



Ajuntament de Granollers



Ajuntament de Granollers

III Pla d'Igualtat de gènere de la ciutadania de l'Ajuntament de Granollers, 2018-2022

Versió executiva

setembre de 2018





Índex

1. Introducció.....	3
2. Metodologia.....	5
3. Síntesi de l'Avaluació del II Pla d'Igualtat de gènere.....	6
4. Resum executiu de la diagnosi de gènere.....	10
Línia estratègica 1. Compromís amb la igualtat de gènere.....	10
Línia estratègica 2. Accions contra les violències masclistes.....	11
Línia estratègica 3. Drets i qualitat de vida.....	12
Línia estratègica 4. Coeducació i transmissió d'una cultura igualitària.....	13
Línia estratègica 5. Reformulació dels temps i dels treballs.....	14
Línia estratègica 6. Reconeixement del lideratge i la participació de les dones.....	15
5. Relació de punts forts i punts febles.....	17
6. Pla d'Accions.....	20
7. Avaluació i seguiment.....	45
8. Annexos.....	46
Annex 1. Relació de persones que han assistit a les sessions de treball de la Comissió d'Igualtat de Gènere.....	46
Annex 2. Relació de persones i entitats que han participat en les sessions de diagnosi i pla d'accions.....	47
Annex 3. Reunions tècniques.....	48
Annex 4. Relació de persones participants a la sessió de treball de la Taula d'Igualtat de Gènere.....	50
Annex 5. Relació de documentació analitzada.....	51
Annex 6. Cronograma de les actuacions.....	52



1. Introducció

Les administracions locals al llarg d'aquests anys han anat introduint mesures com la creació de Regidories d'Igualtat, l'elaboració de Plans d'Igualtat o la planificació de formació específica en l'àmbit, per tal de generar canvis per raó de gènere de cara a la ciutadania i a nivell intern.

Els **Plans d'igualtat de gènere de la ciutadania** tenen una periodicitat de quatre anys i permeten la posada en marxa d'una sèrie de mesures i objectius que defineixen l'estratègia integral orientada a millorar la situació de dones i homes en les esferes vitals que envolten la seva quotidianitat. A més, aquests han de servir per fer un seguiment i avaluació que posi sobre la taula el camí recorregut fins ara en aquesta matèria.

Aquesta eina que orienta les polítiques públiques de gènere ha d'anar acompanyada del compromís polític i tècnic per garantir una major implicació del conjunt de departaments i regidories del consistori i seguir avançant en la incorporació de la perspectiva de gènere en tots els àmbits de les polítiques públiques locals.

L'Ajuntament de Granollers compta amb una dilatada trajectòria de desenvolupament de polítiques d'igualtat iniciada l'any 2000 amb la creació de la Regidoria d'Igualtat i el PADI (Punt d'Assessorament per a dones sobre Igualtat d'Oportunitats). L'any 2002 s'elabora el Pla d'Igualtat d'Oportunitats i el 2007 es posa en marxa el CIRDA (Centre d'Informació i Recursos per a Dones). El 2012 aprova el II Pla d'Igualtat de Gènere motiu pel qual es crea la Comissió d'Igualtat i el Comitè Estratègic encarregat de vetllar pel compliment dels objectius marcats i construir els indicadors per l'avaluació d'aquest II Pla d'igualtat. L'any 2016 es realitza l'Estudi sociològic de la ciutadania de Granollers respecte a la Igualtat de Gènere per conèixer la realitat social dels homes i les dones de la ciutat.

Per elaborar el present **III Pla d'Igualtat de Gènere de la ciutadania de Granollers, 2018-2022**, s'ha realitzat un procés de treball participatiu, **entre la ciutadania, les entitats, el personal tècnic i polític de l'Ajuntament** i ha posat en valor tota la tasca desenvolupada des dels inicis fins l'actualitat.

L'estructura del III Pla d'igualtat de Gènere conté 6 eixos estratègics que emmarquen les necessitats detectades a través de la diagnosi de gènere. En el cas de Granollers, resulta d'especial rellevància l'esmentat Estudi sociològic realitzat l'any 2016 ja que recull amb exhaustivitat les percepcions i realitats de dones i homes. L'estudi juntament amb l'avaluació de l'anterior Pla d'Igualtat esdevenen el punt de partida del present III Pla d'Igualtat de Gènere.

De manera concreta, els eixos del III Pla d'Igualtat de gènere de la ciutadania de Granollers són les següents:

1. **Compromís amb la Igualtat de Gènere**
2. **Accions contra les violències masclistes**
3. **Drets i qualitat de vida**
4. **Coeducació i transmissió d'una cultura igualitària**
5. **Reformulació dels treballs i dels temps**



6. Reconeixement del lideratge i la participació de les dones

A partir de la Diagnosi de Gènere, s'elabora, conjuntament amb el personal tècnic i polític de l'Ajuntament i amb participació de la ciutadania i entitats, el pla d'accions que recull les mesures i actuacions concretes a desenvolupar per garantir que es resolen les debilitats i es reforcen els punts forts detectats.

Els objectius generals del III Pla d'igualtat de gènere de la ciutadania de Granollers són:

- Aportar coneixement de la realitat de la ciutadania del municipi.
- Fixar els objectius específics d'igualtat de gènere a assolir en els propers anys.
- Determinar les estratègies i les accions positives a adoptar per a la seva consecució.



2. Metodologia

Per tal de fer efectiu el **III Pla d'Igualtat de ciutadania de l'Ajuntament de Granollers**, s'ha emprat una metodologia que ha combinat una part quantitativa amb una qualitativa.

1. En la part **quantitativa** s'han considerat els següents elements:

Recollida de dades i indicadors	S'ha recollit la documentació quantitativa bàsica de diferents serveis de l'Ajuntament i s'ha analitzat l'enquesta realitzada per l'Estudi sociològic de la ciutadania de Granollers respecte a la igualtat de gènere de l'any 2016. També han estat molt significatius els indicadors recollits al Pla d'Acció Municipal.
--	--

2. En la part **qualitativa** s'han utilitzat les següents tècniques d'investigació:

Recollida de documentació	S'han recopilat i analitzat els documents que els serveis de l'Ajuntament de Granollers han facilitat per tal de complementar la informació quantitativa. Destaquen els documents estratègics de l'Ajuntament de Granollers, especialment el Pla d'Acció Municipal.
Reunions de treball tècniques	S'han realitzat reunions amb l'equip del CIRDA per elaborar una diagnosi de gènere més acurada, així com recollir les diferents propostes i prioritats entorn la igualtat de gènere. L'agent d'igualtat ha mantingut reunions amb els diferents serveis tal i com es detalla a l'Annex 3.
Comissió d'igualtat de gènere	S'han realitzat 4 sessions de treball amb la Comissió d'Igualtat de Gènere per tal de realitzar una diagnosi més acurada de la realitat així com per dissenyar accions efectives per implementar la transversalitat de gènere. A nivell metodològic, s'ha treballat amb un model de fitxa per tal de facilitar la recopilació d'informació tècnica. Els Serveis de l'Ajuntament així com les persones que formen part de la Comissió es detallen a l'Annex 1.
Participació ciutadana	Per tal de cercar complicitats amb la ciutadania de Granollers, s'han realitzat 2 sessions amb dones i homes de la ciutat i s'ha obert a la participació del Consell de Ciutat, tant en la fase de diagnòstic com en la de proposta d'accions. També s'ha realitzat una sessió de treball amb la Taula d'Igualtat de Gènere. La relació dels noms de les persones participants es detalla a l'Annex 4.



