

**2017-2019**

*Pla Operatiu  
d'Igualtat de Gènere*

*(pròrroga del Pla d'Igualtat 2009-2013)*

**Ajuntament de  
Pallejà**



**Ajuntament  
de Pallejà**



**Diputació  
Barcelona**  
xarxa de municipis

## Índex

	Pàg.
<b>1. Presentació</b>	
<b>1.1 Trajectòria municipal en polítiques d'igualtat</b>	3-4
<b>2. Marc de referència de les Polítiques d'Igualtat de Gènere</b>	5
<b>2.2 Marc Legal</b>	
<b>3. Pla Operatiu de Gènere per línies I-VII</b>	6
<b>Línia I. Impuls de les Polítiques d'Igualtat de Gènere</b>	6-7
<b>Línia II. Lluita contra la Violència de Gènere</b>	8-9
<b>Línia III. Fomentar la participació sociopolítica de les dones</b>	10
<b>Línia IV. Promoure canvis en el repartiment i usos del temps</b>	11-12
<b>Línia V. Fomentar la coeducació, la formació i la presència cultural de les dones</b>	13-14
<b>Línia VI. Incloure la perspectiva de gènere en el disseny de la ciutat</b>	15
<b>Línia VII. Promoure la salut de les dones</b>	16
<b>4. Quadre resum. Recomanacions i Orientacions.</b>	17
<b>5. Quadre resum. Accions previstes 2017-2019.</b>	18
<b>Annex 1. Principals mesures i àmbits d'actuació Llei 3/2007.</b>	19-20
<b>Annex 2. Principals trets de la Llei 5/2008.</b>	

## 1. Presentació

El reconeixement polític de les desigualtats existents entre dones i homes com una realitat social sobre la qual cal que intervinguin els poders públics és, sens dubte, una de les conquestes més importants assolides en el marc dels estats democràtics. Actualment, l'eradicació de les desigualtat per raó de gènere constitueix un compromís, una responsabilitat i, alhora, un gran repte per a tots els actors socials i polítics presents a la nostra societat.

En les darreres dècades del segle XX es van començar a desenvolupar polítiques específiques de gènere en els diferents nivells de govern, i es va avançar molt en la definició i conceptualització de la discriminació estructural que viuen les dones en les nostres societats, així com en les diferents accions polítiques que cal dur a terme per garantir els drets de ciutadania de tota la població.

Així, els governs locals han estat pioners en incorporar la igualtat de gènere en les seves polítiques municipals. La proximitat amb les necessitats reals de la vida quotidiana de les persones i el protagonisme del moviment feminista i els grups de dones, ha fet que els ajuntaments incorporessin el principi d'igualtat en la política local.

Per desenvolupar aquestes polítiques, i en el marc de les seves competències, els ajuntaments han adoptat diferents estratègies i s'han dotat de diversos instruments i serveis que han permès avançar en aquest camí cap a la igualtat. En aquest sentit, un dels principals instruments posats en marxa en molts municipis de la demarcació de Barcelona han estat els Plans d'Igualtat Locals.

## 1.1 Trajectòria municipal en polítiques d'igualtat

L'Ajuntament de Pallejà **inicia la seva trajectòria en el desenvolupament de polítiques d'igualtat l'any 2005**, moment a partir del qual l'Oficina de Polítiques d'Igualtat i Drets Civils dóna suport al consistori per a la realització de les diferents actuacions de sensibilització.

L'any 2007 es crea la Regidoria d'Igualtat i es comencen a oferir serveis dirigits a les dones, com l'assessorament jurídic –inicialment, en Conveni amb la Federació de Dones del Baix Llobregat- i el servei d'atenció psicològica.

L'any 2008 es crea el Consell de Dones. Aquest Òrgan participatiu està integrat per dones dels diferents partits polítics del consistori, l'Associació Grup de Dones de Pallejà i diferents associacions properes a l'àmbit social del municipi. La creació del Consell de Dones ha contribuït, sens dubte, a dinamitzar la vida associativa i participativa de les dones del municipi i constitueix un element clau per l'elaboració i implementació del Pla d'Igualtat de Gènere.

L'impuls en les polítiques d'igualtat també s'ha vist beneficiat per la incorporació d'una tècnica referent en Polítiques d'Igualtat -M<sup>a</sup> José Danoz-, amb una dedicació parcial (compaginada amb d'altres tasques), fet que ha possibilitat dotar de més centralitat a la Regidoria d'Igualtat.

Així doncs, la implicació política i tècnica del consistori ha anat creixent, especialment, en els últims anys. L'ampliació de la programació amb línies o àmbits de treball com la *lluita contra la violència de gènere* o el *foment de la participació sociopolítica de les dones* han estat presents en diferents activitats. Per destacar-ne algunes la xerrada-col.loqui *Què ha passat amb els nostres drets? Els canvis en els drets i deures de les dones catalanes des de la II República fins a la transició* -al voltant dels canvis esdevinguts en la legislació- o *La maté porque era mía*, obra de teatre dirigida a tota la ciutadania amb l'objectiu de sensibilitzar sobre la violència de gènere o els tallers de prevenció i sensibilització en realitzats en els Insitututs d'Educació Secundaria.

A l'actualitat destaquem els següents projectes :

- **Assessorament psicològic i jurídic per a dones** –ja citat-. El servei psicològic es realitza durant tot l'any –ubicat a SSAP- i l'orientació jurídica es realitza mitjançant derivació al servei gratuït del Col·legi d'Advocats de Sant Andreu de la Barca.
- **Taller-concert contra el masclisme.** Activitat realitzada al voltant dels actes del 25 de novembre –Dia Internacional contra la violència de gènere- i dirigida a població jove per tal de sensibilitzar sobre comportaments i actituds de caire masclista.
- **Formació TIC.** Des del Punt Tic del municipi es treballa amb totes aquelles dones que necessiten formació o suport en noves tecnologies –atenent a la bretxa digital existent en matèria de gènere -. Tanmateix, des del mateix servei també es dona suport a diferents col·lectius.
- **Taller de promoció de les relacions igualitàries entre joves:** repensar les masculinitats com a estratègia per a la prevenció de les violències de gènere. Activitat realitzada al voltant dels actes del març, mes de la dona i dirigida a la població jove per tal de fomentar les relacions igualitàries lliures de violència masclista i d'homofòbia.
- **Commemoracions.** *Dia Internacional de les dones* -8 de març -; *Dia Internacional contra la violència de gènere* -25 de novembre -; *Dia Internacional de la salut de les dones* -28 de maig.

## 2. Marc de Referència de les Polítiques d'Igualtat de Gènere

Les polítiques públiques d'igualtat de gènere tenen com a finalitat eradicar les desigualtats existents entre dones i homes en els diferents àmbits de la vida social, política, econòmica i cultural. La seva incorporació en l'agenda pública, a partir dels anys 70, ha estat fonamental pel progrés dels drets de les dones i pel desenvolupament de la igualtat i la justícia en les nostres societats contemporànies.

