Ajuntament de L'Hospitalet

PLA DIRECTOR PER A LA IGUALTAT DE GÈNERE L'HOSPITALET DE LLOBREGAT 2021-2024

pmdona programa municipal

1. Introducció

En els últims anys s'ha incorporat a l'agenda la necessitat d'avançar en relació a la igualtat de gènere. Fent patent que totes les persones han de comptar amb els mateixos drets, però alhora tenint en compte la diversitat com un valor a considerar.

El món local destaca per la proximitat amb la ciutadania, pel que permet realitzar actuacions més aterrades, on les relacions es donen de manera més directa i també on es poden visibilitzar les accions en relació a la igualtat amb més facilitat. Des de fa més de quatre dècades han anat desenvolupant-se polítiques des de l'àmbit local, a través de la creació de les regidories de les dones o d'igualtat, així com a també a partir de la creació de serveis específics amb la lògica d'igualtat de gènere i enfocats a l'abordatge de les violències masclistes, així com a donar resposta a les necessitats de la diversitat de les dones.

L'Hospitalet de Llobregat compta amb una amplia trajectòria en aquest sentit. L'any 1986 es va crear el Centre d'Atenció i Informació a la Dona (CAID), que va néixer amb l'objectiu d'atendre a les que es trobessin en situació de discriminació per raons de sexe. Ja al 1991 es va incrementar les competències del CAID, a partir de la creació del Programa Municipal de la Dona (PMD).

En aquest context, durant els anys noranta, es va realitzar la IV Conferència Mundial de Nacions Unides que es va celebrar l'any 1995. On es va incorporar el concepte de la transversalitat de gènere. Entenent que és la reorganització, millora, desenvolupament i avaluació dels processos de les polítiques públiques, amb l'objectiu que la perspectiva de la igualtat de gènere s'incorpora a totes les polítiques i a tots els nivells i en totes les fases, per part dels actors normalment implicats en la formulació de les polítiques.

Amb l'objectiu d'ordenar l'organització i les actuacions que sorgeixen del Programa Municipal de la Dona, així com fomentar les polítiques que promoguin la transversalitat de gènere, s'impulsa la realització del nou Pla municipal per a la Igualtat de Gènere. Els plans d'igualtat són un conjunt ordenat d'objectius i mesures que s'han de portar a terme durant un període de temps concret i que permet desenvolupar una estratègia relacionada amb la igualtat de gènere. Aquest pla sorgeix com a proposta de renovar l'anterior Pla de 2016 a 2019. El present pla té un durada de quatre anys (2021 – 2025) i s'estructura en relació a 5 eixos.

Cal tenir en compte que aquest pla està en consonància amb altres documents que l'Ajuntament de l'Hospitalet ha aprovat, com per exemple el Pla d'Actuació

Municipal (2020 – 2023), Pacte de Ciutat LH 2020 o bé els compromisos presos per l'Ajuntament en el marc del distintiu per la igualtat de gènere Norma SG CITY 50-50.

2. Marc normatiu

A continuació es detallen els principals acords internacionals i la principal legislació, a nivell comunitari, estatal i autonòmic en el que s'emmarca l'obligatorietat d'impulsar polítiques d'igualtat per part dels governs locals.

2.1. Àmbit internacional

En l'àmbit internacional, la Carta de les Nacions Unides de l'any 1945 inclou per primera vegada el principi d'igualtat entre dones i homes. Així, la igualtat adquireix la mateixa categoria que la resta de drets humans.

L'any 1967, l'Assemblea General de les Nacions Unides proclama la Declaració sobre l'eliminació de la discriminació contra la dona a partir del primer article d'aquest document on s'estableix la discriminació contra la dona com una injustícia i una ofensa a la dignitat humana. Aquesta declaració precedeix la Convenció de les Nacions Unides sobre l'eliminació contra tota forma de discriminació contra la dona (CEDAW) de l'any 1979 que entra en vigor com a tractat a partir de l'any 1981 i és ratificada per Espanya l'any 1984. Aquesta convenció va ser molt important pel fet de suposar una declaració internacional, però també per la definició que es fa de la discriminació i per com s'interpel·la els estats com a responsables d'assegurar aquests drets. En definitiva, aquesta I Conferència Mundial de la Dona celebrada a Mèxic obté com a resultat la que és considerada la carta internacional dels drets de les dones.