3. Síntesi de l'Avaluació del II Pla d'Igualtat de gènere

Aquest apartat conté una síntesi de les principals conclusions de l'avaluació del II Pla d'igualtat de gènere per la ciutadania 2012-2015 de l'Ajuntament de Granollers -prorrogat fins el 2018- i les propostes de millora de cara a l'elaboració del III Pla d'igualtat de gènere. L'avaluació del II Pla d'igualtat de gènere l'ha realitzat l'equip tècnic del servei d'igualtat de l'Ajuntament i s'ha elaborat a través del Projecte d'avaluació de Plans locals 2017/18 de l'Oficina de Les Dones i LGTBI (ODLGTBI) de la Diputació de Barcelona amb el suport de l'entitat Spora Sinergies SCCL.

a) Conclusions de l'avaluació del disseny

- Pel que fa al **procés d'elaboració del Pla**, es valora positivament la creació d'una comissió tècnica formada per **personal directiu** que va tenir una participació destacada tant en l'elaboració com en la implementació del Pla. D'altra banda, però es considera que no es van crear mecanismes efectius per a la implicació dels **equips tècnics** de les diverses àrees. Es valora que aquests no van participar de la definició de les accions, la qual cosa va fer que el Pla no fos percebut com una eina pròpia per al conjunt de l'organització municipal.
- En relació amb la **implicació de la ciutadania**, en la fase de diagnòstic es fa fer un taller en el qual van participar algunes dones de la taula d'igualtat, representants de sindicats i professionals de serveis locals, però les següents fases no es contemplava que fossin participades.
- La **diagnosi** vinculada al Pla aporta elements molt interessants sobre el context institucional i sobre les polítiques que s'han anat desenvolupant, però no defineix amb claredat quina és la situació dels homes i les dones a Granollers ni quins són els elements clau per abordar la desigualtat de gènere a escala local.
- Les **accions del Pla** són concretes i entenedores i responen a les necessitats identificades per la comissió de treball, però aquestes necessitats no estan formulades amb relació a la ciutadania sinó al mateix context institucional, de tal manera que és molt difícil identificar quina és la teoria del canvi de la que parteixen.
- Pel que fa a la **calendarització** de les accions, en termes generals, és realista i està ben planificada. Però per tal de poder-la seguir hauria calgut comptar amb més recursos humans i econòmics.
- Pel que fa a l'**avaluació** prevista, a partir dels indicadors plantejats es fa difícil saber si s'han assolit els objectius pel fet de no tenir una vinculació directa objectius-indicadors i per la manca de mesura d'expectatives (resultats esperats).
- En termes generals es considera un **disseny poc realista** en el que no es tenen en compte els recursos necessaris per a la implementació de les accions. Es tracta d'un



Pla massa ambiciós pel que fa al nombre d'accions plantejades, els recursos disponibles i, sobretot, respecte a la sensibilització i al grau de coneixement sobre la perspectiva de gènere de la ciutadania i de la mateixa plantilla de l'Ajuntament.

b) **Conclusions de l'avaluació de la implementació**

- Aproximadament s'han realitzat un terç de les accions previstes; un altre terç s'ha implementat, però introduint canvis respecte al seu disseny inicial i, per últim, hi ha un terç de les accions que no s'ha dut a terme. Per àmbits i línies d'actuació, les accions que més incidència han tingut han estat les de *salut, prevenció i sensibilització* (s'han desenvolupat el 89% de les accions previstes), les de *polítiques de gènere* (s'han realitzat el 82% de les accions), *violència masclista* (75%) i les que es relacionen amb *formació i producció cultural* (71%). En canvi, pel que fa a les accions dissenyades per incidir sobre el *repartiment de treballs i usos del temps, la participació sociopolítica* i el *disseny de la ciutat*, només s'han desenvolupat el 63%, el 50% i el 14% d'aquestes accions, respectivament.
- Un dels factors que explica la desigual implementació del pla per àmbits és la **proximitat o distància dins l'estructura municipal respecte del servei d'igualtat de gènere**. En primer lloc, les línies amb un nivell d'implementació més alt són aquelles que eren responsabilitat directa de l'equip d'igualtat. En termes de recursos, l'element que ha estat clau és la despesa en recursos humans que s'ha fet per tal de **consolidar l'equip de treball** estable vinculat a l'àmbit d'igualtat. Aquest personal tècnic -la tècnica d'atenció a dones, la tècnica comunitària d'igualtat de gènere, la psicòloga especialista en violència masclista i l'agent d'igualtat de gènere- és qui ha desenvolupat la major part de les accions les línies 1, 2 i 5 i ha impulsat diverses accions corresponents a les altres línies.
- En segon lloc, les **àrees que treballen conjuntament amb el servei d'igualtat** acostumen a tenir un major coneixement de la perspectiva de gènere i una major sensibilització respecte a les desigualtats entre homes i dones. Per exemple, la línia de salut és una de les més implementades del Pla i això és perquè el servei de Salut Pública es troba dins de la mateixa Àrea. En canvi, les accions vinculades a serveis més llunyans dins l'organigrama municipal s'han dut a terme en menor mesura, especialment aquelles que no s'havien previst fer de forma coordinada amb el servei d'igualtat, de manera que quedaven a càrrec exclusivament d'altres serveis.
- Pel que fa a la implicació de les diverses àrees, es té la percepció que **s'han desenvolupat accions** clarament vinculades a la igualtat de gènere des de diferents àmbits de l'Ajuntament **que no han estat registrades** com actuacions del Pla d'igualtat de gènere (com es el cas d'Urbanisme). Es considera que, en els darrers anys, hi ha àmbits que han anat incorporant elements de la perspectiva de gènere però de manera informal. Com ja s'ha comentat, un element clau en aquest sentit ha estat el fet de no comptar amb la **implicació dels equips tècnics en el disseny del Pla**, que no va afavorir que aquests disposessin de les eines i coneixements necessaris per desenvolupar-lo.
- D'altra banda, els serveis **que més han integrat** les polítiques de gènere al seu treball són els serveis de Joventut, Salut Pública, Cultura de pau, Participació, Educació, Cultura, Comunicació, Promoció Econòmica i Nova Ciutadania.



- Tot i que el Pla ha tingut les seves limitacions, es valora que ha permès augmentar la sensibilitat sobre la igualtat de gènere i ha **consolidat les bases per al treball transversal** en l'actualitat.
- En relació amb els instruments per fer efectiva la transversalitat es considera que la comissió tècnica del Pla ha funcionat a nivell de caps de servei, però que la dinàmica no s'ha traspasat als equips tècnics.

c) **Conclusions de l'avaluació de resultats**

- Una de les línies en la que els **resultats** són **més satisfactoris** i en la que, en termes generals, més s'adiuen amb els objectius plantejats en un inici és la primera, la de l'impuls de les polítiques d'igualtat. Això és degut al fet de tractar-se de la línia que defineix de manera operativa l'**impuls de la transversalitat** i les eines per fer-la efectiva. Es tracta d'un àmbit de treball que ha comptat amb la dedicació plena de la **figura d'Agent d'igualtat** que ha tingut un encàrrec clar i ha estat capaç de generar els recursos necessaris per avançar en la incorporació de la perspectiva de gènere al conjunt de l'organització municipal.
- En l'àmbit de la lluita contra la violència masclista (línia 2) els **resultats han estat molt positius** en relació amb els objectius plantejats a l'inici del Pla: s'ha **consolidat el servei d'atenció** a les dones en situació de violència, s'ha **actualitzat el protocol** d'abordatge de les violències masclistes coordinant l'acció al territori i s'ha generat una **dinàmica sòlida d'atenció grupal** a les dones usuàries del servei.
- En termes generals, els **resultats de l'àmbit de la coeducació també són positius** tot i que les accions vinculades a l'educació formal són les que han tingut els nivells més baixos d'implementació i els resultats més fluixos. D'altra banda, destaca la jornada sobre coeducació que es va realitzar en el marc de la xarxa d'infància-adolescència vinculada al projecte de ciutat educadora.
- Finalment, de les línies no vinculades a l'acció pròpia del servei d'igualtat, la que ha tingut millors resultats ha estat la de promoció de la salut de les dones (línia 7). Els **resultats** d'aquesta línia són **molt positius** i tenen una clara correspondència amb els objectius plantejats. Com ja hem comentat en l'anàlisi de la implementació, la **relació entre els serveis de salut pública i igualtat** ha facilitat el treball coordinat i la incorporació de la perspectiva de gènere en aquest àmbit.
- Tot i que ha tingut les seves limitacions, es valora que el Pla ha permès augmentar la sensibilitat sobre la igualtat de gènere i ha **consolidat les bases per al treball transversal** en l'actualitat.

d) **Propostes de futur**

Finalment, en aquest apartat s'exposen les propostes de cara al disseny del proper Pla d'igualtat de la ciutadania que sorgeixen de l'avaluació per tal d'incorporar elements de millora.