La intervenció de la comunitat internacional ha estat decisiva en el recorregut de les polítiques d'igualtat de gènere. Inicialment, es proposen accions positives adreçades a corregir situacions de clara discriminació però, a partir dels anys 90, s'evidencia la necessitat d'introduir l'estratègia del *gender mainstreaming* o **transversalitat de gènere** per tal que aquesta perspectiva d'igualtat de gènere s'incorpori a totes les polítiques, a tots els nivells i en totes les etapes de l'acció política. A l'actualitat, les polítiques d'igualtat de gènere s'articulen en base a l'anomenada estratègia dual que combina aquesta perspectiva transversal amb les accions positives que continuen, en molts casos, essent necessàries per equilibrar determinades condicions de desigualtat que persisteixen a la nostra societat.

Sens dubte, l'evolució de les polítiques d'igualtat, així com les estratègies per la seva implementació, han vingut fortament determinades per un important desplegament normatiu que s'ha donat en l'àmbit comunitari, estatal, autonòmic i local. Així, avui disposem d'un marc legal en els diferents nivells institucionals que propugna el respecte al principi d'igualtat entre homes i dones i fonamenta la implementació de les polítiques d'igualtat en tots els àmbits socials.

## 2.1 Marc Legal

### Àmbit Internacional

---

El paper de les Nacions Unides ha estat fonamental en el desenvolupament de les polítiques de gènere.

A partir de l'aprovació de la **Declaració Universal dels Drets Humans**, l'any **1948**, per part de l'Assemblea General de les Nacions Unides, la comunitat internacional adquireix una nova consciència en relació a la situació mundial de les dones i adopta el compromís de portar a terme conferències mundials periòdiques per elaborar estratègies i plans d'acció. Aquestes conferències han contribuït enormement a situar la igualtat de gènere en el centre de l'agenda política mundial.

Així, l'any **1975** se celebra a **Mèxic** la **I Conferència Mundial de la Dona** i, quatre anys després, s'aprova la **Convenció sobre l'Eliminació de totes les Formes de Discriminació contra la Dona (CEDAW)**. La **II i III Conferència Mundial de la Dona (Copenhaguen, 1980 i Nairobi, 1985)** van permetre adoptar importants plans d'acció amb mesures en l'àmbit laboral i educatiu i promoure la creació d'oficines de la dona de caràcter estatal.

Però, sens dubte, serà la **IV Conferència de Beijing de 1995** la que marcarà un punt d'inflexió en el desenvolupament de les polítiques d'igualtat, amb l'aprovació per unanimitat de la *Plataforma d'Acció* i la incorporació del *mainstreaming de gènere* o *transversalitat de gènere* com a mecanisme d'actuació.

Així, s'obra una etapa en la que es busca analitzar els fonaments, les causes i les estructures que es troben a la base de les desigualtats existents. Per tant, a banda de les accions encaminades a garantir la condició jurídica i social de la dona, també es planteja la necessitat de reorganitzar les institucions i d'adquirir compromisos polítics i econòmic que puguin transformar la societat en el seu conjunt.

## **Àmbit Comunitari**

---

A nivell europeu, les primeres directrius i disposicions jurídiques a favor de la igualtat de tracte entre les dones i els homes queden recollides al **Tractat de Roma, de 1975**, que imposa la obligació als Estat Membres de garantir l'aplicació del principi d'igualtat salarial per un mateix treball o un treball d'igual valor. Des d'aleshores, la igualtat de gènere s'ha anat consolidant en el dret comunitari fins a convertir-se en un dels principis fonamentals.

Així es constata amb l'aprovació al **1997** del **Tractat d'Amsterdam**, el qual articula la igualtat entre homes i dones, l'antidiscriminació i les mesures d'acció positiva. El text normatiu comunitari situa la igualtat de gènere com a principal objectiu de la unió Europea i com element estructural de la seva política social. El tractat d'Amsterdam reforça també la idea d'incorporar la perspectiva de gènere a totes les polítiques públiques, és a dir, d'aplicar el mainstreaming o transversalitat de gènere. Aquest principi adquireix una rellevància definitiva amb el **IV Programa d'Acció Comunitari 1996-2000** i amb l'aprovació l'any **2000** de la **Carta dels drets fonamentals de la Unió Europea** i es consagra amb el **Tractat de Lisboa del 2007**.

En relació a la participació equilibrada de dones i homes en els processos de presa de decisions, el punt de partida fou la **Declaració d'Atenes, el 1992**, en la què, per primera vegada, es parla de la infrarepresentació de les dones en els càrrecs de decisió com a problema polític i de la "democràcia paritària". El Consell recomana als estats membres adoptar una estratègia global per a promoure la participació equilibrada.

La legislació europea compta amb diverses **directives** principalment referides a l'àmbit del treball, igualtat salarial, permisos laborals i qüestions relatives a la seguretat social. És important destacar l'efecte que ha tingut aquest marc legal europeu a l'estat espanyol, donant lloc a la Ley Orgànica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.



## **Àmbit estatal, autonòmic i local**

---

A l'**estat espanyol**, el tractament legislatiu en relació a la igualtat no arriba fins la **Constitució Espanyola del 1978**, que en el seu **article 14** proclama que tots els espanyols som iguals davant la llei sense que pugui prevaldre discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social. Igualment, a través de l'**art 9.2**, compromet als poder públics a que garanteixin la igualtat i la llibertat de tot els individus.

Pel que fa al tractament de la violència vers les dones, la **Llei Orgànica 1/2004 de mesures de protecció integral contra la violència de gènere**, suposa una fita sense precedents en el nostre ordenament jurídic. Implica el reconeixement legal de la violència de gènere com un problema social de gran rellevància i fa palès el compromís dels poders públics a intervenir de forma coordinada per la salvaguarda dels drets de les dones víctimes de violència. La llei contempla el dret de les dones víctimes de violència de gènere a rebre **informació, assessorament i atenció integral** adequada a la seva situació personal, incloent-hi també l'atenció als/a les menors que es troben sota la pàtria potestat o la guarda i custòdia de la dona agredida.

En relació al tractament dels diferents àmbits de discriminació i amb l'objectiu de construir una societat més justa i igualitària, s'aprova la **Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes**. Aquesta llei suposa un reconeixement explícit de les desigualtats existents a la nostra societat i, per tant, la necessitat d'implicar tots els poders públics per combatre-les i promoure la igualtat real.

Tot i que el text normatiu avarca tots els àmbits socials i té en compte els diferents elements de desigualtat, podríem dir que és en l'àmbit de les relacions laborals on introdueix les novetats més substancials<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> A l'annex 1 es presenta un quadre amb les principals mesures i àmbits d'actuació previstes en aquesta llei.