La Conferència de Drets de Viena, celebrada l'any 1993 és també una fita important en l'assumpció de la no discriminació de les dones com a dret humà.

Finalment, l'any 1995 es celebra a Beijing la IV Conferència Mundial de la Dona on s'estableix definitivament el *gender mainstreaming* com a estratègia internacional i es demana als governs la incorporació de la perspectiva de gènere a tots els nivells de les polítiques públiques. Posteriorment s'han celebrat tres revisions de la Conferència Mundial de la Dona de Beijing 1995, per tal de revisar els avenços i detectar les dificultats d'avançar cap a la igualtat.

2.2. Àmbit comunitari

A nivell europeu, la primera legislació a favor de la igualtat de gènere queda recollida al Tractat de Roma de l'any 1975 que reconeix el dret a la igualtat salarial per un mateix treball. Posteriorment, el Tractat d'Amsterdam de 1997 avança amb l'assumpció del principi d'igualtat entre homes i dones, fent especial esment a la igualtat de tracte entre homes i dones a l'àmbit laboral, i reforça a nivell legal l'estratègia del *gender mainstreaming* com a mecanisme per tal que totes les polítiques públiques tinguin l'objectiu comú de reduir les desigualtats de gènere. Posteriorment, el Tractat de Niça, l'any 2001, reconeix la necessitat d'emprendre accions positives, a més de reforçar el reconeixement de la igualtat de gènere com un dret fonamental.

L'estratègia de la transversalitat de gènere, però, assoleix una veritable rellevància a partir de la Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea i del IV Programa d'Acció Comunitari 1996-2000, inspirat en les resolucions de la IV Conferència Mundial de la Dona. Finalment es consagra a partir del Tractat de Lisboa l'any 2007. Així doncs, la majoria d'avenços en l'àmbit comunitari pel que fa a la igualtat de gènere, s'estableixen a partir dels diversos tractats de la Unió Europea.

Per altra banda, amb la Declaració d'Atenes de l'any 1992, es posa sobre la taula per primera vegada, la necessitat d'assolir la presència equilibrada de dones i homes als processos de presa de decisions.

Finalment, a nivell europeu també es disposa de diverses directives, centrades sobretot en la presència de dones en l'àmbit laboral (desigualtat salarial o permisos laborals, entre altres) i en els espais de presa de decisions. L'avenç en la legislació a nivell comunitari va suposar un impuls important per l'assumpció de legislació a favor de la igualtat de gènere a nivell espanyol.

2.3. Àmbit estatal, autonòmic i local

L'any 1978, amb l'aprovació de la Constitució espanyola, es reconeix el dret a la igualtat entre homes i dones a partir de l'Article 14.L'article 14 de la Constitució espanyola, que reconeix la igualtat entre homes i dones, és el marc que permet incloure tota la legislació sobre igualtat entre homes i dones en les dècades posteriors a l'aprovació d'aquest marc legal.

Més enllà del marc constitucional però, la principal llei que regula quin ha de ser el paper de les diverses administracions en matèria d'igualtat és la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

Aquesta llei reconeix les desigualtats existents a la societat tot i que la igualtat formal ja està assolida, per aquest motiu fa èmfasis en fer efectiva la igualtat més enllà de la legalitat. Per altra banda, seguint amb la línia marcada per la legislació a nivell comunitari, la llei 3/2007, aposta de manera clara per la transversalitat de gènere com a estratègia per coordinar i organitzar les polítiques d'igualtat. A nivell temàtic, aquesta llei és molt àmplia i contempla tots els àmbits de la societat, però fa èmfasi especial en l'àmbit laboral, i en l'àmbit de les administracions públiques on hi pot incidir de forma directa-.