Sobre el **disseny** del pla:



- Incorporar l'**equip del servei d'igualtat** en el seu conjunt en el procés d'elaboració del Pla amb l'objectiu de fer-ne una eina útil per a la planificació de l'acció pròpia a curt, mitjà i llarg termini.
- Augmentar la **implicació de les diverses àrees** de l'Ajuntament, tant a nivell directiu com a nivell tècnic, en el disseny de les accions per tal d'elaborar un **pla d'acció consensuat** i en el que la perspectiva de gènere s'integri en la dinàmica pròpia dels diversos àmbits de les polítiques locals.
- Redefinir la **comissió tècnica del Pla** de manera participada -amb els caps de servei- i generar **espais de treball tècnic puntuals i específics** per a la creació d'eines de treball transversal o per a la gestió de projectes compartits.
- Introduir el **treball per projectes** amb l'objectiu de poder generar canvis en les estructures de desigualtat. El treball per projectes pot ser una oportunitat com a dinàmica d'impuls de la transversalitat de gènere i per tal de revertir la tendència a desenvolupar accions puntuals i desarticulades al voltant de la igualtat.
- Fer un disseny del Pla més **realista**, en el que es planifiquin menys accions, a partir de la formulació d'objectius assumibles i accions més concretes amb una metodologia participativa. Alhora, fer una aproximació en termes de recursos de la implementació del Pla que permeti dimensionar-lo.
- Incorporar a la dinàmica de **comunicació institucional** de l'Ajuntament continguts vinculats a la igualtat de gènere més enllà de la difusió de les accions del servei d'igualtat.
- Preveure els **instruments i espais d'avaluació** i seguiment del propi Pla en el mateix disseny.

Sobre les necessitats i propostes de futur:

- Un dels elements que caldria incorporar en el proper Pla és el treball des de la **interseccionalitat** a partir de la creació de projectes compartits que incorporin les visions necessàries per a l'abordatge de les situacions en les quals operen diversos eixos de desigualtat simultàniament. Com a proposta inicial caldria incorporar el creuament de les variables de gènere i cicle de vida i les de gènere i origen social/cultural.
- Pel que fa a l'**àmbit d'urbanisme** caldria generar un projecte d'actuació que contemplés alhora la formació dels equips tècnics de l'àrea de territori.
- Per tal de desenvolupar polítiques vinculades als **usos del temps** caldria comptar amb la complicitat de l'àmbit de mobilitat tenint en compte que és un element clau de la gestió dels temps i la cura.



4. Resum executiu de la diagnosi de gènere

Línia estratègica 1. Compromís amb la igualtat de gènere

- L'Ajuntament de Granollers compta amb una dilatada trajectòria vers les polítiques d'igualtat de gènere que s'inicia l'any 2000 amb la creació d'una regidoria pròpia. Ja està desenvolupant el seu tercer pla d'igualtat i destaca positivament l'elaboració el 2016 d'un estudi sociològic amb l'objectiu de conèixer la realitat social de les dones i homes de Granollers.

Figura 1. Trajectòria de les polítiques d'igualtat de gènere a Granollers

2000: Creació de la Regidoria d'Igualtat Dona-Home, anomenada posteriorment Regidoria del Pla per a la Igualtat d'Oportunitats.

2000: Posada en funcionament del PADI (Punt d'Assessorament per a Dones sobre Igualtat d'Oportunitats).

2002: Elaboració del primer Pla d'Igualtat d'Oportunitats de Granollers.

2007: posada en marxa del CIRI (Centre d'Informació i Recursos per a Dones de Granollers).

2012: Elaboració del II Pla d'Igualtat de gènere.

2015: aprovació del Protocol d'assetjament psicològic laboral, sexual, per raó de sexe i d'orientació sexual de l'Ajuntament de Granollers

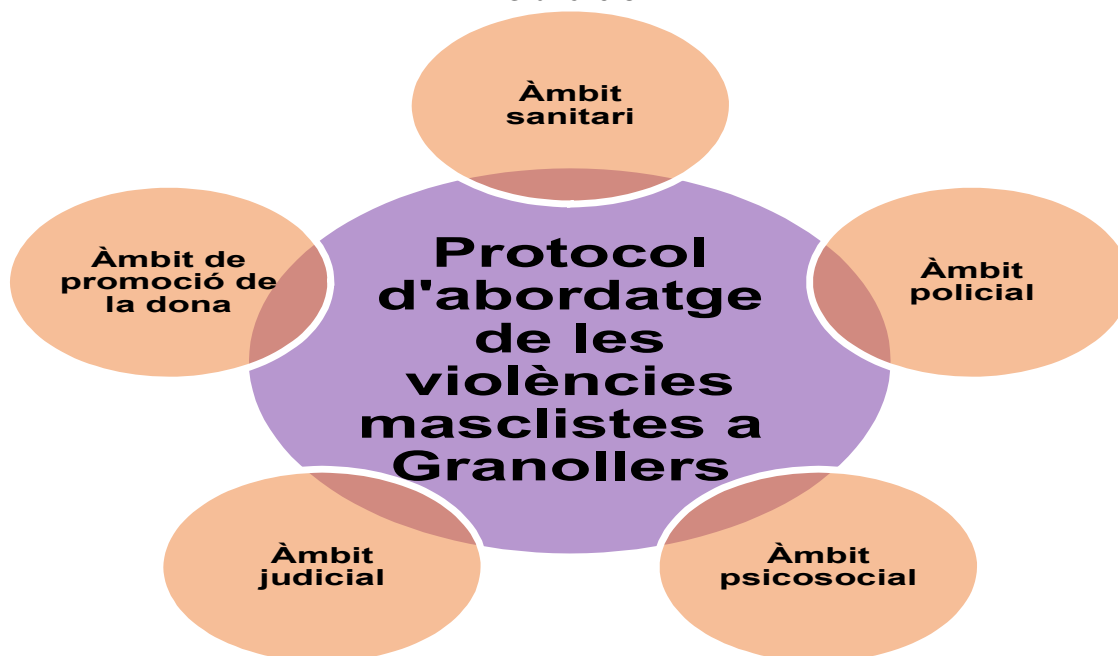
2016: Estudi "Coneixent la ciutadania de Granollers: la realitat de les dones i dels homes."

2017: Elaboració del Protocol d'Abordatge de les violències masclistes.

- Es compta amb un CIRI consolidat que coordina serveis tant d'atenció individual (SIAD) com grupal (TAP i GAP) i organitza activitats de forma regular per les diades significatives així com tallers de diverses temàtiques. Destaca positivament la introducció d'accions vers el col·lectiu LGTBI i les noves masculinitats.
- Els principals documents estratègics de la ciutat fan menció de la igualtat de gènere, tot i que la perspectiva de gènere no està integrada en totes les àrees.
- En el darrer mandat s'han realitzat formacions per al personal vinculades al llenguatge no sexista, al lideratge en perspectiva de gènere i a la violència masclista entre el jovent.
- Destaca positivament la inclusió de la perspectiva de gènere al document de Clàusules socials i mediambientals per a la contractació pública, aprovat el 2016
- A Granollers, tant dones com homes identifiquen l'accés a bones condicions laborals com l'àmbit on més desigualtats existeixen entre gènere. Un 42,7% creu que hi ha desigualtats en aquest àmbit. En termes generals, les dones granollerines perceben més les desigualtats que els homes.
- Els serveis de l'Ajuntament de Granollers orientats a dones són poc coneguts entre la ciutadania. Les persones que coneixen els serveis, encara que pocs, els valoren molt positivament.

Línia estratègica 2. Accions contra les violències masclistes

Figura 2. Àmbits d'actuació del Protocol d'abordatge de les violències masclistes a Granollers



Font: Protocol d'abordatge de les violències masclistes a Granollers, 2017

- Es valora positivament que Granollers compti amb un Protocol d'abordatge de les violències masclistes, anteriorment anomenat i revisat al 2017. Aquest Protocol garanteix l'atenció coordinada dels diferents serveis sanitari, policia psicosocial, judicial i de promoció de les dones, en casos de violència masclista.
- Així mateix, cal posar en valor el recurs preventiu i psicopedagògic d'atenció integral a fills/es de dones víctimes de violència masclista desenvolupat per Serveis Socials per tal de prevenir els efectes negatius de la violència en el seu desenvolupament i la seva salut emocional i afectiva.
- Destaca de forma positiva el fet que Granollers disposi d'un Protocol contra les agressions sexistes a les festes elaborat per les entitats de la ciutat i que els i les responsables d'entitats hagin rebut formació en aquesta temàtica.
- El CIRDA de Granollers atén entre 250 i 350 dones cada any. Des del 2014, es percep un lleuger decreixement de les dones ateses passant de 313 el 2014 a 253 el 2016. Contràriament, el nombre d'atencions ha incrementat en els darrers anys, de 560 el 2014 a 696 el 2016. Ha augmentat, per tant, el nombre d'atencions de cada dona usuària del CIRDA. El 2014, de mitjana, cada dona usuària realitzava 1,7 atencions, el 2016 2,7.
- Són els cossos de seguretat, especialment els Mossos d'Esquadra els qui són mencionats amb més recurrència com a institucions on acudir en cas de detectar un cas de violència masclista.



