LE3: 2.1	Revisar la programació artística i cultural de Teià des de la perspectiva de gènere i feminista.	- Nombre d'accions artístiques i culturals realitzades que incorporen la perspectiva de gènere. - El 50% dels i les artistes contractades són dones. - 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. - El 70% de les pel·lícules i obres de teatre aproven el Test de Bechdel. - El 50% de les pel·lícules i obres de teatre han estat dirigides per dones.	2021-2025	Igualtat, Cultura, Col·lectius Dones 21 (suport)
LE3: 2.2	Programar les activitats culturals en horaris que facilitin l'assistència de les persones que tenen responsabilitats de cura. També pot contemplar-se l' acompanyament específic a dones i famílies perquè assisteixin a les activitats planificades.	- Nombre d'activitats realitzades en horari que faciliti l'assistència de persones cuidadores. - Nombre d'acompanyaments realitzats. - Nombre d'homes i dones assistents, per edat i origen.	2021-2025	Igualtat, Cultura, Cooperació, Serveis Socials, Educació
LE3: 2.3	Fomentar la creació artística i cultural de la ciutadania de Teià, a través de jornades o concursos, amb la finalitat que les creacions tractin temes vinculats amb la igualtat de gènere.	- Nombre d'accions artístiques i culturals presentades. - Nombre de persones participants. - Tipologia de temàtiques tractades.	2021-2025	Igualtat, Joventut, Cultura

Qualitat de vida: salut i esports (LE4)

Objectiu 1. Vetllar per la incorporació de la perspectiva de gènere als serveis d'atenció a la salut.				
Codi	Accions	Proposta d'indicadors	Calendari	Responsables
LE4: 1.1	Treballar amb el Centre d'Atenció Primària per aconseguir que l'atenció sanitària al municipi es faci amb perspectiva de gènere.	- Nombre de reunions i/o trobades amb el CAP. - Establiment dels objectius principals, accions a fer i resultats esperats.	2021-2025	Igualtat, Salut
LE4: 1.2	Impulsar formacions al personal mèdic sobre salut amb perspectiva de gènere.	- Nombre de formacions realitzades. - Nombre de persones assistents a les formacions, desglossat per sexe/gènere. - Valoració de les persones assistents (p.ex.: a través d'un qüestionari).	2021-2025	Igualtat, Salut
Objectiu 2. Consolidar la inclusió de la perspectiva de gènere i feminista en les accions de promoció de la salut.				
Codi	Accions	Proposta d'indicadors	Calendari	Responsables
LE4: 2.1	Realitzar accions de sensibilització sobre la importància d'incorporar la perspectiva de gènere en l'àmbit de la salut i sobre les diferents simptomatologies d'una mateixa malaltia en homes i dones aprofitant diades específiques com el Dia Internacional per la Salut de les Dones (28M), el Dia Mundial de la Salut (7A) o el Dia Mundial del Cor (29S).	- Nombre i tipologia de les accions realitzades.	2021-2025	Igualtat, Salut, Joventut, Cultura, Esports

LE4: 2.2	Realitzar sessions d'informació no mixtes (per a dones) sobre la salut de les dones i les situacions o problemàtiques que més les afecten en aquest sentit, amb la finalitat que siguin espais d'empoderament per a elles, esdevenint subjectes actius respecte a la seva salut.	- Nombre de sessions realitzades. - Nombre de dones assistents a les sessions, desglossat per edat i origen. - Valoració de les persones assistents (p.ex.: a través d'un qüestionari).	2021-2025	Igualtat, Salut, Joventut, Participació, Cultura
LE4: 2.3	Promoure l'educació afectiva i sexual des d'una mirada feminista i respectuosa amb la diversitat i les persones LGTBIQ+, i vetllar per a garantir els drets sexuals i reproductius de les dones i nenes.	- Nombre d'accions realitzades amb aquesta finalitat. - Materials elaborats.	2021-2025	Igualtat, Salut, Joventut, Participació, Cultura
LE4: 2.3.1	- Es proposa fer-ho al Casal de Joves.			
Objectiu 3. Reforçar la introducció de la perspectiva de gènere a les entitats esportives del municipi.				
Codi	Accions	Proposta d'indicadors	Calendari	Responsables
LE4: 3.1	Vetllar amb les entitats, clubs i federacions esportives perquè es doni continuitat als equips mixtes fins els 14 anys.	- Nombre d'equips mixtes fins als 14 anys. - Percentatge de nois i noies que en formen part, segons edat i esport.	2021-2025	Igualtat, Esports