Pel que fa a l'**àmbit competencial de les Administracions Públiques**, la Llei 3/2007, de 22 de març, estableix com a criteris d'actuació:

- Garantir la igualtat efectiva en l'accés a l'ocupació pública i en el desenvolupament de la carrera professional.
- Facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, sense que afecti a la promoció professional.
- Fomentar la formació en igualtat.
- Presència equilibrada en els òrgans de selecció i valoració.
- Mesures efectives de protecció davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
- Eliminar qualsevol discriminació retributiva, directa o indirecta.

A **Catalunya**, el reconeixement legal de la igualtat el trobem a la **Llei Orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de Reforma de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya**, que reconeix a la Generalitat de Catalunya, d'acord amb les competències conferides per la Constitució Espanyola, **competència exclusiva en matèria de polítiques de gènere** ( art 153).

L'àmbit competencial inclou:

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

El nou Estatut regula els drets civils i socials de les dones i reconeix el respecte a la vida, la dignitat, la seguretat i l'autonomia de les dones, així com el dret a participar en condicions d'igualtat d'oportunitats amb els homes en tots els àmbits públics i privats ( art 19).

Pel que fa als principis d'actuació dels poder públics, l'article 41 de l'Estatut, estableix que aquests hauran de respectar el principi d'igualtat i hauran de:

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

L'Estatut també incorpora la **paritat en la composició i règim electoral del Parlament** (article 56).

Pel que fa al tractament de la violència masclista, el Govern de Catalunya aprova la **Llei 5/2008 del dret de les dones per a l'eradicació de la violència masclista**, la qual introdueix importants novetats conceptuals i situa la lluita contra aquesta xacra social en l'agenda política prioritària<sup>2</sup>.

Com ja hem dit, l'**administració pública local** es troba en una posició idònia per desenvolupar un paper actiu en el marc de les polítiques d'igualtat. Així ho reconeix la **Carta Europea d'Autonomia Local** i també la **Carta Europea per la igualtat de dones i homes en la vida local**.

---

<sup>2</sup> Veure annex 2.

Igualment, la **Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases del règim local**, en el seu article 28, reconeix la competència dels municipis per realitzar activitats complementàries relatives, entre d'altres, a la promoció de la dona.

En relació a l'ocupació pública que implica a treballadors/es de les Administracions Locals, la **Llei 7/2007 de l'Estatut Bàsic de l'empleat Públic**, estableix que les administracions públiques estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, han d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes.

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

En l'**article 6** d'aquest text normatiu s'especifica quines són **funcions dels ens locals de Catalunya en matèria de polítiques d'igualtat de gènere**:

- a) Estudiar i detectar les mancances i les necessitats de les dones comptant amb la col·laboració de les associacions de dones.
- b) Sensibilitzar la població sobre les causes de la violència masclista, impulsar actuacions i campanyes de prevenció i posar a disposició els serveis d'atenció necessaris per a les persones que pateixen les diverses manifestacions de la violència masclista.
- c) Atendre, informar i orientar les dones sobre programes i recursos per a facilitar l'exercici efectiu des seus drets, i sensibilitzar homes i dones en termes d'igualtat de drets i deures.
- d) Crear i adequar els mecanismes necessaris per a integrar la transversalitat de la perspectiva de gènere en llurs actuacions polítiques.
- e) Formar i capacitar el personal per garantir que compleixin les seves funcions en relació al què estableix aquesta llei.
- f) Elaborar, aprovar, executar i avaluar els plans d'igualtat del sector públic (article 15).
- g) Dissenyar, aprovar, executar i avaluar els plans d'igualtat de ciutadania (article 14.4).
- h) Fomentar l'autonomia personal i econòmica de les dones i impulsar l'ocupació femenina.
- i) Fomentar la presència de dones en els òrgans de participació i en els espais de presa de decisions.

j) Donar suport als grups feministes i a les entitats de defensa dels drets de les dones, i impulsar-ne la participació en el disseny, l'elaboració, el desenvolupament i l'avaluació de les polítiques d'igualtat i de transversalització de gènere.

k) Adequar i mantenir estadístiques actualitzades que permetin un coneixement de la situació diferencial de dones i homes en els diferents àmbits d'intervenció local.

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

Finalment, pel que fa a l'àmbit LGTBI destaca la recent **aprovació de la Llei 11/2014, de 10 d'octubre**, per garantir els **drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i transfòbia** del Parlament de Catalunya. L'objectiu de la llei és desenvolupar i garantir els drets LGTBI i evitar situacions de discriminació i assegurar la diversitat sexual i afectiva en plena llibertat tant en l'àmbit públic com privat, sobre els quals **la Generalitat de Catalunya i els ens locals** tenen competències.

Les mesures que s'estableixen afecten totes les àrees de la vida social, totes les etapes de la vida i totes les contingències en el decurs de la vida, com ara qualsevol canvi en l'estat civil, la formació d'una família, la malaltia, la incapacitació, la privació de llibertat o la mort.

Pel que fa a les **polítiques públiques** per a promoure la igualtat efectiva de les persones LGTBI incorpora els següents àmbits: **professionals que actuen en àmbits sensibles de l'Administració Pública** (capítol I), **Coeducació; Universitats; Cultura, Lleure i Esport; Mitjans de Comunicació; Salut; Acció Social; Ordre Públic i Privació de Llibertat; Participació i Solidaritat** (capítol II), **Mercat de Treball** (capítol III) i **Famílies** (capítol IV).

Es crea el **Consell Nacional de Lesbianes, Gais, Bisexuals, Transgènere i Intersexuals**, com un òrgan de participació ciutadana i consultiu permanent i es fa esment a la necessitat de disposar d'un òrgan que coordini l'execució de les polítiques LGTBI dels diversos departaments de la Generalitat (article 8). De manera paral·lela oferirà un Servei d'atenció integral per atendre les persones que pateixin, hagin patit o estiguin en risc de patir discriminació o violència per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere, per tal de donar respostes adequades, àgils, properes i coordinades a les seves necessitats (article 9).

A banda d'aspectes preventius i proactius la llei també regula des de una vessant reactiva, és a dir, proveeix d'un règim d'infraccions i sancions i recull la inversió de la càrrega de la prova.

Per acabar, destacar que la llei fa especial menció a les persones transgènere i intersexuals (article 23) explicitant que s'han de poder acollir al que estableix aquesta llei sense que calgui cap diagnòstic de disfòria de gènere ni cap tractament mèdic.

### 3. Pla d'Acció (2017-2019)

L'**Ajuntament de Pallejà** va elaborar el primer Pla d'Igualtat Local, amb la voluntat de disposar d'una eina estratègica i de planificació de les accions que es volien implementar. L'any 2013, amb la finalització del període de vigència del Pla, l'Ajuntament de Pallejà va sol·licitar a l'Oficina de Polítiques d'Igualtat i Drets Civils suport per desenvolupar un **Pla Operatiu d'Igualtat de Gènere**. És a dir, les accions estan pensades per ser executades en el període de pròrroga (17-19) del Pla d'Igualtat de Gènere vigent.