- En relació al coneixement de casos de violència masclista, l'enquesta conclou que un 1 de cada 10 persones de Granollers ha conegut un cas de violència de gènere recentment.

Línia estratègica 3. Drets i qualitat de vida

En termes generals, hi ha un percentatge més elevat de dones que valoren pitjor la seva salut (com a dolenta o regular), mentre que més homes tenen una millor percepció (molt bona o excel·lent). Se segueix la mateixa tendència que a Catalunya i a la província de Barcelona.

Entre les dones els trastorns relacionats amb la demència tenen una major incidència, mentre que entre els homes apareixen malalties relacionades amb les addiccions que no són tan presents entre les dones. Les dones fan un major ús dels recursos sanitaris, sent els recursos sociosanitaris on més diferència hi ha.

La majoria de naixements de Granollers es van donar majoritàriament en dones de 35 a 39 anys.

Pel que fa a les IVE, el 2014 n'hi va haver un total de 206, amb una taxa de 17,7 interrupcions per 1.000 dones de 15 a 44 anys. La majoria es van donar el grup d'edat de 25 a 29 anys (taxa de 25,6 IVEs per cada 1.000 dones) i en el de 20 a 24 anys (taxa de 24,3 IVEs per cada 1.000 dones).

Es valora molt positivament la realització d'una enquesta específica sobre hàbits de salut per a l'alumnat de 4t d'ESO on les dades hi consten desagregades per sexe.

Destaca en relació als hàbits de consum de substàncies addictives, que les noies presenten percentatges de consum més elevats que els nois i amb diferències notables: han consumit en major mesura tabac (37% vers 54%), alcohol (84% vers 65%) i altres substàncies (41% vers 29%).

La vivència d'haver patit assetjament sexual és molt més freqüent entre les noies que entre els nois. Un 21% de les noies l'ha patit, front un 4% dels nois.

En relació a la sexualitat, un 27% de l'alumnat de 4t d'ESO afirma que ha tingut relacions sexuals amb penetració. Les noies en major mesura que els nois (27% font 22%). Destaca que s'informa que un 30% d'aquests nois i noies han pres la píndola o l'ha pres la seva parella. En menor mesura, un 6,2% ha quedat embarassada o ha deixat embarassada la seva parella.

Destaquen positivament els projectes d'aquesta línia estratègica que han incorporat la perspectiva de gènere en l'àmbit de la salut (Punt G, Projecte Rap Can Bassa, Concurs Sobrepanalles, III Pla de Drogues Municipal, Cicle "La tirania de la bellesa"), de l'esport (Sport for Women in Urban Places), de l'habitatge (Mesa d'emergències d'habitatge) i de la seguretat (Ordenança d'Espais d'ús Públic i Civisme)

En termes globals, la ciutadania de Granollers practica de 2 a 3 hores d'esport a la setmana, tant dones com homes. En termes generals, les granollerines dediquen menys temps a l'esport que els granollerins.

Entre la població adolescent, cal destacar que els nois presenten un percentatge superior a les noies en relació a la pràctica esportiva (69% vers 56%), mentre que l'activitat física és més equitativa, tant noies com nois la practiquen en un 61% dels casos.

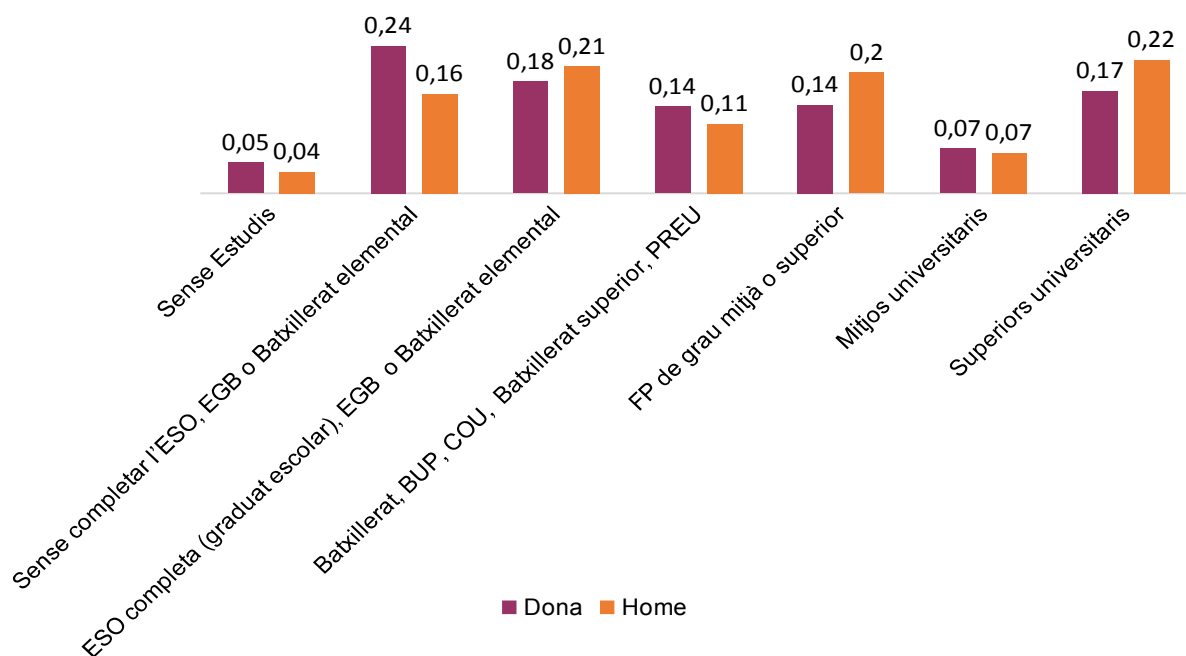
Es detecten diferències per sexe entre les persones amb habitatges de propietat: les dones copropietàries representen el 25,7% davant del 20,3% d'homes.

La mitjana de la percepció de la seguretat de la ciutat de Granollers no presenta grans diferències per sexe.



Línia estratègica 4. Coeducació i transmissió d'una cultura igualitària

Gràfic 1. Nivell d'estudis per sexe (2016)



Nota metodològica: $\chi^2 = 0,020$

Total respostes = 790

NS/NC = 0

Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta sociològica de la ciutadania de Granollers respecte a la igualtat de gènere. Gener 2016.

- En relació a la distribució de la població de Granollers segons el seu nivell d'estudis assolits per sexe, destaca que gairebé tota la població (95,7%) ha assolit algun tipus d'estudis. No es detecta una tendència clara en relació al gènere, ja que hi ha força variació de la proporció de d'homes i dones segons el nivell d'estudis.
- Si es té en compte l'edat, cal esmentar que les dones, joves i adultes, fins a 50 anys, mostren tenir un nivell d'estudis lleugerament més alt que els homes. Així, en cap cas, les possibles desigualtats salarials que es poguessin detectar venen donades per la manca de formació de la població femenina.
- En relació a la percepció del rendiment escolar, es detecta que les percepcions de les noies són més positives que les dels nois: un 27% de les noies creuen que l'institut els va molt bé, mentre que només un 19% dels nois té aquesta percepció.
- A Granollers s'han dut a terme diverses accions per treballar la coeducació i incorporar la perspectiva de gènere a les polítiques educatives municipals entre les que destaca la inclusió d'accions coeducatives a la Guia d'activitats i recursos per als centres educatius, les accions del Pla Educatiu d'Entorns i activitats com Teatrant igualtat, l'espai d'esbarjo en equitat, l'assignatura de "Filosofia de gènere" a la Universitat Popular de Granollers i xerrades sobre coeducació.



Línia estratègica 5. Reformulació dels temps i dels treballs

Taula 1. Taxa d'activitat en base a la població activa registrada per sexe, comparativa territorial (IV trimestre 2017)

	Dones	Homes	Total
Granollers	67,48%	80,92%	74,26%
Província Barcelona	71,52%	75,22%	73,37%
Catalunya	56,78%	66,98%	61,72%

Font: elaboració pròpia a partir d'Hermes (Granollers i Província de Barcelona) i Idescat (Catalunya), 2017.