LE4: 3.2	Promoure la creació d' equips femenins en esports masculinitzats .	- Nombre d'equips femenins creats, segons l'esport i la categoria.	2021-2025	Igualtat, Esports
LE4: 3.3	Incloure una clàusula a les noves subvencions per als clubs i entitats esportives perquè hi hagi una quota de dones entrenadores i de dones a les juntes .	- Inclusió de la clàusula. - Nombre de subvencions atorgades a entitats i clubs que compleixen amb aquests paràmetres.	2022	Igualtat, Esports
Objectiu 4. Fomentar la visibilització de l'esport femení lliure d'estereotips sexistes i de referents femenins de l'esport.				
Codi	Accions	Proposta d'indicadors	Calendari	Responsables
LE3: 4.1	Fomentar que els mitjans de comunicació de Teià 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.	2021-2025	Igualtat, Esports
LE3: 4.2	Realitzar accions de sensibilització des dels clubs i entitats esportives per trencar amb els estereotips de gènere associats a l'esport i donar visibilitat a les esportistes de Teià ,	- Nombre de clubs i entitats que hi participen. - Nombre d'accions realitzades. - Materials elaborats.	2021-2025	Igualtat, Esports

	incentivant la participació de les dones als espais esportius.			
--	--	--	--	--

Reformulació dels treballs i dels temps (LE5)

Objectiu 1. Fomentar la corresponsabilitat i el repartiment equitatiu dels treballs i els usos del temps.				
Codi	Accions	Proposta d'indicadors	Calendari	Responsables
LE5: 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. - Materials elaborats. - Nombre d'homes assistents, segons edat i origen.	2021-2025	Igualtat
LE5: 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 dones assistents, segons edat i origen.	2021-2025	Igualtat
Objectiu 2. Incorporar la perspectiva de gènere a l'ocupació, tenint en compte la millora del dret a la conciliació de la vida professional i personal i de la qualitat de vida de les persones cuidadores.				
Codi	Accions	Proposta d'indicadors	Calendari	Responsables

LE5: 2.1	Impulsar formacions per al personal de l'àmbit d'ocupació , sobre com incorporar la perspectiva de gènere en el disseny i implementació dels programes ocupacionals, parant especial atenció als col·lectius de dones amb major risc de pobresa: dones majors de 55 anys, llars monomarentals, etc.; a les dones migrades; a les dones amb diversitat funcional, etc.	- Formacions realitzades. - Nombre de dones i homes assistents. - Valoració de les persones assistents (p.ex.: a través d'un qüestionari).	2021-2025	Igualtat, Ocupació
Objectiu 3. Treballar cap a l'empoderament econòmic de les dones des de la perspectiva feminista.				
Codi	Accions	Proposta d'indicadors	Calendari	Responsables
LE5: 3.1	Oferir ajudes a dones que han estat un temps desvinculades del mercat laboral i es volen reincorporar.	- Nombre i tipologia d'ajudes. - Nombre, edat i origen de les dones que han sol·licitat l'ajuda.	2021-2025	Igualtat, Ocupació
LE5: 3.2	Incorporar el treball per competències als processos de selecció de personal del municipi , de forma que es posin en valor els coneixements de les persones que realitzen treball domèstic i de cures.	- 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.	2021-2025	Igualtat, Recursos Humans, Ocupació
LE5: 3.3	Realitzar cursos que permetin a les dones emprenedores activar el seu negoci . Per donar a conèixer els cursos es pot crear un reportatge o vídeo on es posi en valor i visibilitzi a totes les dones que dirigeixen negocis a Teià.	- Nombre de cursos realitzats. - Nombre i edat de les dones que l'han realitzat. - Existència del reportatge o vídeo.	2021-2025	Igualtat, Ocupació

LE5: 3.4	Incentivar que empresaris/es ofereixin cursos específics destinats només a dones per a fomentar la seva entrada en sectors i càrrecs tradicionalment masculinitzats.	- Nombre i tipologia de cursos oferts des de les empreses. - Nombre, edat i origen de les dones que han sol·licitat poder fer el curs.	2021-2025	Igualtat
----------	---	---	-----------	----------