Pel que fa a la legislació espanyola en matèria exclusiva de violència masclista, la Llei Orgànica 1/2004, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, és la norma principal. Aquesta llei és una primera mesura a nivell estatal per reconèixer la violència masclista com un fet punible i com a problema social, més enllà de l'àmbit privat. Alhora, estableix el compromís de les administracions en la lluita activa contra la violència vers les dones.

A nivell català, el reconeixement de la igualtat de gènere el trobem a la Llei Orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de Reforma de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya, d'acord amb les competències transferides a partir de l'article 153 de la Constitució espanyola.

Més recentment, la Generalitat de Catalunya aprova la Llei 17/2015, de 18 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, com una norma específica complementària de la Llei Orgànica 3/2007. Aquesta llei és molt àmplia i toca molts àmbits ens els que estableix com s'ha d'avançar cap a la igualtat de gènere: el joc i les joguines, les manifestacions culturals, els mitjans de comunicació i les tecnologies de la informació i la comunicació, les universitats i recerca, l'associacionisme i els col·legis professionals, els esports, els usos del temps, el benestar social i família, la salut, el tràfic, l'explotació sexual i la prostitució, el medi ambient, l'urbanisme, l'habitatge i la mobilitat, la justícia i la seguretat ciutadana.

Pel que fa a la legislació sobre la violència masclista per part del govern català, hi ha la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista, amb la modificació posterior Llei 17/2020 del 22 de desembre. Aquest llei presenta millores significatives respecte la legislació existent ja que planteja una definició més àmplia de la violència masclista, i defineix les especificitats de la violència en els diversos àmbits on es pot donar i les diverses tipologies.

Aquesta llei, també defineix i ordena la Xarxa d'Atenció i Recuperació Integral que atorga un seguit de competències als ens locals: oferir serveis d'atenció i informació a les dones que han patit violència, oferir serveis de recuperació integral, col·laborar en les prestacions econòmiques i subvencions, entre les mes destacades.

3. Antecedents

L'Hospitalet de Llobregat compta amb una llarga trajectòria en relació a l'abordatge de les violències masclistes i les polítiques vinculades amb la igualtat de gènere. En aquest sentit, des de l'any 1986 desplega el servei del Centre d'Atenció i Informació a la Dona (CAID). Aquest ofereix, entre altres, assessorament i informació jurídica cap a les dones, atenció psicològica, atenció social en situació de risc o vulnerabilitat per raó de gènere.

A partir de l'any 1991 s'amplia aquest recurs amb el Programa Municipal per a la Dona amb l'objectiu de realitzar actuacions d'intervenció i acció comunitària, com podria ser aquelles relacionades amb la prevenció de les violències masclistes, la coeducació o l'impuls de la participació a través de grups de dones de la ciutat. Així doncs, el Programa Municipal per a la Dona seria l'espai institucional des d'on promoure polítiques de gènere i també garantir la implementació de la transversalitat de gènere. És a dir, que des d'altres serveis i àrees de l'Ajuntament s'incorpori la perspectiva de gènere en les seves actuacions.

