

# **SANT POL FEMINISTA**

## **PLA LOCAL PER LA TRANSVERSALITZACIÓ DE GÈNERE**

## Índex

1. INTRODUCCIÓ.....	3
2. MARC NORMATIU .....	4
3. ASPECTES SOCIOECONÒMICS DEL MUNICIPI.....	6
4. OBJECTIUS DEL PLA PER LA TRANSVERSALITZACIÓ DE GÈNERE .....	8
5. PROPOSTA D'ACTUACIONS .....	9
6. SEGUIMENT I AVALUACIÓ .....	16
7. CALENDARI .....	16

## 1. INTRODUCCIÓ

Les polítiques d'igualtat de gènere són una prioritat de l'Ajuntament de Sant Pol de Mar des d'una mirada que tingui en compte les diversitats sexuals i de gènere, així com la classe social, l'origen ètnic, la situació legal, l'edat i les capacitats de les persones que conformen la nostra quotidianitat. Entenem el **feminisme** com una pràctica i lluita per la llibertat, la igualtat, la justícia i la no discriminació, exclusió o explotació de les dones pel fet de ser-ho. La mirada feminista fa front a les estructures socials, culturals, polítiques i econòmiques on el patriarcat i el capitalisme imperant possibiliten i estimulen desigualtats on les dones s'ubiquen en una posició subordinada.

La mirada feminista es centra en aconseguir condicions de vida dignes al conjunt de les dones, i porta intrínsec un abordatge interseccional per tal de donar resposta als creuaments entre els diferents eixos de desigualtat: gènere, origen ètnic, classes socials, diversitat funcional, edat, opció sexual, expressió de gènere o identitat de gènere.

Per tots aquests motius volem impulsar un **Sant Pol feminista** que posi al centre de les polítiques municipals la cura de la vida, la generació de condicions de vida dignes per a tots i totes i en especial de les dones, que ens permetin desenvolupar un abordatge integral de les violències patriarcals i masclistes, preservant la defensa dels drets humans, incloent també la realitat de violència i discriminació que el **cisheteropatriarcat**<sup>1</sup> imposa als col·lectius LGTBIQA+.

El Consell d'Equitat ha estat el grup motor per a l'elaboració del Pla aglutinant les diferents actuacions que des del 2015 s'estan duent a terme des de l'Ajuntament. I en aquest sentit les persones que formen el Consell d'Equitat fan constar la voluntat i necessitat d'incorporar en aquest òrgan de participació persones de diversos orígens i entitats que puguin aportar riquesa al treball que s'està realitzant. Tanmateix l'Ajuntament es compromet a dotar de personal i del pressupost municipal necessari per assegurar que les actuacions municipals siguin socialment transformadores i avaluables.

El Consell ha treballat en l'elaboració d'una primera recollida de les actuacions i objectius en matèria de gènere i equitat de totes les àrees, sense pretendre ser una llista exhaustiva ni excloent. Aquest és un document viu en el que s'afegirà el resultat de la diagnosi i el treball posterior amb cadascuna de les regidories.

El Pla proposa algunes actuacions per a cadascuna de les àrees, però l'horitzó és que aquesta perspectiva de gènere sigui transversal a les polítiques municipals, incorporant la mirada feminista en tota l'actuació municipal.

---

<sup>1</sup> Cisheteropatriarcat: sistema sociopolític segons el qual el gènere masculí i l'heterosexualitat tenen supremacia davant els altres gèneres i orientacions sexuals. Terme que emfatitza que la discriminació contra les dones i el col·lectiu LGTBI es basa en el mateix principi social masclista.