- A Granollers, la taxa d'activitat dels homes (80,92%) és superior en deu punts percentuals respecte la taxa d'activitat de les dones (67,48%).
- La taxa d'atur total per al 2017 és de 12,6%, superior a la de la província de Barcelona i similar a la del conjunt de Catalunya. La diferència entre dones i homes és més accentuada a Granollers que a la resta de territoris: taxa d'atur de les dones (15,52%) supera en cinc punts la taxa d'atur dels homes (10,20%).
- En relació al temps a l'atur, destaca que els homes són els que més temps passen a l'atur. Val a dir que la diferència a favor de les dones en el temps a l'atur és notable entre els aturats i aturades en edats més joves però van minvant a mesura que avancen les edats fins anivellar-se en la franja d'edat que va dels 50 als 64 anys.
- Els homes presenten una major proporció de jornades partides (62,6% vers 50,2%), mentre que les dones treballen més en jornada contínua (49,8% vers 37,4%).
- Les dones, a banda de tenir més dificultats per incorporar-se al mercat laboral amb taxes d'activitat i d'ocupació més baixes, quan s'incorporen, ho fan amb menor dedicació horària.
- En relació a les ocupacions, les dones també estan força més presents en els serveis d'atenció al públic (16%), restauració i comerç (17,5%) i salut (12%) que no pas els homes que representen el 6%, el 8% i el 5% respectivament en aquests tipus d'oficis. Aquest fet posa sobre la taula que les ocupacions més feminitzades són aquelles relacionades amb la cura i l'atenció a les persones.
- En canvi, existeixen sectors més masculinitzats com són els que tenen a veure amb la construcció on el 6% són homes i únicament el 0,6% són dones.
- A més d'aquesta segregació horitzontal, les dones topen amb el sostre de vidre, és a dir, la seva presència en alts càrrecs i comandaments és molt inferior a la dels homes, 1% i 3% respectivament.
- Majoritàriament qui aporta més ingressos a la llar són els homes ja que el 52,9% d'aquests afirma que els ingressos provenen d'un/a mateix/a front el 36,5% de dones. Així mateix, sols el 12,4% d'homes considera que la majoria d'ingressos provenen de la seva parella front el 33,2% de dones.
- El salari brut anual per sexe mostra que el de les dones és de 20.338,7€ i el dels homes de 27.994,6€, essent per tant el salari dels homes superior en 7.655,9€, el que suposa una diferència de gairebé un 27%.

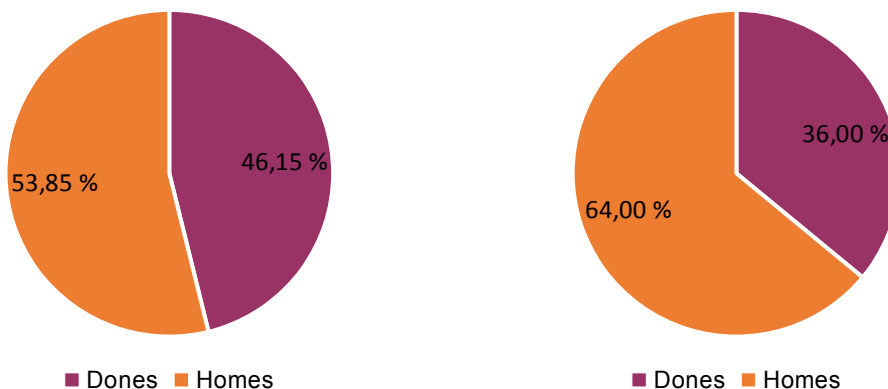


- Segons l'enquesta sociològica, el 66,1% de la població no rep cap tipus d'ajut front el 31,9% que sí que en rep. La majoria de les persones que reben algun tipus d'ajut (53%) són dones.
- En relació a les llars unipersonals segons edat i gènere, s'observa que el 80% de les persones que viuen soles de 18 a 24 anys viuen són dones (80%). Entre els 25 i els 64 anys són els homes qui més viuen sols. A partir dels 65 anys, però, la tendència s'inverteix i les dones destaquen de forma rellevant vers els homes: 70,7% front 29,3%.
- Les llars monomarentals, dones que viuen soles amb els seus fills/es, són més nombroses que les llars formades per homes que viuen sols i amb fills/es. Concretament, els homes que viuen en llars monoparentals representen el 0,8% mentre que les dones presenten una proporció fins a 6 vegades superior (4,8%).
- Les dones ja siguin nascudes a Granollers, a un altre municipi o a l'estranger presenten més dificultats que els homes alhora de compaginar el treball amb les esferes de la vida personal i familiar que es mostren a la taula.
- La percepció de la maternitat/paternitat com una dificultat en la carrera professional té un clar biaix de gènere. Per a les dones, el fet de tenir fills/es, és percebut en major mesura com una dificultat en la carrera laboral.
- Són les dones les que realitzen en major grau les tasques de: treball domèstic, compra dels aliments i preparació dels menjars, gestions, tenir cura de les persones dependents i acompanyar infants.
- Pel que fa a la resposta "la meua parella i jo per igual", en el cas de les dones sempre és inferior respecte dels homes el que demostra que aquests últims tenen més la percepció que homes i dones realitzen per igual les tasques de la llar.
- En termes generals aproximadament el 70% de les persones se senten satisfetes amb el seu temps d'oci, però no es detecten diferències significatives per sexe. En relació al motiu de la insatisfacció, sí que existeix un biaix de gènere: els homes identifiquen la feina com a principal motiu d'insatisfacció mentre que les dones, a banda de la feina, destaquen les tasques domèstiques.
- En relació a les dones emprenedores, cal esmentar que al servei d'emprenedoria s'atén a una proporció similar d'homes i de dones i que s'han desenvolupat diverses accions amb l'objectiu de fomentar específicament l'emprenedoria femenina entre les que destaca el Pla d'entrenament per a dones, el suport a l'associació EMPENTA Granollers, el Networking de dones emprenedores i les accions de sensibilització i píndoles informatives.

Línia estratègica 6. Reconeixement del lideratge i la participació de les dones

Gràfic 2. Representació de dones i homes a l'Equip de Govern

Gràfic 3. Representació de dones i homes al Consistori



Font: elaboració pròpia a partir del web municipal

- La representació política a l'Ajuntament de Granollers és paritària pel que fa l'Equip de Govern, mentre que al conjunt del Consistori Municipal hi ha una major representació d'homes que de dones.
- Es valora positivament que Granollers compti amb un espai específic per la visibilització i la participació de les dones: la Taula d'Igualtat de Gènere. Així mateix, destaquen les accions que aquesta duu a terme com el cinefòrum ELLES dirigeixen o la trobada mensual per denunciar la violència masclista.
- També cal destacar de forma positiva el fet que el CIRD hagi consolidat l'oferta d'activitats d'apoderament de les dones incrementant les activitats i consolidant les que ja es feien així com les accions dutes a terme de forma transversal per d'altres serveis com Salut Pública i Cultura.



5. Relació de punts forts i punts febles

Línia estratègica 1. Compromís amb la igualtat de gènere	
Punts forts	Punts a millorar
<ul style="list-style-type: none">• Existència d'una llarga trajectòria en polítiques d'igualtat de gènere que culmina amb la posada en marxa d'aquest III Pla d'Igualtat de Gènere.• Valoració positiva dels serveis orientats a dones que ofereix l'Ajuntament de Granollers• El CIRDA de Granollers ofereix atenció individual, atenció grupal i desenvolupa accions de sensibilització.• Destaquen les formacions en llenguatge no sexista, lideratge en perspectiva de gènere i violència masclista entre el jovent per al personal de l'Ajuntament.• Consolidació de clàusules socials i mediambientals per garantir la equitat de gènere en la contractació pública.• Implementació d'accions per fomentar la transversalitat de gènere en algunes àrees.	<ul style="list-style-type: none">• És rellevant seguir treballant per integrar la perspectiva de gènere a totes les àrees de l'Ajuntament. Part del personal tècnic considera necessari un suport extern i especialitzat en transversalitat de gènere en la implementació de la transversalitat.• Es necessària una estratègia de comunicació dels serveis oferts per part del CIRDA.• És important seguir treballant en la comunicació interna i el llenguatge inclusiu.• Es considera adient fer formacions que tractin la recollida de dades desagregades per sexe i indicadors de gènere.

Línia estratègica 2. Accions contra les violències masclistes	
Punts forts	Punts a millorar
<ul style="list-style-type: none">• Revisió i millora del Protocol d'abordatge de les violències masclistes.• Creació del Protocol contra les agressions sexistes als espais de festa, a partir d'una iniciativa d'entitats i persones de la ciutat i posada en marxa del Punt G com a punt d'atenció durant les nits festives.• Posada en marxa d'un recurs liderat per Serveis Socials per l'atenció de fills i filles de dones en situació de violència masclista.	<ul style="list-style-type: none">• Cal dinamitzar el Protocol d'abordatge de les violències masclistes.• Cal donar a conèixer a la ciutadania els serveis relacionats amb l'atenció a situacions de violència masclista.• Cal millorar la prevenció de les violències masclistes a Granollers.