En relació a les violències masclistes, a més del servei d'atenció que s'ofereix al CAID, l'Ajuntament de l'Hospitalet compta amb el Protocol per a la prevenció i el tractament de la violència envers les dones dins del Pla d'actuació integral a la ciutat de l'Hospitalet de Llobregat, on s'incorpora un circuit d'atenció i tractament del programa municipal per a la dona i també el circuit d'atenció dels altres serveis de la ciutat implicats en l'atenció a la violència de gènere. Tanmateix, cal tenir en compte que aquest protocol de l'any 2005 s'està actualitzant per incorporar i donar cabuda a diferents tipus de violències masclistes i recollir el treball diari què es realitza d'incorporació d'aquestes des de el servei d'atenció a les dones. A més, des de l'any 2009, l'Ajuntament compta amb un Protocol d'actuació per a la prevenció i el tractament de la mutilació genital femenina a la ciutat de l'Hospitalet. Recentment, l'any 2018, es va aprovar el Protocol contra les agressions sexistes en les festes majors i esdeveniments festius de la ciutat. Segons es contempla en aquest document parteix de l'objectiu de garantir i protegir el dret de les dones i de les persones LGTBI a viure les festes i altres esdeveniments d'oci lliures de la violència sexual i mantenir espais segurs i fora de perill de qualsevol discriminació per raons de gènere i/o d'identitat o orientació sexual.
Tanmateix, com s'ha esmentat, des de l'Ajuntament de l'Hospitalet en general i també concretament des del Programa Municipal per a la Dona s'han realitzat altres actuacions que compten amb la perspectiva de gènere als últims anys. És el cas del projecte de coeducació que parteix s'ha realitzat a les escoles bressol de la ciutat, anomenat Violència cero des de els cero, que va comptar amb el

suport de la Universitat Autònoma de Barcelona (UAB) . Ha permès desenvolupar un projecte de formació i actuació per trencar els estereotips i rols de gènere, així com tenir cura del llenguatge sexista. També es va analitzar l'espai i es va fer sensibilització a les famílies amb tallers i xerrades. A partir d'aquest projecte s'ha generat un grup de famílies que promouen que s'incorpori la coeducació als centres educatius. Un altre dels aspectes que s'han promogut actuacions recentment és en l'urbanisme amb perspectiva de gènere, on s'ha encarregat un estudi per incorporar la perspectiva de gènere en el disseny dels espais públics. Altres exemples serien el programa Inserdones que es realitza a partir del Pacte Local per l'Ocupació i el Desenvolupament econòmic o bé el projecte de mentoria que s'impulsa a través del mateix CAID. Una gran part d'aquestes actuacions sorgeixen del pla per a la igualtat de gènere anterior.

Més recentment, s'ha portat a terme el Pacte de Ciutat LH 2020 – 2023. Els valors estratègics transversals pels quals es regeix són: innovació social, perspectiva de gènere, solidaritat, transparència i comunicació. També cal tenir en compte que les propostes i línies estratègiques estan alineades amb els objectius del desenvolupament sostenible.

Del Pacte de Ciutat LH 2020, un dels eixos d'entorn social és l'erradicació de la violència de gènere. On s'inclouen dues mesures: potenciar les polítiques i accions per erradicar la violència de gènere a l'Hospitalet i lluitar contra la violència de gènere. D'aquestes mesures es deriven accions vinculades com seria:

- Reforçar els serveis municipals i la coordinació a través de la Taula per la Prevenció i Tractament de la Violència Masclista, amb l'objectiu de millorar l'atenció integral a les dones i menors víctimes de violència masclista des d'un punt de vista integral.
- Incrementar les polítiques destinades a combatre la violència de gènere que han aflorat com a conseqüències del confinament.
- Potenciar accions destinades a fomentar la igualtat i la lluita contra la violència de gènere que han aflorat com a conseqüències del confinament.
- Incrementar l'acompanyament emocional i el treball terapèutic amb dones víctimes de violències de gènere.
- Potenciar accions destinades a fomentar la igualtat i la lluita contra la violència de gènere, coordinadament i en col·laboració amb altres àrees municipals.

A més, hi ha algunes accions que no formen part d'aquest eix que en la seva definició ja incorporen la perspectiva de gènere. Per exemple, ampliar el nombre de beques per garantir l'accés al lleure educatiu que ho necessiten, entre altres, per raons de gènere, impulsar l'ocupació amb perspectiva de gènere a partir de

l'impuls de programes integrals d'inserció laboral amb perspectiva de gènere o bé promoure la inserció laboral de les dones amb especial atenció a la conciliació familiar i les més grans de 45 anys.