## 2. MARC NORMATIU

El present Pla pretén donar compliment a la normativa que garanteix la igualtat efectiva de les persones, així com la no discriminació per raó de sexe o orientació sexual, i que es resumeix en la següent:

### 2.1. Normativa internacional:

La Carta de les Nacions Unides de l'any 1945 inclou, per primera vegada, el principi d'igualtat de dones i homes en l'ordenament jurídic internacional. Posteriorment, la Declaració sobre l'eliminació de la discriminació contra la dona, de l'any 1967, proclama l'Assemblea general de les Nacions Unides. Aquesta esdevé la precursora de la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (CEDAW) de l'any 1979, que entra en vigor com a tractat internacional l'any 1981. El 17 maig de 1990 l'homosexualitat s'elimina de la llista de malalties de l'Organització Mundial de la Salut, però com a contrapartida s'hi inclou la transexualitat. L'aprovació de la Declaració i Plataforma d'Acció de Beijing de l'any 1995 en el marc de la IV Conferència Mundial sobre la Dona de l'ONU, reconeix la necessitat d'incorporar polítiques que integren la perspectiva de gènere.

L'any 2006 es redacten els Principis de Yogyakarta, sobre l'aplicació del dret internacional dels drets humans a les qüestions relacionades amb l'orientació o opció sexual i la identitat del gènere. Aquests principis marquen els estàndards bàsics perquè les Nacions Unides i els Estats avancin en la garantia dels drets humans de les persones LGBTI, on encara en molts països es neguen per la seva orientació sexual, identitat del gènere o expressió del gènere. Finalment, l'Organització de les Nacions Unides va destacar en la Resolució 17/19 del Consell de Drets Humans del 2011 el dret a la igualtat de tracte i a ser protegit contra la discriminació per diversos motius, entre els quals s'inclou l'orientació sexual i la identitat de gènere.

### 2.2. Normativa europea:

El Tractat de Roma incorpora el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes l'any 1957. La Carta Social Europea de l'any 1996 estableix la prohibició de la discriminació per raó de sexe i brinda protecció especial en situacions d'embaràs i maternitat. El Tractat d'Amsterdam al 1999 avança per l'assumpció del principi d'igualtat entre dones i homes a la UE, sobretot pel que fa a la igualtat de tracte entre els treballadors i treballadores, que es constitueixen com un dret fonamental. A més, contempla una sèrie de recomanacions per tal que els estats membres eliminin la discriminació basada en l'orientació sexual. El Tractat de Niça l'any 2001, no sols estableix la igualtat com un dret, sinó que ja reconeix la necessitat d'emprendre accions positives per fomentar la participació de les dones en el mercat laboral. El Tractat de la Unió Europea l'any 2012 estableix el principi d'igualtat d'homes i dones com un valor comú de la UE, així com la necessitat de fomentar aquesta igualtat.

El principi d'igualtat entre dones i homes també està present a la Carta dels drets fonamentals de la UE, adoptada al desembre de 2000, però amb efectes jurídics de l'any 2010. Conté un capítol titulat "Igualtat" que inclou els principis de no-discriminació, igualtat entre dones i homes i diversitat cultural, religiosa i lingüística. En l'article 21 prohibeix la discriminació per raó

de sexe. En l'article 23, a més, consagra la igualtat entre dones i homes, estableix que ha de ser garantida en tots els àmbits, inclosos l'ocupació, el treball i la retribució, i possibilita l'adopció d'accions que afavoreixin el sexe menys representat.

### **2.3. Normativa Estat Espanyol:**

A nivell estatal la Constitució Espanyola de 1978 estableix la igualtat com a valor superior de l'ordenament jurídic espanyol a l'article 1.1. A l'article 14 manifesta el dret a la igualtat i prohibeix de forma expressa la discriminació per raó de sexe. L'any 2007 s'aprova la Llei orgànica 3/2007, del 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes (LOIEDH), que neix amb la vocació d'erigir-se en la llei-codi que estableix una base jurídica per avançar cap a la igualtat efectiva de dones i homes en diferents àmbits de la vida de les persones laboral, social, econòmic, cultural i polític), des d'una estratègia dual: la incorporació de la transversalitat com a estratègia, i l'aplicació, alhora, de les accions positives com a eina. Aquesta estratègia es plasma, per una banda a l'article 11, en el que s'estableix que els poders públics han d'adoptar mesures específiques a favor de les dones per corregir situacions patents de desigualtat de fet respecte dels homes (acció positiva). D'altra banda, l'article 15 preveu que el principi d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes ha de regir, amb caràcter transversal, l'actuació de tots els poders públics, i que les administracions públiques l'han d'incorporar en l'adopció de les seves disposicions normatives, en la definició i pressupostació de polítiques públiques i en el desenvolupament de totes les seves activitats (transversalitat). Aquesta llei a més, regula la rectificació registral de la menció relativa al sexe de les persones. Alhora destaquem la Llei 13/2005 de l'1 de juliol per la qual es modifica el Codi Civil en matèria del dret a contraure matrimoni indiferentment de l'orientació sexual i afectiva de les persones cònjuges.