Reconeixement del lideratge i la participació de les dones (LE6)

Objectiu 1. Ampliar els canals i espais de comunicació, participació i treball, entre Ajuntament i entitats/col·lectius/ciutadania i entre les pròpies entitats/col·lectius.				
Codi	Accions	Proposta d'indicadors	Calendari	Responsables
LE6: 1.1	Crear la 1a Taula de Dones Taianenques , que sigui un punt de trobada entre Ajuntament i ciutadania, per a pensar i generar línies estratègiques de treball i actuació feminista, i que tingui representació dels diferents perfils, col·lectius i entitats de dones del municipi.	- Creació de la Taula. - Nombre de vegades que s'ha celebrat. - Nombre de dones participants, segons edat, origen i entitat.	2021-2022	Igualtat, Participació
LE6: 1.2	Crear un canal de comunicació oficial que permeti la comunicació directa entre persones representants d'igualtat de les diferents entitats i col·lectius i, també, entre Ajuntament i entitats i col·lectius.	- Creació del canal. - Nombre de persones representants d'igualtat de les diferents entitats i col·lectius.	2021-2022	Igualtat

LE6: 1.3	Aprofitar les tecnologies 2.0 per a fer un fòrum d'opinió obert a la ciutadania on es plantegin temes entorn l'equitat de gènere.	- Obertura i difusió del fòrum. - Nombre d'entrades mensuals. - Nombre d'homes i dones participants.	2021-2025	Igualtat, Participació
Objectiu 2. Reforçar la perspectiva de gènere a les / des de les entitats del municipi.				
Codi	Accions	Proposta d'indicadors	Calendari	Responsables
LE6: 2.1	Realitzar formacions dirigides al teixit associatiu del territori en clau d'igualtat de gènere i feminismes , perquè puguin incorporar la perspectiva de gènere en el seu dia a dia i actuació.	- Nombre de formacions realitzades. - Nombre de persones assistents a les formacions, desglossat per sexe/gènere. - Grau de satisfacció de les persones assistents.	2021-2025	Igualtat, Participació, Cultura
LE6: 2.2	Vetllar perquè totes les activitats que s'organitzin des de les entitats i col·lectius del municipi segueixin el criteri de paritat entre homes i dones i incorporin la perspectiva de gènere a través d'una clàusula de promoció de la igualtat a les subvencions .	- Existència de la clàusula. - Nombre d'entitats del municipi que compleixen aquests paràmetres (evolució). - Tipologia de les activitats programades.	2022	Igualtat, Participació
LE6: 2.3	Promoure la transmissió de sabers en clau d'empoderament de les dones i de valoració de coneixements no formals, visibilitzant les aportacions de les dones al llarg de la història, a través de xarxes de suport intergeneracional.	- Nombre d'accions realitzades. - Nombre de col·laboracions entre entitats de dones grans i dones joves.	2021-2025	Igualtat, Cicles de Vida

LE6: 2.4	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.	2021-2025	Igualtat, Participació
LE6: 2.5	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 de les accions per part dels homes assistents.	2021-2025	Igualtat

5. ESTRATÈGIA D'IMPLEMENTACIÓ

A continuació es presenta una proposta de **sistema de seguiment i avaluació** de les actuacions i mesures que integren el Pla Local d'Igualtat de Gènere de Teià. La finalitat és posar a disposició del Consistori una eina de caràcter sintètic que li faciliti monitoritzar i valorar la consecució del Pla.

Concretament, l'eina consisteix en unes pautes que han de permetre que les persones responsables de la implementació del Pla (Grup Motor i Comissió de Seguiment) puguin disposar d'orientacions pràctiques relatives al seu seguiment i avaluació.

D'una banda, val a dir que l'**objectiu general** del sistema de seguiment i avaluació és:

Aportar informació qualitativa i quantitativa que permeti conèixer l'estat de desenvolupament del Pla Local d'Igualtat de Gènere, els resultats i els impactes de les actuacions que l'integren, i establir eventuais mecanismes de millora o correcció per a garantir l'assoliment dels seus objectius.