Cal tenir en compte també el document del Pla d'Actuació Municipal (2020-2023), actua com a concreció del Pacte de Ciutat esmentat. Així doncs, en la línia de l'anteriorment esmentat, dels 34 eixos que s'incorporen al PAM, hi ha un concret sobre l'erradicació de la violència de gènere. I, per altra banda, dins dels valors que l'impregnen també incorpora la perspectiva de gènere. L'objectiu 1.5 es destina a l'equitat de gènere i diversitat de gènere i té com a objectiu: "*Impulsar polítiques d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones. Construir una cultura igualitària a partir de l'abordatge integral de les violències vers les dones. Fer efectiu el dret a la no-discriminació per raó d'orientació sexual.*". En relació a aquest objectiu més general, es desmembra en tres objectius operatius. Un aniria destinat a reforçar el principi de la transversalitat de gènere i diversitat sexual, el segon se centra en potenciar la prevenció i l'abordatge integral de les situacions de violències i, finalment, el tercer van en direcció de desenvolupar el Pla local per la diversitat sexual, afectiva i de gènere.

El primer objectiu entoma diferents actuacions vinculades amb transversalitat de gènere, concretament:

- Promoure la perspectiva de gènere transversalment en els plans i programes municipals
- Impulsar la participació de les dones en l'esfera pública i la seva visibilització
- Potenciar la sensibilització entre la ciutadania i la comunitat educativa en el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes
- Visibilitzar el valor econòmic i social del treball domèstic i de cura de les persones
- Aplicar criteris d'equitat de gènere en el disseny de l'espai públic com a mesura per fomentar la igualtat i la lluita contra la violència de gènere
- Incorporar la perspectiva de gènere a les polítiques de seguretat, prevenció i planificació operativa de la Guàrdia Urbana.

El segon objectiu en relació a l'abordatge de situacions de violència compta amb les actuacions:

- Reforçar estratègies de prevenció integrals de les violències masclistes
- Reforçar els serveis d'atenció a dones i els seus fills i filles víctimes de violència masclista
- Enfortir la formació en perspectiva de gènere, igualtat i violència masclista dels professionals de la xarxa de serveis del circuit de violència

- Implementar l'actualització del Protocol marc per a la prevenció i tractament de la violència vers les dones

A més d'aquests objectius enfocats específicament en el gènere també hi ha altres accions que incorporen la perspectiva de gènere com és el cas de l'objectiu operatiu
1.9.7 de promoure i visibilitzar l'esporta femení per tal d'incrementar la pràctica esportiva de la població femenina de l'Hospitalet. O bé altres actuacions enfocades en la inserció laboral amb perspectiva de gènere.

Finalment, l'Ajuntament de l'Hospitalet ha comptat amb el distintiu per a la igualtat de gènere Norma SG City 50-50 de l'associació Forgender Seal. Aquest s'ha aconseguit a partir d'un Pla de Compromís com a eina que reflecteix el compromís del govern municipal amb la igualtat de gènere. Permet comptar amb el nivell de compromís del govern municipal amb la transversalitat de gènere i també marcar línies estratègiques de les polítiques d'igualtat del govern municipal. Es té en compte tres àrees claus: (1) àrea del lideratge, gestió interna i capacitats, (2) àrea de promoció dels drets de les dones i (3) promoció d'un entorn lliure de violències i discriminacions.

Actualment hi ha altres documents promoguts que incorporen la perspectiva de gènere o que van enfocats a realitzar actuacions cap a les dones. En aquest sentit, el nou Pla per a la igualtat de gènere es retroalimenta de la feina que s'està fent des de fa dècades i també dels nous documents de planificació que s'han elaborat durant els últims anys.