Les set línies que es presenten a continuació, per tant, tenen una estructura que permet, de forma concreta, visualitzar els següents aspectes :

- Punts forts i punts febles detectats.
- Objectius generals establerts.
- Principals accions de futur prioritzades.
- Àrees implicades.
- Temporalització.
- Pressupost.

El resultat final, per tant, respon a una revisió de les actuacions executades en el *Pla d'Igualtat de Gènere 2009-2013* amb la tècnica referent , per tal de planificar i prioritzar les propostes operatives a implementar durant els dos propers anys.

<b>Línia I</b>	<b>Impulsar les Polítiques d'Igualtat de Gènere</b>
----------------	---

➤ A considerar/tenir en compte :

Punts forts
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Regidoria d'Igualtat té centralitat en el consistori.</li> <li>▪ Facilita un treball amb d'altres Àrees (ASP i Medi Ambient) .</li> <li>▪ El mapa d'accions anuals dirigides a la ciutadania està consolidat.</li> </ul>
Punts febles
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Recursos humans i econòmics no permeten aprofundir en tots els d'àmbits.</li> <li>▪ Cultura transversal amb poca concreció.</li> <li>▪ Excessius objectius en el Pla d'Igualtat i sense escala de prioritats establerta.</li> </ul>

➤ Accions 2017-2019

LÍNIA ESTRATÈGICA I: Impulsar les polítiques de gènere a Pallejà							
OBJECTIUS							
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Incorporar la igualtat de gènere com a tret d'identitat de l'Ajuntament i, per tant, en l'organització i funcionament del conjunt d'àrees que el conformen.</li> <li>▪ Promoure la igualtat de gènere en la ciutadania i els diferents teixits socials i econòmics que configuren Pallejà.</li> </ul>							
ACTUACIONS DE FUTUR	ÀREES IMPLICADES		TEMPORALITZACIÓ		PRESSUPOST		
			ANY D'INICI	DURADA (PUNTUAL /CONTÍNU)	-12.000	12.000-36.000	36.000
Creació del servei d'Igualtat de gènere, amb personal i dotació pressupostària	ASP	U DONA	2014-15	Continua			
Elaborar un protocol de gènere que contempli el llenguatge, la segregació de dades, i les variables de gènere per totes les àrees de treball municipal.	Ajuntament		2017-19	Puntual			
Formació en perspectiva de gènere al personal tècnic municipal	Ajuntament		2017-19	Continua			
Realització d'activitats lúdiques en perspectiva de gènere.	ASP	Totes	2017-19	Continua			

### Recomancions i Orientacions

- Prioritzar la creació del Centre d'Informació i Recursos per a Dones, com a eix i catalitzador de les polítiques d'igualtat locals i com a punt de referència per a les dones del municipi.
- Continuar i, si s'escau, augmentar les accions del mapa ja consolidat (mirar annex 1).
- Dissenyar una eina de seguiment per tal d'avaluar anualment el Pla Operatiu.



<b>Línia II</b>	<b>Lluitar contra la violència de gènere</b>
-----------------	--

- A considerar/tenir en compte:

Punts forts
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Voluntat política i lideratge de les Regidories d'Igualtat i SSAP.</b></li> <li>▪ <b>Treball transversal amb l'ASP.</b></li> <li>▪ <b>Línia prioritària del Pla.</b></li> </ul>
Punts febles
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Difusió dels recursos existents i coordinació de la Xarxa.</li> </ul>

- Accions 2017-2019 :

LÍNIA ESTRATÈGICA II: Lluitar contra la violència de gènere
---

OBJECTIUS

- Promoure la conscienciació i presa de postura activa de la ciutadania enfront la violència de gènere
- Millorar la detecció de casos de violència de gènere, entre els diferents agents institucionals del municipi
- Vetllar per la funcionalitat de la xarxa de detecció i intervenció integral en les situacions de violència de gènere.

ACTUACIONS DE FUTUR	ÀREES IMPLICADES	TEMPORALITZACIÓ		PRESSUPOST		
		ANY D'INICI	DURADA (PUNTUAL CONTÍNUA)	-12.000	12.000-36.000	+36.000
Formació específica en violència de gènere per a totes les persones agents institucionals que formen part de la xarxa de detecció.	ASP+PL	2017-19	Cada 4 anys.			
Gestió de la xarxa amb una persona referent per cada sector d'intervenció	Ajuntament	2017-19	Contínua			
Gestió de la xarxa de detecció amb el disseny d'indicadors d'avaluació pel seu seguiment periòdic	Ajuntament	2017-19	Contínua			
Disseny de campanyes de sensibilització, conscienciació i prevenció per a la població del municipi	Ajuntament	2017-19	Contínua			
Tallers de prevenció de violència adreçats a noies joves per detectar relacions abusives	Ajuntament	2017-19	Contínua			
Actuacions entorn el Dia Internacional contra la violència de gènere ( 25 de novembre)	ASP	U. Dona	2017-19			

### **Recomancions i Orientacions**

- És considerada una línia prioritària, per tant, caldria dotar-la d'estructura organitzativa i gestió pròpia.
- Establir una persona de referència, amb coordinacions periòdiques i actualització del Protocol i Circuit de Violència masclista.

<b>Línia III</b>	<b>Fomentar la participació sociopolítica de les dones</b>
------------------	--

- A considerar/tenir en compte:

Punts forts
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Foment i promoció del teixit associatiu femení (creació de tres associacions).</li> <li>▪ Creació del Consell de les Dones.</li> </ul>
Punts febles
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Dificultat per fer arribar les demandes al Consell de les Dones.</li> <li>▪ Poca mobilització i falta de participació ciutadana.</li> </ul>

- Accions 2017-2019 :

LÍNIA ESTRATÈGICA III: Fomentar la participació sociopolítica de les dones de Pallejà						
OBJECTIUS						
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Promoure el lideratge i apoderament de les dones a nivell polític i associatiu, tot promovent la seva participació en tots els àmbits econòmics i socials</li> <li>▪ Potenciar estils de lideratge amb perspectiva de gènere en càrrecs de responsabilitat al teixit social i econòmic del municipi</li> </ul>						
ACTUACIONS DE FUTUR	ÀREES IMPLICADES	TEMPORALITZACIÓ		PRESSUPOST		
		ANY D'INICI	DURADA (PUNTUAL/CONTÍNUA)	-12.000	12.000-36.000	+36.000
Desenvolupament de la participació activa i efectiva dels grups de dones a les decisions de funcionament del municipal.	ASP	2017-19	Contínua			
Formació en igualtat de gènere per a les entitats del municipi	ASP	2017-19	Cada 4 anys			

Recomanacions i Orientacions
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Fer arribar i implicar a la totalitat d'entitats i associacions del municipi en matèria d'igualtat.</li> <li>▪ Establir vies de comunicació entre el Consell de les Dones i el teixit associatiu.</li> </ul>

<b>Línia IV</b>	<b>Promoure canvis en el repartiment de treballs i usos del temps</b>
-----------------	---

- A considerar/tenir en compte:

Punts forts
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Voluntat política i lideratge de la Regidoria.</b></li> <li>▪ <b>Experiències d'inserció sociolaboral realitzades.</b></li> </ul>
Punts febles
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Manca de treball amb el teixit empresarial local.</li> <li>▪ Poca col.laboració amb el Departament de Promoció Econòmica i manca de personal tècnic al Servei Local d'Ocupació i al Club de la Feina.</li> </ul>

- Accions 2017-2019

LÍNIA ESTRATÈGICA IV: Promoure canvis en el repartiment de treballs i usos del temps						
OBJECTIUS						
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Promoure la responsabilitat compartida entre homes i dones de les tasques reproductives</li> <li>▪ Lluitar contra la segregació horitzontal i vertical al mercat de treball de Pallejà</li> </ul>						
ACTUACIONS DE FUTUR	ÀREES IMPLICADES	TEMPORALITZACIÓ		PRESSUPOST		
		ANY D'INICI	DURADA (PUNTUAL/CONTINUA)	-12.000	12.000-36.000	+36.000
Projecte d'ajut i suport per a les famílies mono parentals	ASP Dona	2017-2019	Puntual			
Activitat lúdica d'intercanvi de rols	ASP Dona	2017-2019	Puntual			
Tallers familiars per promoure la corresponsabilitat de tasques	ASP Dona	2017-2019	Puntual			
Celebració d'una gimcana popular per parelles sobre tasques reproductives	ASP Dona	2017-2019	Puntual			
Curs de tasques domèstiques i de cura per homes	ASP Dona	2017-2019	Puntual			

### **Recomancions i Orientacions**

- **Facilitar un acostament amb el Departament de Promoció Econòmica per concretar alguna acció (per ex. inserció sociolaboral, difusió mesures igualtat al teixit empresarial local, etc).**
- **Realització del Pla d'Igualtat Intern a l'Ajuntament (Suport Tècnic i Econòmic Diputació de Barcelona, cost 0).**

Línia V	Fomentar la coeducació, la formació i la presència cultural de les dones
---------	--

- A considerar/tenir en compte:

Punts forts
<ul style="list-style-type: none"> <li>Programació anual consolidada.</li> <li>Creació i relació amb Entitats noves del municipi de caire cultural.</li> </ul>
Punts febles
<ul style="list-style-type: none"> <li>Difícil accés a la Comunitat Educativa.</li> <li>Baixa participació del teixit associatiu.</li> </ul>

- Accions 2017-2019

LÍNIA ESTRATÈGICA V: Fomentar la coeducació, la formació i la presència cultural de les dones a Pallejà						
OBJECTIUS						
<ul style="list-style-type: none"> <li>Facilitar i afavorir que la comunitat educativa incorpori la coeducació (dins els PECs)</li> <li>Vetllar i assegurar la planificació i promoció de la cultura des de la perspectiva de gènere</li> </ul>						
ACTUACIONS DE FUTUR	ÀREES IMPLICADES	TEMPORALITZACIÓ		PRESSUPOST		
		ANY D'INICI	DURADA (PUNT/CONT)	-12.000	12.000-36.000	+36.000
Formació en perspectiva de gènere per les i els professionals i entitats del sector	ASP-Dona i Ens	2017-2019	Puntual			
Realització d'activitats lúdiques de foment de la igualtat de gènere (teatre, cinema...)	ASP ampli	2017-2019	Continua			
Exposició pública de la producció cultural emesa per les dones	ASP Dona-Cultura-Joventut	2017-2019	Continua			
ACTUACIONS DESENVOLUPADES	ÀREES IMPLICADES	TEMPORALITZACIÓ		PRESSUPOST		
		ANY D'INICI		-12.000	12.000-36.000	+36.000
Dia Internacional de les Dones - 8 de març-	ASP Dona	2017-2019				
Tallers a Institut sobre amor romàntic	ASP Ens i SS	2017-2019				
Taller a Institut sobre les relacions igualitàries entre joves	ASP Jov	2017-2019				

### **Recomanacions i Orientacions**

- Davant la dificultat d'accés als Centres Educatius, acostar-se a les AMPA'S, Entitats del Lleure i també col·lectius en necessitats educatives concretes per desenvolupar accions en funció de les necessitats i demandes existents.
- Seguir amb la consolidació de les activitats de caràcter cultural i treballar d'aprop amb el teixit associatiu i les entitats.

**Línia VI | Incloure la perspectiva de gènere en el disseny de la ciutat**

➤ A considerar/tenir en compte:

Punts forts
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ El context actual pot ajudar a repensar l'Urbanisme i les accions actuals a implementar.</li> </ul>
Punts febles
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ No ha estat una línia prioritària en el Pla d'Igualtat de Gènere .</li> <li>▪ El municipi no ha realitzat cap Projecte Integral o Llei de Barris, fet que facilita sobradament la implementació d'aquesta línia.</li> </ul>

➤ **Accions 2017-2019**

LÍNIA ESTRATÈGICA VI: Incloure la perspectiva de gènere en el disseny de la ciutat						
OBJECTIUS						
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Promoure la participació de les dones en el disseny dels espais urbans</li> <li>▪ Revisar i millorar el disseny urbà de Pallejà des de la perspectiva de gènere</li> </ul>						
ACTUACIONS DE FUTUR	ÀREES IMPLICADES	TEMPORALITZACIÓ		PRESSUPOST		
		ANY D'INICI	DURADA (PUNT/CONTI)	-12.000	12.000-36.000	+36.000
Taller participatiu dirigit a les dones per a recollir les seves propostes de disseny urbà del municipi	ASP-AT		Puntual			
Elaboració d'un mapa de zones negres, o de baixa seguretat al municipi	ASP-AT		Continua			
Formació personal tècnic.	ASP-AT		Puntual			

Recomanacions i Orientacions
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Es poden realitzar petites accions amb un cost baix : Taller participatiu per a recollir accions concretes –vinculades, sobretot, aspectes de seguretat-, o acollir-se a al formació de la Diputació amb la matèria.</li> <li>▪ Propiciar un acostament entre Igualtat i el Departament d'Urbanisme per introduir la temàtica i consensuar alguna acció concreta.</li> </ul>



<b>Línia VII</b>	<b>Promoure la salut de les dones</b>
------------------	---------------------------------------

<b>Punts forts</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Consolidació anual de la Jornada de la salut de les Dones.</li> </ul>
<b>Punts febles</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Manca de treball transversal amb el Departament de Salut per tal d'implementar accions.</li> </ul>