### **2.4. Normativa Catalunya:**

A nivell català l'Estatut d'Autonomia de Catalunya de l'any 2006 incorpora la igualtat i els drets de les dones. Concretament en el títol primer, hi ha un article que fa referència als "drets de les persones" (article 15) que recull, entre d'altres, el dret de totes les persones a viure lliures d'explotació, de maltractaments i de tota mena de discriminació, així com el dret al lliure desenvolupament de llur personalitat i capacitat personal. El 22 de desembre de 2020, entra en vigor la Llei 17/2020, de modificació de la Llei 5/2008, amb la vocació d'ampliar, reforçar i actualitzar la Llei 5/2008, i també protegir els drets de les dones transgènere i cisgènere i de les persones no binàries, amb la finalitat de respectar la diversitat de gènere.

La Llei 11/2014, aprovada el 10 d'octubre al Parlament de Catalunya, per a garantir els drets LGBTI i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, resulta una llei pionera i és una demanda històrica per part del col·lectiu LGBTIQ+. Una llei important per a la protecció dels drets dels col·lectius LGBTIQ+ (lesbianes, gais, bisexuals, transsexuals, intersexuals, queer, asexuals...) en tots els àmbits i esdevenint alhora una mesura pionera al món, planificant i implementant mesures i polítiques per a la igualtat de tracte i no-discriminació de les persones del col·lectiu LGBTIQ+, per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.

Més recentment, la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, facilitant un marc normatiu global de les polítiques d'igualtat de gènere de Catalunya, amb l'obligatorietat dels poders públics alhora d'eliminar qualsevol forma de discriminació i de vetllar per una

igualtat real. La Llei 19/2020 del 30 de desembre d'igualtat de tracte i no-discriminació per a garantir el dret a la igualtat de tracte i a la no-discriminació i eradicar qualsevol actuació o comportament que puguin atemptar contra la dignitat de les persones i contra el lliure desenvolupament i la lliure expressió, sense cap mena de discriminació de la pròpia personalitat i de les capacitats personals. La Llei pretén evitar la discriminació per raons de sexe o gènere, orientació o identitat sexual, lgbtifòbia o misogínia, entre altres.

### 3. ASPECTES SOCIOECONÒMICS DEL MUNICIPI

Sant Pol de Mar és un municipi costaner situat a la costa del Maresme, a 50 km de Barcelona i més o menys a la mateixa distància de Girona. Segons les dades del padró del 2021 hi viuen 5.538 habitants (2.788 dones i 2.750 homes), tot i que degut a que és un municipi de segona residència i estiuèig, el cap de setmana i durant les vacances escolars, el municipi té molta afluència de visitants i de persones que ocupen les segones residències. Pel que fa a la seva dimensió, té 7,53 km<sup>2</sup> i una densitat de 735 d'habitants per km<sup>2</sup>. L'índex socioeconòmic és de 113,6 (per sobre de la mitjana de 100 de Catalunya).