4. Eixos i objectius del Pla Director

Eix 1. Tranversalitzar la perspectiva de gènere a tota la organització

Objectiu 1.1:

Incorporar la perspectiva de gènere en programes i actuacions de tots els serveis de l'Ajuntament

Objectiu 1.2:

Promoure espais de participació i formació per als serveis per incorporar la perspectiva de gènere

Eix 2. Garantir l'atenció cap a les dones i l'abordatge integral de les violències vers les dones

Objectiu 2.1:

Vetllar per garantir l'atenció a les dones que s'adrecin als serveis del CAID

Objectiu 2.2:

Mantenir i millorar la coordinació i col·laboració entre serveis i agents en relació a les violències masclistes

Eix 3. Sensibilitzar en relació a la igualtat de gènere i la prevenció de les violències masclistes.

Objectiu 3.1:

Promoure projectes i actuacions en pro de la igualtat de gènere als centres educatius, tenint en compte a tots els agents.

Objectiu 3.2:

Donar visibilitat a l'abordatge de la salut i la soledat amb perspectiva de gènere

Objectiu 3.3:

Promoure una comunicació no sexista ni androcèntrica per part de l'Ajuntament

Objectiu 3.4:

Garantir la incorporació de la perspectiva de gènere a l'espai públic

Objectiu 3.5:

Realitzar projectes en matèria de coresponsabilitat i pobresa de temps

Objectiu 3.6:

Potenciar la recerca amb perspectiva de gènere

Eix 4. Promoure la participació de les dones a la societat de manera igualitària

Objectiu 4.1:

Mantenir i impulsar el suport a les entitats de dones

Objectiu 4.2:

Fomentar la creació de nous grups i entitats de dones i/o amb perspectiva de gènere, i/o que les entitats creades la incorporin.

Objectiu 4.3:

Promoure que la participació i l'accés a l'administració a través de les noves tecnologies no deixi a cap dona enrere.

Eix 5. Millora continua de l'organització del CAID i el PMD

Objectiu 5.1:

Promoure una millor organització interna del Centre d'Atenció i Informació de la Dona (CAID)

Objectiu 5.2:

Millorar l'atenció que s'ofereix des del CAID

Objectiu 5.3:

Visibilitzar l'actuació municipal en matèria d'igualtat a través de les noves tecnologies

pm programa municipal dona

5. Actuacions

Eix 1. Tranversalitzar la perspectiva de gènere a tota la organització

Objectiu	Accions
Objectiu 1.1.: Incorporar la perspectiva de gènere en programes i actuacions de tots els serveis de l'Ajuntament	1.1. 1. Avaluar i fer el seguiment de la implementació de les actuacions que s'inclouen al distintiu SG City 50-50
	1.1.2. Aprovar un pressupost anual per al desenvolupament del Pla i per a la transversalitat de gènere
	1.1.3. Fer difusió del pla de gènere a totes les àrees de l'Ajuntament i cap a la ciutadania
Objectiu 1.2.: Promoure espais de participació i formació per als serveis per incorporar la perspectiva de gènere	1.2.1. Crear una comissió promoure la transversalitat de gènere , fer seguiment del Pla i promoure projecte comuns, on estiguin representats els diferents serveis de l'Ajuntament
	1.2.2. Formar en perspectiva de gènere a tota la plantilla, especialment als serveis que estiguin en primera línia d'atenció i a aquelles persones que realitzin tasques d'atenció a la ciutadania.
	1.2.3. Promoure la formació en matèria d'igualtat de gènere i de prevenció de violències masclistes, als càrrecs electes.

pm programa municipal dona

Eix 2. Garantir l'atenció cap a les dones i l'abordatge integral de les violències vers les dones