➤ **Accions 2017-2019**

<b>LÍNIA ESTRATÈGICA VII: Promoure la salut de les dones</b>							
<b>OBJECTIUS</b>							
<ul style="list-style-type: none"> <li>Promoure el coneixement entre la ciutadania i el sector professional sanitari, sobre la salut de les dones al llarg del seu cicle vital.</li> <li>Reduir els casos de malaltia en dones vinculades a condicionants/determinants de gènere.</li> </ul>							
ACTUACIONS DE FUTUR	DE	ÀREES IMPLICADES	TEMPORALITZACIÓ		PRESSUPOST		
			ANY D'INICI	DURADA (PUNT/CONT)	- 12.000	12.000- 36.000	+36.000
Revisar el Pla de Salut des de perspectiva de gènere		ASP- Dona i Sanitat	2017-2019	Contínua			
Tertúlies de salut, per a les dones del municipi		ASP- Dona i Sanitat	2017-2019	Contínua			
Xerrades d'informació i educació afectivo-sexual per joves		ASP Joventut		Contínua			
Pla Local de Drogodependències Pallejà: Rula-t'ho bé!		ASP		Contínua			

<b>Recomanacions i Orientacions</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Revisió del Pla de Salut i el Pla de Drogodependències en perspectiva de gènere.</li> <li>Propiciar un acostament entre Igualtat i el Departament de Salut per introduir la temàtica i consensuar alguna acció concreta.</li> </ul>

#### 4. Quadre resum de Recomanacions i Orientacions

<p>Línia 1.</p> <p>Impuls Polítiques d'igualtat locals.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Prioritzar la creació del Centre d'Informació i Recursos per a Dones, com a eix i catalitzador de les polítiques d'igualtat locals i com a punt de referència per a les dones del municipi.</li> <li>▪ Continuar i, si s'escau, augmentar les accions del mapa ja consolidat (mirar annex 1).</li> <li>▪ Dissenyar una eina de seguiment per tal d'avaluar anualment el Pla Operatiu</li> </ul>
<p>Línia 2.</p> <p>Lluitar contra la violència de gènere.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ És considerada una línia prioritària, per tant, caldria dotar-la d'estructura organitzativa i gestió pròpia.</li> <li>▪ Establir una persona de referència, amb coordinacions periòdiques i actualització del Protocol i Circuit de Violència masclista.</li> </ul>
<p>Línia 3.</p> <p>Foment participació sociopolítica de les dones.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Fer arribar i implicar a la totalitat d'entitats i associacions del municipi en matèria d'igualtat.</li> <li>▪ Establir vies de comunicació entre el Consell de les Dones i el teixit associatiu.</li> </ul>
<p>Línia 4.</p> <p>Promoure canvis en el repartiment de treballs i ús del temps.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Facilitar un acostament amb el Departament de Promoció Econòmica per concretar alguna acció (per ex. inserció sociolaboral, difusió mesures igualtat al teixit empresarial local, etc).</li> <li>▪ Realització del Pla d'Igualtat Intern a l'Ajuntament (Suport Tècnic i Econòmic Diputació de Barcelona, cost 0).</li> </ul>
<p>Línia 5.</p> <p>Fomentar la Coeducació, la formació i la presència cultural de les dones.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Davant la dificultat d'accés als Centres Educatius, acostar-se a les AMPA'S, Entitats del Lleure i també col·lectius en necessitats educatives concretes (PQPI) per desenvolupar accions en funció de les necessitats i demandes existents.</li> <li>▪ Seguir amb la consolidació de les activitats de caràcter cultural i treballar d'aprop amb el teixit associatiu i les entitats.</li> </ul>
<p>Línia 6.</p> <p>Incloure la perspectiva de gènere en el disseny de la ciutat.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Es poden realitzar petites accions amb un cost baix : Taller participatiu per a recollir accions concretes –vinculades, sobretot, aspectes de seguretat-, o acollir-se a al formació de la Diputació amb la matèria.</li> <li>▪ Propiciar un acostament entre Igualtat i el Departament d'Urbanisme per introduir la temàtica i consensuar alguna acció concreta.</li> </ul>
<p>Línia 7.</p> <p>Promoure la salut de les dones.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Revisió del Pla de Salut i el Pla de Drogodependències amb perspectiva de gènere.</li> <li>▪ Propiciar un acostament entre Igualtat i el Departament de Salut per introduir la temàtica i consensuar alguna acció concreta.</li> </ul>

## 5. Quadre resum. Accions previstes 2017-2019

MAPA ANUAL D'ACTIVITATS Igualtat		Línia							
MES		I	II	III	IV	V	VI	VII	
Febrer/ març	Taller: repensar les identitats de gènere per eradicar les violències masclistes								
Febrer	Jornada Iguals i diferents als CEIPS				IV	V			
Març	MES DE LA DONA	Taller 1	I			V			
		Taller 2			III				
		Taller 3			III				
		Lectura manifest	I						
		Taller 3	I				V		
		Taller 4	I				V		
		Taller 5				IV	V		
		Taller 6					V		
		Recital de poesia					V		
		Sopar/Concert 100 % Ciutadania					V		
Abril	Tallers 1	I						VII	
Maig	SALUT DE LES DONES	Taller 1	I						VII
		Taller 1	I						VI
		Jornada Lactanàcia materna	I						VI
Juny	Polítiques LGTBI	Lectura Manifest	I				V		
		Activitat	I						
Juliol	Caminada per la activitat 100 %	I						VI	
Novembre	25 NOV	Tallers masclisme INS PALLEJÀ/INS OREIG		II					
		Taller 1							
		Lectura manifest	I	II					
Desembre	Tallers 100 % Ciutadania Nadal 2017-2018	I				V			