Línia estratègica 3. Drets i qualitat de vida

Punts forts	Punts a millorar
<ul style="list-style-type: none">• L'elaboració d'una enquesta específica sobre hàbits de salut per a l'alumnat de 4t d'ESO proporciona informació desagregada per sexe necessària per l'elaboració de polítiques de salut en perspectiva de gènere.• Es valoren positivament els projectes que incorporen la perspectiva de gènere en l'àmbit de la salut, de l'esport, de l'habitatge i de la seguretat.• La percepció de la seguretat és bona tant en dones com en homes i no presenta diferències significatives entre sexes.• Aprovació al 2017 de l'Ordenança d'Espais d'ús Públic i Civisme que ha treballat la perspectiva de gènere de forma transversal.• Priorització de les dones víctimes de violència masclista en la mesa d'emergències d'habitatge.	<ul style="list-style-type: none">• Cal potenciar la pràctica esportiva en el cas de les dones.• 2 de cada 10 noies de 4t d'ESO afirmen haver patit assetjament sexual.• La percepció de la salut és pitjor entre les dones que entre els homes.• Les malalties i els trastorns també tenen un biaix de gènere: els trastorns per demència són majors entre dones mentre que les malalties relacionades amb les addiccions són més freqüents en homes.

Línia estratègica 4. Coeducació i transmissió d'una cultura igualitària

Punts forts	Punts a millorar
<ul style="list-style-type: none">• Les dones joves i adultes tenen un nivell d'estudis més elevat que els homes.• Les noies dels instituts del municipi asseguren tenir un major rendiment escolar en relació amb els nois.• Implementació d'accions relacionades amb la coeducació i la incorporació de la igualtat de gènere en les polítiques municipals educatives.	<ul style="list-style-type: none">• És necessari treballar la coeducació transversalment dins el currículum acadèmic dels centres educatius.



Línia estratègica 5. Reformulació dels temps i dels treballs

Punts forts	Punts a millorar
<ul style="list-style-type: none">• Desenvolupament d'accions per fomentar l'emprenedoria de les dones així com la promoció de les dones al mercat laboral.• Les accions formatives de Granollers Mercat tenen horaris flexibles per promoure la conciliació.• El Servei Local d'Ocupació dissenya els itineraris formatius segons necessitats tant d'homes com dones.• Sensibilització a les empreses per la contractació de persones segons competències professionals.	<ul style="list-style-type: none">• Les dones tenen una major taxa d'atur i una menor taxa d'activitat que els homes.• Les dones de Granollers tenen jornades parcials en major mesura que els homes i cobren menys que els homes per la mateixa categoria professional.• Cal dur a terme mesures per evitar la segregació horitzontal en el sector de la cura i l'atenció a les persones que és el més feminitzat i el de la construcció el més masculinitzat.• Les dones són les que presenten més dificultats per compaginar el treball amb la vida personal i familiar.

Línia estratègica 6. Reconeixement del lideratge i la participació e les dones

Punts forts	Punts a millorar
<ul style="list-style-type: none">• Creació de la Taula d'Igualtat de Gènere per fomentar la participació de les dones en l'àmbit social i polític.• Representació política paritària en l'Equip de Govern de l'Ajuntament de Granollers.• Increment d'activitats amb perspectiva de gènere des d'altres serveis com Salut Pública i Cultura.	<ul style="list-style-type: none">• És important disposar de dades desagregades per sexe no sols a nivell de representativitat política sinó també associativa.



6. Pla d'Accions

A partir de l'anterior radiografia de gènere, **s'ha dissenyat un Pla d'Accions participat entre la ciutadania, el personal tècnic i polític de l'Ajuntament**. L'objectiu principal és potenciar els punts forts, és a dir, aquells serveis i activitats que, de manera positiva, estan treballant a favor d'una societat més igualitària; alhora, que transformar els punts febles a través d'accions concretes per desenvolupar en els propers anys.

A nivell metodològic **s'ha estructurat el Pla d'Accions a l'entorn dels 6 eixos claus** que ha seguit la mateixa organització de la diagnosi de gènere. Cada eix conté els objectius centrals, així com les línies estratègiques que incorporen, els resultats esperats i els indicadors generals per poder fer el seguiment i l'avaluació global. Finalment les accions duen associades la descripció de les mateixes, el Servei responsable i els agents implicats en la seva implementació i l'any o període de realització.

Per tal de posar en marxa aquest III Pla d'Igualtat, des del primer moment s'impulsa la **Comissió d'Igualtat de gènere** per a que el conjunt de Serveis municipals que la integren, puguin vetllar pel desenvolupament del conjunt de les accions. És important destacar que està previst, **com a mesura d'avaluació continuada, la creació d'un aplicatiu específic per aquest III Pla d'Igualtat** que permetrà, fer el seguiment del grau de desenvolupament dels eixos de treball així com conèixer l'evolució del Pla a través d'un sistema d'indicadors de gènere.

Per tant, l'Ajuntament de Granollers a través de la Regidoria d'Igualtat ha fet una aposta clara per avançar en la cultura de treball de la transversalitat de gènere així com la interseccionalitat, a través d'aquest III Pla d'Igualtat de gènere de la ciutadania, 2018-2022.

Eix 1. Compromís amb la Igualtat de gènere

Objectius

- Situar la igualtat efectiva entre les dones i homes com a dret fonamental de les persones i com a valor central de l'acció municipal i incorporar la transversalitat de gènere en totes les polítiques locals. Desenvolupar l'Observatori de la Igualtat de Gènere com una eina clau d'impuls de les polítiques de gènere a Granollers.

Línia 1.1. Implementació i seguiment del III Pla d'Igualtat

Resultats esperats:

Posar en marxa el III Pla d'Igualtat, de manera transversal i participativa amb tots els Serveis implicats a la Comissió d'Igualtat de gènere de l'Ajuntament de Granollers.

Indicadors globals:

- Acta d'actualització de la Comissió d'Igualtat de gènere
- Creació de l'Aplicatiu Pla d'Igualtat
- Elaboració del sistema d'indicadors de gènere del III Pla d'Igualtat

Acció	Descripció	Responsable	Agents implicats	Any/ Període
1	<p>Impulsar la Comissió d'Igualtat de gènere</p> <p>Actualitzar la Comissió d'Igualtat de gènere com a responsable del seguiment i la implementació del III Pla d'Igualtat i revisar-ne les funcions</p>	CIRD	<ul style="list-style-type: none"> • Servei de Comunicació • Servei de Projectes estratègics i planificació • Servei de Promoció econòmica • Servei de Mobilitat • Servei d'Urbanisme i habitatge • Servei d'Obres i projectes • Servei d'educació • Servei d'esports • Servei de cultura i joventut • Servei de salut pública • Serveis socials 	2018

				• Servei de relacions ciutadanes	
2	Seguiment del III Pla d'Igualtat	<ol style="list-style-type: none"> 1. Establir indicadors per a les accions del III Pla d'Igualtat i realitzar un breu informe anual del seu nivell de desenvolupament <ul style="list-style-type: none"> • Crear un aplicatiu propi del Pla d'Igualtat 	CIRD	Serveis Informàtics	2018-2022

Línia 1.2. Creació de coneixement en clau de gènere

Acció		Descripció	Responsable	Agents implicats	Any/ Període
Resultats esperats: Disposar de coneixement actualitzat sobre la realitat de la ciutat des de la perspectiva de gènere.		Indicadors globals: <ul style="list-style-type: none"> • Elaboració d'informes interns sobre necessitats de coneixement des de la perspectiva de gènere • Incorporació al pla de formació interna anual de recursos humans formació específica en gènere • Creació de grups de treball de transversalitat de gènere 			
3	Respondre a les necessitats internes de coneixement en clau de gènere	<p>Donar resposta a les necessitats internes de coneixement de la realitat local en clau de gènere a través de l'Observatori de la igualtat de gènere de Granollers:</p> <p>a) Elaborar un informe breu sobre les necessitats d'informació i coneixement detectades a l'organització en l'àmbit de la igualtat de gènere.</p> <p>- Realitzar informes per àmbits sobre demandes concretes (internes o externes) en relació a la desigualtat de gènere i les condicions de vida de les dones</p>	CIRD	Comissió d'igualtat de gènere	2018-2022
4	Crear coneixement sobre la realitat local amb perspectiva de gènere	<p>Crear coneixement sobre la realitat social amb perspectiva de gènere per al conjunt de la ciutadania i els serveis locals a través de l'Observatori:</p> <p>- Crear una bateria d'indicadors socials sobre la desigualtat de gènere i les condicions de vida de les dones en clau local que s'actualitzi anualment</p> <p>- Crear elements de comunicació que permetin comunicar de manera efectiva el coneixement sobre la realitat local a través de l'ús d'infografies</p>	CIRD	Comissió d'igualtat de gènere	2018-2022