Objectiu	Accions
Objectiu 2.1: Vetllar per garantir l'atenció a les dones que s'adrecin als serveis del CAID	2.1.1. Mantenir i reforçar els serveis que s'ofereixen a través del CAID
	2.1.2. Garantir l'atenció a la dones joves a través del CAID jove
	2.1.3. Mantenir i promoure projectes que donin suport a la recuperació de les dones en situació de violència masclista
Objectiu 2.2: Mantenir i millorar la coordinació i col·laboració entre serveis i agents en relació a les violències masclistes	2.2.1. Actualitzar el protocol i circuit d'abordatge de les violències masclistes a la ciutat de l'Hospitalet, incloent altres formes de violències (per exemple, les digitals), incorporant actuacions de formació a tots els agents.
	2.2.2. Formalitzar les noves maneres d'atendre a les dones sorgides a partir de la situació de pandèmia
	2.2.3. Realitzar un nou protocol intern en cas de feminicidi a la ciutat de l'Hospitalet

pm programa municipal dona

	2.2.4. Realitzar reunions periòdiques dels serveis que formen part de la xarxa i el circuit per abordar les violències masclistes a l'Hospitalet
	2.2.5. Organització de jornades i fòrums formatius dirigits a professionals
	2.2.6. Realització d'activitats de sensibilització relacionades amb la temàtica i oberts a tota la població i molt especialment als/les joves.

pm programa municipal dona

Eix 3. Sensibilitzar en relació a la igualtat de gènere i la prevenció de les violències masclistes

Objectiu	Accions
Objectiu 3.1: Promoure projectes i actuacions en pro de la igualtat de gènere als centres educatius, tenint en compte a tots els agents.	3.1.1. Organitzar tallers de prevenció de les violències masclistes a les escoles
	3.1.2. Reforçar el projecte de coeducació a les escoles bressol del municipi
	3.1.3. Impulsar la coordinació entre els serveis de l'Ajuntament que realitzen actuacions a les escoles per tal d'incorporar la perspectiva de gènere
	3.1.4. Promoure i donar suport a les Associacions de Famílies d'Alumnes (AFA) per portar a terme projectes coeducatius i sensibilitzar entorn a la igualtat de gènere
Objectiu 3.2: Donar visibilitat a l'abordatge de la salut i la soledat amb perspectiva de gènere	3.2.1. Realitzar campanyes en relació a la salut sexual amb perspectiva de gènere
	3.2.2. Promoure i sensibilitzar en relació a la salut amb perspectiva de gènere
	3.2.3. Promoure projectes per l'abordatge de la soledat amb perspectiva de gènere

pm programa municipal dona

Objectiu 3.3: Promoure una comunicació no sexista ni androcèntrica per part de l'Ajuntament	3.3.1. Promoure la formació continuada en matèria de comunicació no sexista a la plantilla de l'Ajuntament
	3.3.2. Implementar l'ús del glossari i d'una guia per a la comunicació no sexista ni androcèntrica
	3.3.3. Visibilitzar les aportacions de les dones en els mitjans de comunicació locals i els web
Objectiu 3.4: Garantir la incorporació de la perspectiva de gènere a l'espai públic	3.4.1. Promoure accions de sensibilització en matèria de prevenció de les violències masclistes comerços, restaurants, espais d'oci, etc.
	3.4.2. Implementar un projecte per incorporar la perspectiva de gènere a l'urbanisme i la mobilitat de l'Hospitalet
Objectiu 3.5: Realitzar projectes en matèria de coresponsabilitat i pobresa de temps	3.5.1. Fer formacions i anàlisi en relació a la pobresa del temps i els usos del temps de la ciutadania amb perspectiva de gènere
	3.5.2. Promoure activitats en matèria de desigualtat de gènere vinculada amb els usos dels temps i els treballs
Objectiu 3.6: Potenciar la recerca amb perspectiva de gènere	3.6.1. Col·laborar amb grups de recerca i entitats en la realització de projectes amb perspectiva de gènere