#### 3.1. OFERTA EDUCATIVA AL MUNICIPI

El municipi disposa d'una llar d'infants de gestió directa per part de l'Ajuntament, d'una escola de primària de dues línies amb aproximadament 500 alumnes i, des de fa 7 anys, d'un Institut de Secundària. Properament començaran les obres d'ampliació de l'escola de primària per tal d'acollir en els mateixos terrenys un Institut Escola, que englobarà els ensenyaments de segon cycle d'infantil, primària i secundària. També compta amb una Escola Universitària d'Hostaleria i Turisme que atrau estudiants de la comarca, però també de diferents països.

#### 3.2. ENTITATS DE DONES

Les entitats de dones en el municipi han anat disminuint de quantitat i presència. L'entitat de dones que agrupava dones de tota la Vallalta (Sant Pol, Sant Cebrià i Sant Iscle), en aquests moments pràcticament no fa cap activitat. Organitzava tallers diversos (manualitats, idiomes, autodefensa...), participava en fires que organitza l'ajuntament, col·laborava amb activitats organitzades per l'àrea d'equitat, havia participat amb el Consell Comarcal en l'elaboració del Pla d'Igualtat de Ciutadania... Però la pandèmia va reduir les seves activitats i, a més, l'Ajuntament va haver de recuperar l'espai que tenia cedit a aquesta entitat per habilitar-lo com a pis d'emergència. Per diferents motius doncs, l'entitat Dones de la Vallalta actualment no fa cap activitat. El municipi també havia comptat amb una entitat de suport a la lactància amb la qual l'Ajuntament va col·laborar en l'organització d'activitats i xerrades. En aquests moments, l'única entitat activa de dones del municipi és el Col·lectiu Feminista (<https://www.facebook.com/santpolfeminista>). Tot i que darrerament no està molt activa, ha organitzat tallers sobre equitat i feminisme.

### 3.3. MECANISMES DE PARTICIPACIÓ

Un dels mecanismes de participació ciutadana que es va iniciar al 2022 van ser els Consells de Participació.

*El Consell d'Equitat* es constitueix el 8 d'abril de 2022 i està format per persones representants de la ciutadania, d'entitats i Grups Municipals. Durant l'any 2022 s'han fet 6 sessions del Consell, on s'ha treballat a partir dels objectius fixats per les persones integrants del Consell i que són els següents:

- fer el seguiment i participar en els diferents projectes engegats per la Regidoria
- vetllar per la transversalitat en les diferents polítiques públiques incorporant la perspectiva de gènere en totes elles
- dinamitzar l'espai jove com a eina per incorporar la diversitat en les polítiques adreçades al jovent del municipi
- programar tallers adreçats a adolescents
- incorporar la perspectiva de gènere en la programació cultural del poble, i en especial, a les festes populars

Algun dels temes tractats fins el moment en el Consell han estat: l'organització de jornades reivindicatives, els projectes municipals amb perspectiva de gènere, el seguiment dels serveis municipals adreçats a les dones i dels protocols existents. També s'ha fet una sessió conjunta amb el consell de Seguretat a petició de les membres participants per debatre dues actuacions: la continuació dels itineraris de detecció de zones fosques i espais poc segurs i l'inici de l'estudi de Mobilitat del projecte Institut-escola amb perspectiva de gènere que realitzarà la Cooperativa Col·lectiu Punt6, entitat experta en urbanisme amb perspectiva de gènere.

Les actes del Consell es recullen a la [web de participació ciutadana](#).

### 3.4. TRAJECTÒRIA DE LES POLÍTIQUES MUNICIPALS DE GÈNERE

Des de la regidoria d'equitat es vol fer un treball conjunt amb diferents regidories per tal d'assolir l'objectiu de la transversalització de les polítiques de gènere i diversitat. En concret, durant l'any 2022 s'han portat a terme diferents projectes, i els més destacats són: projecte d'atenció psicològica de dones del municipi (juntament amb la Regidoria de Benestar Social), el seguiment del Protocol de Violència Masclista (amb una comissió multidisciplinar), el Projecte de Coeducació (adreçat als centres escolars), el Projecte de Mobilitat amb perspectiva de gènere (en col·laboració amb la regidoria d'urbanisme).