**Annex 1. PRINCIPALS MESURES I ÀMBITS D'ACTUACIÓ LLEI 3/2007**

<p><b>Pautes generals d'actuació dels poders públics</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Principi de <b>transversalitat</b>.</li> <li>▪ Principi de <b>presència equilibrada</b> a les llistes electorals i en els nomenaments.</li> <li>▪ Elaboració de <b>Pla estratègic Igualtat d'oportunitats</b> per part de l'Administració General de l'Estat que inclogui <b>informe d'impacte de gènere</b>.</li> <li>▪ <b>Col·laboració entre les Administracions Públiques</b>. Les Entitats Locals integraran el dret d'igualtat en l'exercici de les seves competències.</li> </ul>
<p><b>Foment de la igualtat en el principals àmbits socials</b></p>	<p>Incorporació de la perspectiva de gènere en: <b>Educació, cultura, salut, societat de la informació, esports, desenvolupament rural, polítiques d'ordenació del territori i habitatge, cooperació per al desenvolupament</b>.</p> <p>Mesures de foment de la igualtat en els <b>mitjans de comunicació</b> i instruments de control per la <b>publicitat no sexista</b>.</p>
<p><b>Garantia del dret al treball en igualtat d'oportunitats</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Mesures acció positiva</b> a través de la negociació col·lectiva.</li> <li>▪ <b>Discriminació directa/ indirecta</b> i mesures de tutela judicial efectiva.</li> <li>▪ <b>Accés a l'ocupació</b>: dones com a grup prioritari en les polítiques actives d'ocupació.</li> <li>▪ <b>Formació i promoció professional</b>.</li> <li>▪ <b>Protecció davant l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe</b>.</li> <li>▪ <b>Obligació per les empreses de més de 250 treballadors/es d'aprovar Plans d'igualtat</b>.</li> <li>▪ <b>Conciliació de la vida personal, familiar i laboral</b>:             <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Permís de paternitat</b> de 13 setmanes.</li> <li>- <b>Ampliació del permís de maternitat</b> (a fer ús qualsevol dels progenitors) en cas de fill/a amb discapacitat.</li> <li>- <b>Reconeixement de treballadors/es autònoms/es</b> i altres règims de la seguretat social.</li> <li>- <b>Reducció de jornada</b>: s'amplia l'edat del menor a 8 anys i es redueix a 1/8 de la jornada el límit mínim de reducció.</li> <li>- <b>Excedència voluntària</b>: es redueix 4 mesos durada mínima.</li> <li>- <b>Excedència per cura de familiars</b>: s'amplia 2 anys durada màxima i es reconeix el gaudiment de forma fraccionada.</li> </ul> </li> <li>▪ <b>Modificacions de la Seguretat Social</b>:             <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Flexibilització cotització prèvia</b> per accedir prestació maternitat.</li> <li>- <b>Nou subsidi</b> pel cas de que no es compleixin els requisits mínims.</li> <li>- <b>Prestació econòmica paternitat</b>.</li> </ul> </li> <li>▪ <b>Ocupació pública</b>: Presència equilibrada d'homes i dones en òrgans selecció i valoració, eliminar la discriminació retributiva directe o indirecte per raó de sexe i altres mesures en sentit anàleg amb el sector privat.</li> </ul>
<p><b>Creació d'organismes específics</b></p>	<p>Creació d'una <b>Comissió Interministerial d'Igualtat entre dones i homes i Unitats d'Igualtat</b> en cada Ministeri. Constitució d'un <b>Consell de participació de la dona</b>, com a òrgan col·legiat que ha de servir de via per a la participació institucional en aquestes matèries.</p>

## Annex 2. PRINCIPALS TRETOS DE LA LLEI 5/2008

La **Llei 5/2008 del dret de les dones per a l'eradicació de la violència masclista** defineix la violència com aquella que s'exerceix contra les dones com a manifestació de la discriminació i de la situació de desigualtat en el marc d'un sistema de relacions de poder dels homes sobre les dones. A més, fa visibles totes les formes en què s'exerceix aquesta violència (física, psicològica, sexual i econòmica) i tots els àmbits en què es pot produir (en la parella, context familiar, laboral, social o comunitari).

Els principals objectius de la Llei són:

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

La Llei també defineix i ordena la **Xarxa d'Atenció i Recuperació Integral, formada per tots els agents i serveis directament implicats, i reconeix als municipis una sèrie de competències**, que es concreten en:

- a) Programar, prestar i gestionar els serveis d'informació i atenció a les dones i efectuar la derivació als diferents serveis en els termes especificats per aquesta llei.
- b) Prestar o gestionar altres serveis de la Xarxa d'Atenció i Recuperació Integral, d'acord amb el que s'estableixi per mitjà d'un conveni amb l'Administració de la Generalitat.
- c) Col·laborar en la gestió de les prestacions econòmiques i les subvencions que aquesta llei estableix.
- d) Complir totes les altres funcions establertes per aquesta llei que, en raó de les competències respectives, els correspongui assumir amb relació a les dones que pateixen o han patit violència masclista.

Els municipis amb una població inferior a 20.000 habitants poden delegar llurs competències a una mancomunitat de municipis o a altres ens locals.

### Annex 3. Resum de les principals àmbits i mesures d'actuació de la Llei 17/2015

Àmbits	Mesures
<b>Clàusules socials en les bases de la contractació del sector públic</b> (Art. 10 i disposició addicional segona)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incloure condicions d'igualtat en l'execució dels treballs objecte del contracte per part de l'empresa adjudicatària. <input type="checkbox"/></li> <li>• Introduir barems de puntuació addicionals per a les empreses que disposin de:             <ul style="list-style-type: none"> <li>- plans d'igualtat, en cas que no estiguin obligades per llei, i</li> <li>- distintiu català d'excel·lència empresarial en matèria d'igualtat. <input type="checkbox"/></li> </ul> </li> <li>• Es crearà un Registre Públic dels Plans d'Igualtat i un Distintiu d'Excel·lència empresarial en matèria d'Igualtat. <input type="checkbox"/></li> <li>• El Govern ha d'elaborar i aprovar, en col·laboració amb l'Institut Català de les Dones, una norma sobre la inclusió de clàusules relacionades amb la igualtat de dones i homes en contractes i subvencions de l'àmbit d'actuació de la Generalitat de Catalunya (termini: 6 mesos des de l'entrada en vigor de la Llei)</li> </ul>
<b>Ajuts públics</b> (Art. 11)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les bases reguladores de subvencions, beques i altre tipus d'ajut públic han de tendir a incloure la perspectiva de gènere. <input type="checkbox"/> Denegar atorgament de subvencions, beques i altre tipus d'ajut públics a empreses i entitats sol·licitants sancionades o condemnades perquè han exercit o tolerat pràctiques laborals discriminatòries per raó de sexe o gènere.</li> </ul>
<b>Plans d'igualtat de dones i homes del sector públic</b> (Art. 15)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les institucions de la Generalitat, i els organismes públics vinculats, i les entitats públiques i privades que gestionen serveis públics han d'aprovar un pla d'igualtat destinat al personal propi que s'ha de definir en el conveni col·lectiu o en l'acord de condicions de treball (termini: dos anys des de l'entrada en vigor de la Llei).</li> <li>• Els ens locals que tenen òrgans de representació de personal al seu servei han d'aprovar un pla d'igualtat, que s'ha de definir en el conveni col·lectiu o en el pacte o acord de condicions de treball.</li> </ul>
<b>Ocupació pública</b> (Art. 16)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <input type="checkbox"/> Les administracions públiques han d'impulsar la representació paritària de dones i homes en la composició dels tribunals o òrgans tècnics de selecció. <input type="checkbox"/></li> <li>• Els temaris han d'incloure continguts relatius a la normativa sobre igualtat i sobre violència masclista. <input type="checkbox"/></li> <li>• Formació bàsica, progressiva i permanent en matèria d'igualtat adreçada a tot el personal. <input type="checkbox"/></li> <li>• Anàlisi de llocs de treball, periòdica, per a valorar el grau de compliment del principi d'igualtat de retribució de dones i homes, i prendre les mesures correctores per a eradicar les diferències salarials.</li> </ul>
<b>Pressupostos</b> (Art. 17)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Els departaments de la Generalitat, els òrgans autònoms, les societats i els organismes públics vinculats o que en depenen han de fer visibles l'impacte diferenciat dels pressupostos sobre els homes i les dones.</li> </ul>
<b>Polítiques i actuacions dels poders públics</b> (Art. 18)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les administracions públiques de Catalunya han de procurar atènyer-se al principi de representació equilibrada de dones i homes en el nomenament dels i de les titulars dels òrgans de direcció.</li> </ul>
<b>Participació política de les dones</b> (Art. 19)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Els poders públics han de procurar atènyer-se al principi de presència paritària de dones i homes en el repartiment del poder polític. <input type="checkbox"/></li> <li>• Les candidatures que representin els partits polítics, les federacions, les coalicions i les agrupacions d'electors i electores han de respectar el criteri de paritat entre homes i dones per l'elaboració de les llistes electorals (Art. 56.3 Estatut Autonomia).</li> </ul>