		<ul style="list-style-type: none"> - Realitzar una jornada anual de formació per a professionals dels serveis locals sobre un dels temes d'interès detectat oberta al conjunt de la ciutadania - Establir coordinació amb l'Observatori de la igualtat de gènere a Catalunya (OIG) vinculat a l'Institut Català de les Dones (ICD) i amb l'Observatori del Consell Comarcal del Vallès Oriental (OCCVO) 			
5	Pla de formació interna anual d'igualtat de gènere	<p>Incloure al pla de formació interna anual de recursos humans, activitats formatives sobre igualtat de gènere per a tots els grups funcionals. Es proposa treballar, entre d'altres, els següents continguts:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Llenguatge i comunicació no sexista - Recopilació de dades i indicadors de gènere - Incorporació de la perspectiva de gènere al lloc de treball (específica per a cada àrea) - Urbanisme i Mobilitat des de la perspectiva de gènere - Promoció econòmica: selecció per competències, igualtat a les empreses. 	Servei de Recursos Humans	CIRD	2018-2022
6	Creació de grups de treball de transversalitat de gènere	<p>Establir grups de treball puntuals per desenvolupar eines que permetin incorporar la transversalitat de gènere al conjunt de l'Ajuntament. Es proposa el desenvolupament, entre d'altres, de les següents eines:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Eina per avaluar, de manera senzilla, la incorporació de la perspectiva de gènere als 	<ul style="list-style-type: none"> • CIRD • Servei del Pla estratègic i planificació 	Comissió d'igualtat de gènere	2018-2022

		<p>projectes i accions en la seva fase de disseny</p> <ul style="list-style-type: none"> - Eines d'avaluació dels projectes compartits a partir dels mateixos equips de gestió del projecte i intentar estandarditzar-les. - Estandardització de la recollida d'informació a través d'ítems comuns per tal de facilitar la recopilació de dades desagregades per sexe - Eina per a l'avaluació de la incorporació de la perspectiva de gènere als projectes de l'àmbit d'urbanisme 			
--	--	---	--	--	--

Línia 1.3 Planificació estratègica en clau de gènere

<p>Resultats esperats: La incorporació de la perspectiva de gènere en la planificació estratègica de l'Ajuntament de Granollers.</p>	<p>Indicadors globals:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informe sobre l'adequació del CIRD a les necessitats actuals • Participació en l'elaboració de plans i projectes municipals • Elaboració de l'estratègia comunicativa dels continguts vinculats a la igualtat de gènere
---	---

Acció		Descripció	Responsable	Agents implicats	Any/ Període
7	Adequar el CIRD a les noves necessitats actuals	Adequar l'estratègia del CIRD a les noves necessitats i demandes i als nous marcs conceptuals	CIRD		2018-2019
8	Estratègia de comunicació del CIRD	Desenvolupar una estratègia comunicativa per al CIRD	CIRD	Servei de Comunicació	2019-2020
9	Incorporar la perspectiva de gènere a la planificació municipal	<ul style="list-style-type: none"> - Participar en l'elaboració de plans i projectes municipals - Incorporar la perspectiva de gènere en el tancament i avaluació del II Pla estratègic de Granollers - Incorporar la perspectiva de gènere en el III Pla estratègic de Granollers 	<ul style="list-style-type: none"> • CIRD • Servei del Pla estratègic i planificació 		2018-2022
10	Incorporar la perspectiva de gènere al Pla de desplaçament d'empresa de l'Ajuntament	<ul style="list-style-type: none"> - Incorporar la perspectiva de gènere en el diagnòstic previ al PDE de l'Ajuntament. - Coordinar les accions el PDE i el Pla d'igualtat intern en aquelles accions que sigui pertinent. 	<ul style="list-style-type: none"> • Servei de Mobilitat • Servei de Recursos humans 	CIRD	2018-2022
11	Estratègia comunicativa dels continguts vinculats a la igualtat de gènere	Incrementar la presència dels continguts sobre igualtat de gènere i polítiques locals d'igualtat als principals canals de comunicació municipal -xarxes socials, butlletí i web- a través d'una estratègia específica per a cadascun.	<ul style="list-style-type: none"> • CIRD • Servei de Comunicació 		2018-2022

Línia 1.4. Coordinacions transversals

Resultats esperats:		Indicadors globals:			
Incorporar a la metodologia de treball intern de l'ajuntament, coordinacions transversals de gènere.		<ul style="list-style-type: none"> • Seguiment del Pla Intern d'Igualtat • Coordinació amb l'Observatori de Joventut • Creació de l'espai d'igualtat de gènere al Share Point 			
Acció		Descripció	Responsable	Agents implicats	Any/ Període
12	Seguiment del Pla Intern d'igualtat	Establir un sistema de seguiment del Pla intern d'igualtat que consti, com a mínim, d'una reunió de seguiment anual	<ul style="list-style-type: none"> • CIRD • Servei de Recursos Humans 		2018-2022
13	Establir una coordinació permanent amb l'Observatori de Joventut	Establir una coordinació permanent amb l'Observatori de Joventut en tant que instrument d'impuls de la transversalitat de l'àmbit de joventut	<ul style="list-style-type: none"> • Servei de Joventut • CIRD 		2019-2022
14	Crear un espai d'igualtat de gènere al Share Point	Crear un espai d'igualtat de gènere al Share Point com a estratègia de comunicació interna en la qual incloure eines de comunicació no sexista i d'altres instruments que es generin	<ul style="list-style-type: none"> • CIRD • Servei de Comunicació 	Comissió d'igualtat de gènere	2018-2022

Eix 2. Accions contra les violències masclistes

Objectiu

- Promoure l'eradicació de les violències masclistes a Granollers a través del compromís institucional i social, tenint en compte diferents àmbits d'actuació municipal i oferint serveis d'informació i orientació, d'atenció psicològica i assessorament jurídic a les dones de Granollers.

Línia 2.1.Mantenir i ampliar els serveis del SIAD

Resultats esperats:

Mantenir els serveis oferts des del SIAD i ampliar-ne la cobertura

Indicadors globals:

- Mantenir els Serveis del SIAD
- Ampliar la cobertura d'atenció psicològica
- Ampliar la cobertura d'atenció jurídica
- Consolidació del Servei de fills i filles

Acció		Descripció	Responsable	Agents implicats	Any/Període
1	Continuar oferint els serveis del SIAD	Continuar oferint els serveis del SIAD de: - Prevenció i detecció de les situacions de violència masclista - Atenció i recuperació de les dones en situació de violència masclista	CIRD		2018-2022
2	Ampliar la cobertura de l'Atenció Jurídica	Ampliació de la cobertura del serveis d'atenció jurídica adreçada a dones en situació de violència masclista	CIRD		2018-2022
3	Ampliar la cobertura de l'Atenció Psicològica	Ampliació de la cobertura del serveis d'atenció psicològica adreçada a dones en situació de violència masclista	CIRD		2018-2022
4	Continuar oferint suport social a les dones en situació de violència masclista	Seguir facilitant informació, assessorament i suport en relació a recursos socials a les dones en situació de violència masclista	Serveis socials	CIRD	2018-2022
5	Consolidar el Servei d'atenció a fills i filles	Consolidar el servei d'atenció a fills/es de dones en situació de violència masclista	CIRD	Serveis socials	2018-2022

Línia 2.2.Facilitar formació i capacitació a dones i professionals

Resultats esperats:

Facilitar formació per tal d'ampliar la capacitació professional i de les dones en la prevenció i abordatge de les violències masclistes

Indicadors globals:

- Nombre d'hores formatives per sexe a professionals del Protocol
- Nombre d'hores formatives per sexe a la Policia Local
- Cursos ofertats en autodefensa per a les dones

Acció		Descripció	Responsable	Agents implicats	Any/Període
6	Oferir formació als professionals dels serveis del Protocol	Oferir formacions específiques als professionals dels serveis integrants del Protocol d'abordatge de les violències masclistes de Granollers.	CIRD	Comissió tècnica del Protocol	2018-2022
7	Oferir formació sobre violències masclistes a la Policia Local	Dissenyar formació específica per a la Policia Local en prevenció i atenció de la violència masclista i en perspectiva de gènere.	<ul style="list-style-type: none"> • CIRD • Servei de Recursos Humans 	Servei de seguretat ciutadana (Policia Local)	2018-2022
8	Donar continuïtat a la formació en autodefensa	Donar continuïtat als cursos d'autodefensa per a dones	CIRD	Servei de seguretat ciutadana (Policia local)	2018-2022

Línia 2.3. Millorar l'abordatge de les violències masclistes

Resultats esperats:

Millorar la sensibilització, la prevenció i l'actuació en les violències masclistes a través de l'acció coordinada de tots els agents del territori.