Pel que fa als documents estratègics de caire intern, el primer [Pla intern d'igualtat es va elaborar al 2015](#) amb el suport tècnic de la Diputació de Barcelona. El va realitzar l'entitat Ops Neo i va consistir amb una diagnosi elaborada a través d'un qüestionari adreçat al personal i d'entrevistes en profunditat a persones claus de l'organització. El Comitè d'empresa va participar també en

el procés d'elaboració. Aquest primer Pla intern va ser una de les primeres accions realitzades per la Regidoria d'Igualtat, promoguda per l'Àrea d'Alcaldia.

Com a mesura derivada d'aquest primer Pla intern d'igualtat també es va realitzar el Protocol per a la prevenció i la gestió de l'assetjament a l'Ajuntament. Es van fer diverses reunions i entrevistes per tal d'elaborar el [document del Protocol](#).

També, derivada de la diagnosi del primer pla es va realitzar la [Guia de llenguatge inclusiu](#) de l'Ajuntament de Sant Pol de Mar, amb l'edició de díptics i la publicació a la intranet de l'ajuntament.

L'any 2018 es va encarregar un nou pla d'igualtat intern a l'entitat Criteria, que fou aprovat pel Ple de l'Ajuntament de Sant Pol de Mar en sessió ordinària de data 31 d'octubre de 2019, el [Pla d'Igualtat d'Oportunitats de l'Ajuntament de Sant Pol de Mar 2018-2021](#). El Ple de 27 de gener de 2022 va acordar prorrogar el Pla d'Igualtat d'Oportunitats de l'Ajuntament de Sant Pol de Mar 2018-2021, durant l'any 2022 i fins al 31 de desembre de 2023.

## 4. OBJECTIUS DEL PLA PER LA TRANSVERSALITZACIÓ DE GÈNERE

El ***Pla per la transversalització de gènere: Sant Pol feminista*** sorgeix de la necessitat d'impulsar els instruments necessaris per fer polítiques transversals feministes i d'aquesta manera treballar per l'eliminació de les desigualtats i violències que es deriven de l'opció sexual, l'**expressió de gènere**<sup>2</sup> i la **identitat de gènere**<sup>3</sup>, i fer-ho des d'una mirada interseccional que tingui en compte altres eixos com són la classe, l'origen, la raça i la diversitat funcional.

### 4.1. OBJECTIUS GENERALS:

1. Transversalitzar la perspectiva de gènere a les polítiques municipals
2. Eliminar les desigualtats i violències que es deriven de l'opció sexual, l'expressió de gènere i la identitat de gènere, des d'un punt de vista interseccional
3. Garantir que totes les fases de l'abordatge de la violència masclista es fan des d'una perspectiva feminista

---

<sup>2</sup> Expressió de gènere: Rols, gestos i expressions associades a un gènere determinat. L'expressió de gènere té a veure amb el comportament social de les persones, independentment del seu sexe de naixement i de la seva identitat de gènere.

<sup>3</sup> Identitat de gènere: Identificació d'una persona amb el gènere masculí o femení (o cap dels dos), que pot diferir del sexe biològic. És el procés d'integració i interiorització de les característiques que s'atorguen a la feminitat o a la masculinitat (o a cap de les dues). No s'ha de confondre amb l'orientació sexual, que és el patró d'atracció sexual, eròtica, emocional o amorosa cap a un sexe determinat, ambdós sexes (o cap, en cas que s'entengui l'asexualitat com una orientació sexual).