<p><b>Participació social de les dones</b> (Art. 20)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Els poders públics han d'adoptar accions positives específiques temporals, raonables i proporcionades que promoguin la igualtat efectiva de dones i homes. □</li> <li>• Els col·legis i agrupacions professionals i empresarials, les organitzacions sindicals, culturals i socials i els partits polítics han d'establir els mecanismes per assolir la representació paritària en els òrgans directius.</li> </ul>
<p><b>Coeducació</b> (Art. 21, 22 i 28 i disposició addicional sisena)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El Govern ha d'aprovar i presentar al Parlament en el termini màxim de dos anys de l'entrada en vigor de la Llei un Pla per a la Igualtat de gènere en el sistema educatiu per mitjà del qual haurà d'introduir la coeducació en tots els nivells i modalitats del sistema educatiu i l'ha d'introduir en la programació educativa i els currículums a tots els nivells.</li> <li>• Els poders públics han de garantir l'adequada formació en coeducació en l'àmbit de l'educació en lleure infantil i juvenil. □</li> <li>• En l'àmbit universitari s'ha d'incloure necessàriament una formació en coeducació de les persones que duen a terme tasques docents.</li> </ul>
<p><b>Valor econòmic del treball domèstic i de cura de persones</b> (Art. 31)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La Generalitat ha de fer, periòdicament, estimacions de valor econòmic del treball domèstic i de cura d'infants i de persones grans o dependents de Catalunya, i ha d'informar a la societat catalana sobre els resultats.</li> </ul>
<p><b>Promoció de la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral</b> (Art. 32 i 45)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Els poders públics han de: <ul style="list-style-type: none"> <li>- elaborar plans d'ocupació biennals per incrementar l'ocupació estable i de qualitat de les dones;</li> <li>- incorporar la perspectiva de gènere en els programes actives d'ocupació (PAO);</li> <li>- incorporar la igualtat d'oportunitats en els processos de selecció, classificació professional, valoració de llocs de feina, retribucions i promoció professional;</li> <li>- incrementar el percentatge de dones en sectors, ocupacions i professions en què són poc freqüents;</li> <li>- fomentar accions de l'economia social i el treball autònom, i les iniciatives d'emprenedoria engegades per dones;</li> <li>- promoure l'accés de dones a llocs directius i de comandament;</li> <li>- garantir el compliment del principi d'igualtat retributiva;</li> <li>- eliminar la segregació horitzontal; i</li> <li>- aplicar el principi de la càrrega de la prova en casos de denúncies per assetjament sexual i assetjament per raó de sexe. □</li> </ul> </li> <li>• Les administracions públiques de Catalunya han de: <ul style="list-style-type: none"> <li>- crear programes de microcrèdits o altres instruments de finançament per a projectes de dones emprenedores.</li> </ul> </li> </ul>
<p><b>Prevenició de l'assetjament sexual i per raó de sexe</b> (Art. 18 i 33)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Sector públic</u>: les institucions de la Generalitat, l'Administració de la Generalitat i els organismes públics vinculats o que en depenen han d'aprovar un protocol de prevenició de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe. □</li> <li>• <u>Sector privat</u>: les empreses han d'adoptar mesures específiques, negociades amb la representació sindical, per prevenir l'assetjament sexual i per raó de sexe.</li> </ul>
<p><b>Plans d'igualtat a les empreses</b> (Art. 36)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les mesures dels plans d'igualtat s'han de negociar i acordar amb la representació legal del personal treballador. □</li> <li>• Han d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat les empreses de: <ul style="list-style-type: none"> <li>- més de 250 persones treballadores (Llei Orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva de dones i homes);</li> <li>- les empreses amb convenis col·lectius de les quals així ho estableixi;</li> <li>- les empreses que estiguin obligades perquè l'autoritat laboral així ho hagi acordat en un procés sancionador. □</li> </ul> </li> <li>• Els poders públics de Catalunya han d'afavorir l'elaboració i la implantació de plans d'igualtat a les empreses que no estan obligades</li> </ul>

	<p>per llei. <input type="checkbox"/> Tots els plans d'igualtat, tant els de les empreses que estan obligades per llei com els voluntaris, s'han de registrar en el Registre Públic de Plans d'igualtat.</p>
<p><b>Responsable sindical d'igualtat</b> (Art. 39)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Els sindicats amb presència als centres de treball, per mitjà dels òrgans de representació corresponents, han d'adjudicar a un/a delegat/da sindical la funció de vetllar específicament per la igualtat de tracte i d'oportunitats en el marc de la negociació col·lectiva.</li> <li>• <input type="checkbox"/> El/la responsable sindical d'igualtat té l'obligació de formar-se en matèria d'igualtat d'oportunitats per a dones i homes. <input type="checkbox"/></li> <li>• Les organitzacions sindicals han de designar un/a responsable sindical d'igualtat que tingui la titulació específica en matèria d'igualtat i gènere. <input type="checkbox"/></li> <li>• L'Administració pública ha de facilitar programes de suport a la formació sindical per a la negociació col·lectiva amb perspectiva de gènere.</li> </ul>
<p><b>Negociació col·lectiva</b> (Art. 40)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les organitzacions empresarials i sindicals, i els òrgans de representació del personal a l'empresa, han de promoure una representació paritària dels dos sexes en la negociació col·lectiva mitjançant mesures d'acció positiva..</li> </ul>
<p><b>Prevenió de riscos laborals a l'empresa</b> (Art. 44)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les empreses estan obligades a tenir en compte la diferent exposició als factors de risc de dones i homes, i a prestar una atenció especial als factors de risc per a la fertilitat i per a l'embaràs i la lactància, en la valoració dels riscos laborals i en l'adopció de mesures preventives.</li> <li>• Les empreses han de formar el personal sobre la diferent exposició als factors de risc segons el sexe i sobre els riscos per a la fertilitat, l'embaràs i la lactància.</li> </ul>
<p><b>Estadístiques i estudis</b> (Art. 56)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les administracions públiques de Catalunya han de: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Incloure sistemàticament la variable sexe en totes les estadístiques, enquestes i recollida de dades que duguin a terme;</li> <li>- Establir nous indicadors estadístics;</li> <li>- Revisar i, si escau, adequar les definicions estadístiques existents per a contribuir al reconeixement i la valoració del treball de es dones i evitar l'estereotipació negativa de determinats col·lectius.</li> </ul> </li> </ul>

.