A partir de l'objectiu general es plantegen els següents **objectius específics**:

- Conèixer el grau d'execució de les actuacions previstes en el Pla (**avaluació de l'execució**).
- Generar informació qualitativa i quantitativa que permeti valorar i traslladar els resultats i els impactes de les actuacions en relació amb els objectius establerts (**avaluació de resultats i avaluació d'impacte**).
- Analitzar el procés i la gestió de la implementació del Pla (persones implicades, compliment de calendaris, adequació de recursos...) i establir, si s'escau, mesures de millora i/o correcció (**avaluació del procés**).
- Identificar noves necessitats en matèria de promoció i garantia de la igualtat de gènere al municipi i/o al Consistori (**actualització del diagnòstic**).

Dels objectius se'n desprèn que el procés de seguiment i avaluació possibilita que el Pla sigui un instrument cíclic de millora contínua. És a dir, la valoració final del Pla ha de traduir-se en poder establir nous punts de millora i dissenyar noves actuacions que empenyin al Consistori a continuar millorant en termes d'equitat de gènere. Perquè sigui possible, els progressos han de ser mesurables i, per això, s'ha incorporat un **sistema d'indicadors d'avaluació** associat a cada acció que puguin reflectir el grau d'execució de les actuacions, els resultats obtinguts o l'impacte produït.

D'altra banda, és evident que l'assignació de responsabilitats tant per a dur a terme les accions –indicat a les graelles d'acció–, com per fer el seguiment i avaluació del Pla, és clau per a assegurar-ne l'èxit i la continuïtat en el temps.

Tot seguit es planteja quins haurien de ser els principals òrgans responsables d'assumir el monitoratge i la valoració del Pla, especificant els nivells d'intervenció:

- **Nivell estratègic:** Liderat per la Regidoria d'Igualtat i Drets Civils i el Grup Motor i/o la Comissió de Seguiment del Pla, que tindran la tasca de vetllar per l'assoliment dels objectius del Pla Local d'Igualtat de Gènere. Mínim 1 reunió anual.
- **Nivell operatiu:** Liderat per la Regidoria d'Igualtat i Drets Civils i el Grup Motor i/o la Comissió de Seguiment del Pla, en coordinació amb persones treballadores designades de cada àrea o departament. Tindran la tasca d'assegurar el desplegament del Pla d'Acció i de recopilar informació per fer-ne l'avaluació. Mínim 3 reunions anuals.

Amb tot, seria la Regidoria d'Igualtat i Drets Civils i el Grup Motor i/o la Comissió de Seguiment del Pla l'òrgan responsable de decidir sobre eventuais canvis en els objectius i les actuacions del Pla Local d'Igualtat de Gènere de Teià.

ÍNDEX DE FIGURES, IMATGES, GRÀFICS I TAULES

FIGURES

Figura 1. Fases del procés d'elaboració del Pla Local d'igualtat de gènere de Teià. Elaboració pròpia.....	8
---	---

IMATGES

Imatge 1. Cartells del 8M de 2020. Proporcionat per l'Ajuntament de Teià.....	13
Imatge 2. Cartells del 8M de 2021. Proporcionat per l'Ajuntament de Teià.....	14
Imatge 3. Imatges de la campanya de les Festes d'hivern i Nadal. Proporcionat per l'Ajuntament de Teià.....	15
Imatge 4. Lona feminista de l'Ajuntament de Teià. Proporcionada per l'Ajuntament de Teià.....	16
Imatge 5. Continguts formació professorat. Extreta del material que s'utilitzaria per a la formació. Proporcionat per l'Ajuntament de Teià.....	19
Imatge 6. Continguts tallers alumnat. Extreta del material que s'utilitzaria per a la formació. Proporcionat per l'Ajuntament de Teià.....	19

GRÀFICS

Gràfic 1. Piràmide de població de Teià. Any 2020. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel Programa HERMES.....	11
---	----

TAULES

Taula 1. Centres educatius i recompte d'alumnat (2021). Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Ajuntament de Teià.....	18
Taula 2. Entitats esportives i nombre de persones inscrites (2021). Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades per l'Ajuntament de Teià.....	22
Taula 3. Dotació per àrees i programes de la convocatòria anual de subvencions (2021). Elaboració pròpia a partir de les dades del web de l'Ajuntament de Teià.....	24