4. Promoure la coeducació com a metodologia en l'àmbit educatiu formal i no formal
5. Integar la mirada feminista en els diferents espais de participació i en el teixit associatiu
6. Crear espais de trobada per a dones des d'una perspectiva feminista i empoderadora.
7. Treballar per la recuperació de la memòria de les dones
8. Fomentar un tracte a la ciutadania lliure de discriminacions per raó de gènere ni orientació sexual

## 5. PROPOSTA D'ACTUACIONS

*Algunes de les accions proposades es poden solapar amb el pla intern d'igualtat i en aquest cas aquestes s'assumiran des del pla intern d'igualtat.*

- Compromís polític: el present Pla implica un compromís a nivell institucional per a la introducció de la perspectiva de gènere i el respecte a la diversitat, en totes i cadascuna de les polítiques públiques
- Es proposa fer un qüestionari a complimentar per totes les àrees amb el que es pugui identificar: què s'està fent actualment, quins coneixements tenen les persones treballadores de l'Ajuntament en relació a la perspectiva de gènere i el que significa la seva transversalització en les polítiques municipals i, per últim, que el personal de l'Ajuntament pugui fer propostes d'actuacions en els seus àmbits corresponents.
- Acompanyament i intervenció amb les persones treballadores de l'Ajuntament: per a això es proposa fer una formació a persones representants de cadascuna de les àrees. Formació de 6 hores de durada. L'objectiu de la formació és la presentació i validació del Pla, si és necessari, ampliar els objectius i les actuacions. La metodologia del treball serà participativa.
- Intervencions per àrees (transversals): quadre proposta de les actuacions per àrees.

En el següent quadre es presenten els objectius i les actuacions proposades per a cadascuna de les àrees. Es presenta una acció prioritària per a cada àrea. És una proposta inicial que es perfilarà o modificarà amb la implicació de les persones responsables de les regidories.

ÀMBIT 1	INSTITUCIONAL/ PARTICIPACIÓ	
Què s'està fent	Implementació de projectes transversals impulsats des del Consell d'equitat.	
OBJECTIUS	ACCIÓ	RESULTATS ESPERATS
1.1. Assegurar una formació continuada i obligatòria en clau feminista que incorpori la visió de la diversitat sexual i de gènere per al conjunt del personal de l'ajuntament.	Formació de 6 hores adreçada a totes les àrees	Participació en la formació d'una persona per àrea Recollir informació sobre les actuacions que s'estan desenvolupant actualment des de l'Ajuntament, identificar necessitats, completar i validar les accions proposades al Pla.
	Qüestionari previ a la formació	Identificació de les necessitats formatives de les persones treballadores de l'Ajuntament. Identificació de les actuacions transversals des de la perspectiva de gènere que ja s'estiguin aplicant en les polítiques municipals
1.2. Implicar a les entitats socials, culturals i esportives del municipi en la redacció, seguiment i avaluació del pla	Formació a les entitats en perspectiva feminista	Aconseguir la participació al Consell d'equitat de 5 persones representants d'entitats
1.3. Vetllar per la no discriminació de la diversitat individual o familiar	Adaptació de la documentació administrativa a l'heterogeneïtat de les famílies.	Revisió documental de tots els tràmits administratius (web municipal i OAC) a realitzar per les persones usuàries
1.4. Disposar d'un instrument per aplicar de forma transversal i consensuada la perspectiva de gènere a la institució	Elaborar i aplicar el nou pla intern d'igualtat	Creació de la comissió de seguiment i avaluació del pla



ÀMBIT 2		ESPORTS	
Què s'està fent	Adhesió a la campanya contra la LGBTIfòbia Existeixen diversos equips femenins en diferents modalitats esportives i mobilitat entre les poblacions de l'Alt Maresme per participar en els diferents equips		
OBJECTIUS	ACCIÓ	RESULTATS ESPERATS	
2.1. Potenciar la pràctica de l'esport entre les dones	Revisió/diagnosi de les activitats esportives i extraescolar que es fan al municipi, amb perspectiva de gènere	Registre de tipus d'activitat, qui hi participa, campionats, competicions com a punt de partida per a dissenyar possibles intervencions que ens acostin a l'objectiu.	
2.2. Donar visibilitat a d'altres esports practicats per dones	Fer una cerca de models i referents d'experiències que s'hagin desenvolupat en d'altres municipis	Realitzar una campanya institucional per tal donar visibilitat als esports practicats per dones.	
2.3 Promoure valors esportius de respecte, no-violència i no discriminació	Conèixer el funcionament dels clubs esportius i dels valors que s'hi promouen.	Campanya de difusió de valors no competitius per al millor desenvolupament emocional dels infants i el jovent.	
	Creació de punts liles per a activitats esportives.	Disposar de Punts liles en activitats esportives d'oci com les 24h de futbol sala.	
	Promoure l'obertura dels equipaments municipals per a la pràctica d'esports no federats (patis oberts)	Registre de l'ús de l'escola fora de l'horari lectiu.	
2.4 Prevenir conductes de discriminació masclista i LGBTIQ+-fòbiques en la pràctica esportiva	Formació en perspectiva feminista i LGTBIQA+	Campanya per al respecte de la diversitat en l'esport	