pm programa municipal dona

Eix 4. Promoure la participació de les dones a la societat de manera igualitària

Objectiu	Accions
Objectiu 4.1: Mantenir i impulsar el suport a les entitats de dones	4.1.1. Mantenir i potenciar els espais de reunió o de trobada de les entitats de dones de la ciutat de l'Hospitalet
	4.1.2. Incentivar les entitats de dones mitjançant el suport tècnic i econòmic.
Objectiu 4.2: Fomentar la creació de nous grups i entitats de dones i/o amb perspectiva de gènere, i/o que les entitats creades la incorporin.	4.2.1. Elaborar una anàlisi de la realitat del teixit associatiu (incorporant els grups informals) de dones i/o amb perspectiva de gènere de la ciutat
	4.2.2. Generar espais d'intercanvi intergeneracional de dones a la ciutat de l'Hospitalet
	4.2.3. Mantenir i promoure projectes innovadors
	4.2.4. Introduir criteris de foment de la igualtat de gènere a les subvencions a les activitats que portin a terme les entitats de l'Hospitalet.
Objectiu 4.3: Garantir que la participació i l'accés a l'administració a través de les noves tecnologies no deixi a cap dona enrere	4.3.1. Fer un estudi per estudiar el fenomen de la bretxa digital amb perspectiva de gènere per adaptar els serveis i les maneres de comunicar
	4.3.2. Realitzar formacions en matèria de noves tecnologies adreçades a les dones

pm programa municipal dona

Eix 5. Millora de l'organització del CAID i el PMD

Objectiu	Accions
Objectiu 5.1: Promoure una millor organització interna del Centre d'Atenció i Informació de la Dona (CAID)	5.1.1. Establir espais bianuals de seguiment i intercanvi entre les persones de l'equip per a millorar planificació i organització del temps
	5.1.2. Fomentar espais de reflexió sobre les actuacions i les noves línies de futur
	5.1.3. Adaptar la informació que es recull des del CAID a les TIC
Objectiu 5.2: Millorar l'atenció que s'ofereix des del CAID	5.2.1. Establir canals de comunicació amb la ciutadania a partir de les xarxes socials
	5.2.2. Realitzar formacions internes per poder abordar de millor manera els nous canals per on s'exerceixen les violències masclistes i proposar noves maneres d'atenció
Objectiu 5.3: Visibilitzar l'actuació municipal en matèria d'igualtat a través de les noves tecnologies	5.3.1. Difondre l'actuació en matèria de gènere que es promou des de l'Ajuntament a través de xarxes socials
	5.3.2. Actualitzar la pàgina web de manera periòdica per tal d'incorporar els serveis i actuacions que es realitzen des del CAID
	5.3.3. Crear un pla de comunicació del Programa Municipal de la Dona

6. Seguiment i avaluació

Per al bon desenvolupament i implementació del Pla Director per a la Igualtat de Gènere a l'Hospitalet del Llobregat 2021-2024 s'ha d'establir eines clares per a la implementació, seguiment i avaluació, processos complementaris que permetran conèixer com s'ha efectuat el pla director i si s'han assolit les actuacions. Aquests mecanismes ajudaran a identificar en un futur, possibles necessitats o dificultats en el transcurs de la implementació del pla i així, tenir la possibilitat de fer modificacions i proporcionar un grau de flexibilitat. De la mateixa manera que en la realització del pla va ser imprescindible la participació de professionals, grups municipals i entitats, en el procés de seguiment, implementació i avaluació també han de ser presents.

Per garantir un treball transversal en l'aplicació del Pla Director, cal que en l'avaluació participin no només el personal tècnic i polític de l'àmbit de la igualtat de gènere, caldrà, també, la participació de la resta de serveis i departaments. A més, també cal destacar la necessitat de garantir uns canals de comunicació amb la ciutadania per donar a conèixer el grau d'implementació del pla. A la Taula Sectorial de la Dona, del Consell Municipal de Serveis Socials es posarà en comú tot el que s'ha treballat i implementat com a pont cap a la ciutadania, amb caràcter anual.

Programa Municipal per la Dona
Centre d'Atenció i Informació a la Dona
Regidoria d'Igualtat
Àrea d'Equitat Drets Socials i Recursos Humans