ÀMBIT 3		EDUCACIÓ	
Què s'està fent	Des de l'Ajuntament s'ha ofert formació en coeducació als diferents centres educatius públics del municipi. De moment s'ha treballat a la Llar d'infants el Pi del soldat i s'ha fet una xerrada a la biblioteca dirigida a les famílies. L'institut ha iniciat el projecte i l'escola està pendent		
OBJECTIUS	ACCIÓ	RESULTATS ESPERATS	
3.1. Promoure i afavorir la coeducació als centres educatius així com a d'altres entitats d'educació no formal i a les famílies (Educació 360)	Projecte de coeducació a l'institut	Informe anual de diagnosi i accions previstes	
	Adhesió de l'escola al projecte	Participació de l'escola en el projecte municipal de coeducació el curs 2023-24	
3.2. Promoure l'educació sexual i afectiva entre els infants i el jovent del municipi i ampliar i apropar els recursos on dirigir-se	Crear un servei estable per informar, assessorar i acompanyar al jovent amb els dubtes que puguin tenir en relació a l'educació afectivo-sexual.	Registre de consultes realitzades per a poder fer-ne un seguiment i avaluar l'ús que es fa del servei	

ÀMBIT 4		SEGURETAT /MOBILITAT/ URBANISME	
Què s'està fent	S'ha fet un estudi de mobilitat de l'institut-escola amb perspectiva de gènere i s'ha iniciat un nou projecte de marxes exploratòries.		
OBJECTIUS	ACCIÓ	RESULTATS ESPERATS	
4.1. Millorar la percepció de seguretat de l'espai públic	Crear protocols de prevenció d'agressions masclistes i LGTBIQA+fòbiques per les festes populars.	Nombre de reunions de coordinació dels agents implicats en l'organització de les festes.	



	Consolidar les marxes exploratòries com instrument de participació en l'ús de l'espai públic	Realització de dues marxes anuals
	Reforçar la seguretat de les dones i persones LGBTI durant les festes del municipi (i sempre en general)	Cobertura a través de punts liles durant tot l'any
4.2. Treballar per implementar plans urbanístics amb perspectiva de gènere	Incorporar la perspectiva de gènere en la planificació del nou POUM	Introducció de la metodologia de segregació de dades amb perspectiva de gènere
4.3. Donar visibilitat a les dones	Promoure que els nous carrers o places tinguin nom de dones	Realitzar almenys un procés de participació per l'elecció del nom d'una nova plaça

<b>ÀMBIT 5</b>		<b>CULTURA</b>
Què s'està fent	S'ha creat el Consell de cultura com a consell sectorial de participació ciutadana. L'entitat Cine Club Akira programa projeccions i debats en motiu de les dates reivindicatives (8M, 28J i 25N)	
<b>OBJECTIUS</b>	<b>ACCIÓ</b>	<b>RESULTATS ESPERATS</b>
5.1. Incorporar la perspectiva feminista i LGTBIQA+ en la programació cultural	Garantir la participació d'una persona representant del Consell d'equitat al Consell de cultura	Participació d'una persona del consell d'equitat
	Elaboració d'una guia de recomanacions per organitzar i gestionar esdeveniments culturals amb perspectiva de gènere	Implementació de les recomanacions : registre de grups musicals/culturals amb perspectiva de gènere en la programació



5.2. Promoure la participació de les dones i col·lectius LGTBQIA+ en la cultura del municipi	Creació d'espais de debat i intercanvi que promoguin l'associacionisme (espai feminista)	Realització d'un debat/trobada trimestral
5.3. Recuperar la història de les dones de Sant Pol com a referents	Redacció d'un pla específic per tal de situar-les com a elements imprescindibles de la nostra història.  Difusió del pla a través de les xarxes socials	Nombre d'accions de recuperació de la memòria feminista santpolenca

<b>ÀMBIT 6</b>		<b>JOVENTUT</b>
Què s'està fent	Nou projecte de dinamització de l'Espai Jove	
<b>OBJECTIUS</b>	<b>ACCIÓ</b>	<b>RESULTATS ESPERATS</b>
6.1. Fomentar la participació i implicació de les persones joves al municipi	Incorporar la perspectiva de gènere en el projecte	Realització almenys de 3 activitats programades amb perspectiva de gènere  Participació i valoració de les activitats programades

<b>ÀMBIT 7</b>		<b>COMUNICACIÓ</b>
Què s'està fent	Implementació de la guia de llenguatge inclusiu en les comunicacions institucionals	
<b>OBJECTIUS</b>	<b>ACCIÓ</b>	<b>RESULTATS ESPERATS</b>
7.1. Vetllar per una comunicació institucional i social (entitats) inclusiva	Revisar la guia de llenguatge inclusiu per incorporar la perspectiva LGTBQIA+	Edició de la guia revisada



que respecti la diversitat sexual i de gènere	Facilitar eines a les entitats per afavorir l'ús de la comunicació no sexista	Haver realitzat un mailing a totes les entitats
7.2. Regular la publicitat i propaganda al municipi, amb tolerància zero amb la publicitat masclista, racista, LGTBIQA+-fòbica o xenofòbia.	Revisar l'actual ordenança municipal de civisme	Creació d'una comissió de treball transversal per revisar l'ordenança municipal

<b>ÀMBIT 8</b>		<b>EQUITAT I BENESTAR SOCIAL</b>
Què s'està fent	Commemoració de les diades. Lideratge del projectes transversals (coeducació, Protocol de VM, Pla intern d'igualtat, grups de suport emocional a joves i famílies, servei d'atenció psicològica a dones víctimes i infants i joves)	
<b>OBJECTIUS</b>	<b>ACCIÓ</b>	<b>RESULTATS ESPERATS</b>
8.1. Oferir serveis d'assistència, assessorament i acompanyament a les dones	Creació d'espais de trobada per a dones del municipi	Consolidació de com a mínim un grup

<b>ÀMBIT 9</b>		<b>PROMOCIÓ ECONÒMICA I OCUPACIÓ</b>
Què s'està fent	Plans ocupacionals per a dones majors de 45 anys	
<b>OBJECTIUS</b>	<b>ACCIÓ</b>	<b>RESULTATS ESPERATS</b>
9.1.Fomentar l'ocupació femenina i de col·lectius LGTBIQA+	Plans ocupacionals específics	Establir com a mínim un programa a l'any

9.2. Caminar cap a la paritat en les ocupacions.	Fer un anàlisi dels perfils que s'ofereixen des de la borsa de treball	Definició d'accions a curt i llarg termini per a fomentar la paritat en les ocupacions prenent com punt de partida les dades obtingudes en l'anàlisi previ.
--	--	---

## 6. SEGUIMENT I AVALUACIÓ

El seguiment del Pla es realitzarà a través del Consell d'Equitat. Es constituirà també un grup motor d'implementació del Pla format per una persona representant de cada àrea, que vetllarà pel compliment dels objectius i la seva avaluació.

## 7. CALENDARI

Les actuacions previstes es realitzaran a partir del mes d'abril de 2023. El Consell d'equitat aprovarà la calendarització corresponent.