Indicadors globals:

- Nombre de reunions del Protocol d'abordatge de les violències masclistes de Granollers
- Implementació del Protocol contra les agressions sexistes en espais de festes
- Manteniment del Punt G
- Impacte de la Campanya del 25 de novembre

Acció		Descripció	Responsable	Agents implicats	Any/Període
9	Dinamitzar el Protocol d'abordatge de les violències masclistes de Granollers	Dinamitzar, consolidar i donar a conèixer el Protocol d'abordatge de les violències masclistes de Granollers	<ul style="list-style-type: none"> • CIRD • Comissió tècnica del protocol 		2018-2019
10	Donar suport a la implementació del Protocol contra les agressions sexistes en espais de festes	Donar suport a les entitats i col·lectius de la ciutat en la implementació del Protocol contra les agressions sexistes en els espais de festes	<ul style="list-style-type: none"> • CIRD • Entitats i col·lectius vinculats al Protocol de festes 	<ul style="list-style-type: none"> • Servei de salut pública • Comissió tècnica del protocol 	2018-2022
11	Millorar l'abordatge de les violències masclistes en dones joves	Millorar la coordinació entre serveis per a la prevenció, detecció i abordatge de casos de violència masclista en dones joves	<ul style="list-style-type: none"> • Servei de joventut • CIRD • Comissió tècnica del protocol 		2018-2022
12	Millorar l'abordatge de les violències masclistes en dones grans	Millorar la coordinació entre serveis per a la prevenció, detecció i abordatge de casos de violència masclista en dones grans	<ul style="list-style-type: none"> • Espai actiu de la Gent Gran • CIRD • Comissió tècnica del protocol 		2018-2022
13	Donar continuïtat al Punt G	Consolidar i donar continuïtat al Punt G, el punt d'atenció en salut durant les nits festives.	Servei de salut pública	<ul style="list-style-type: none"> • CIRD • Serveis socials • Servei de Joventut 	2018-2022

14	Campanya del 25 de novembre	Continuar coordinant les activitats de commemoració de la diada del 25 de novembre, Dia Internacional contra la violència vers les dones.	CIRD	<ul style="list-style-type: none"> • Servei de comunicació • Comissió tècnica del protocol 	2018-2022
----	-----------------------------	---	------	--	-----------

Eix 3. Drets i qualitat de vida

Objectiu

- Promoure, des de la interseccionalitat, un model de ciutat inclusiva que garanteixi els drets socials de totes les persones al llarg de tot el cicle de vida.

Línia 3.1 Fomentar la interseccionalitat de gènere

Resultats esperats:

Incorporació de la interseccionalitat en el model de ciutat i de forma d'entendre i atendre la ciutadania.

Indicadors globals:

- Creació del projecte de visibilitat de les dones nouvingudes
- Realització de l'activitat sobre igualtat a l'Espai actiu de la Gent Gran
- Nombre de projectes comunitaris amb perspectiva de gènere
- Aplicació de la perspectiva de gènere en projectes de cooperació internacional
- Accions d'orientació acadèmica amb perspectiva de gènere

Acció	Descripció Resultats esperats	Responsable	Agents implicats	Any/Període
1	Projecte de visibilitat de les dones nouvingudes	Nova ciutadania CIRD	<ul style="list-style-type: none"> Serveis Socials, Servei de Joventut 	2018-2022
2	Tallers per a dones nouvingudes a les escoles	Nova ciutadania		2018-2022
3	Incorporar la perspectiva de gènere a l'espai actiu de la Gent Gran	<ul style="list-style-type: none"> Espai actiu de la Gent Gran CIRD 		2018-2022
4	Crear una activitat sobre igualtat dins la programació de l'Espai actiu de la Gent Gran	<ul style="list-style-type: none"> Espai actiu de la Gent Gran CIRD 		2019-2022
5	Projectes comunitaris amb perspectiva de gènere	Serveis Socials (àmbit comunitari)	CIRD	2018-2022
6	Cooperació internacional amb perspectiva de gènere	Cultura de pau (Cooperació i solidaritat)	CIRD	2018-2022

7	Incorporar la perspectiva de gènere en l'acompanyament a les trajectòries formatives de les persones joves	Incorporar la perspectiva de gènere en les accions d'orientació acadèmica que es realitzen des de l'àmbit municipal	<ul style="list-style-type: none"> • Servei de Joventut • CIRD 		2019-2020
---	--	---	--	--	-----------

Línia 3.2. Salut i esports amb perspectiva de gènere

Resultats esperats:

Aplicar la perspectiva de gènere en totes les actuacions i programes de salut i esports.

Indicadors globals:

- Nombre de reunions entre salut pública i igualtat
- Nombre d'accions a l'Sport for Women in Urban Places
- Nombre d'hores formatives per sexe a entrenadors/es i monitors/es

Acció		Descripció Resultats esperats	Responsable	Agents implicats	Any/ Període
7	Consolidar la coordinació entre salut pública i igualtat de gènere	Consolidar el marc de coordinació entre els Serveis de Salut Pública i Igualtat per planificar les actuacions conjuntament	<ul style="list-style-type: none"> • CIRD • Servei de salut pública 		2018-2022
8	Sport for Women in Urban Places	Desenvolupar accions en el marc de la iniciativa europea Sport for Women in Urban Places	Servei d'esports	<ul style="list-style-type: none"> • Servei de Projectes estratègics i planificació • CIRD 	2018-2019
9	Trobada d'esport femení	Organitzar una trobada d'esport femení amb els equips femenins infantils i juvenils dels diversos clubs esportius de la ciutat	<ul style="list-style-type: none"> • CIRD Servei d'esports		2018-2019
10	Projecte de suport a l'esport femení vinculat al mundial d'handbol femení 2021	Desenvolupar un projecte de suport a l'esport femení vinculat al mundial d'handbol femení 2021 del qual serà seu la ciutat de Granollers	Servei d'esports	CIRD	2019-2021

Línia 3.3. Avançar cap a un model de ciutat dissenyada amb perspectiva de gènere

Resultats esperats:

Incorporar la perspectiva de gènere al disseny i la planificació urbanística.

Indicadors globals:

- Informe d'avaluació de les Instal·lacions municipals amb perspectiva de gènere
- Realització de l'auditoria de seguretat amb perspectiva de gènere
- Nombre d'elements reflectants i lumínics als passos de vianants

Acció	Descripció Resultats esperats	Responsable	Agents implicats	Any/Període	
12	Avaluar les Instal·lacions municipals amb perspectiva de gènere	Elaborar, conjuntament amb el Servei d'Obres, una relació de millores en les instal·lacions municipals en perspectiva de gènere.	Servei d'Obres	2019-2020	
13	Realitzar una auditoria de seguretat amb perspectiva de gènere	Realitzar una auditoria de seguretat de l'espai públic de la ciutat amb perspectiva de gènere.	Servei d'Urbanisme i habitatge	<ul style="list-style-type: none"> • Servei de Mobilitat • Policia Local • CIRD 	2019-2020
14	Incorporar elements d'il·luminació als passos de vianants	Incorporar elements reflectants i lumínics als passos de vianants per tal de millorar la seguretat a l'espai públic.	Servei de Mobilitat	2020-2021	

Eix 4. Coeducació i transmissió d'una cultura igualitària

Objectius

- Impulsar la coeducació -entesa com a educació per a la igualtat de gènere- en tots els àmbits educatius.
- Promoure canvis culturals que ens permetin avançar cap a la igualtat de gènere.

Línia 4.1. Formació i capacitat en perspectiva de gènere

Resultats esperats:

La incorporació de la coeducació i la igualtat de gènere al conjunt de la comunitat educativa: alumnat, professorat i famílies.

Indicadors globals:

- Nombre de tallers realitzats sobre igualtat de gènere als centres educatius
- Nombre d'hores de formació en igualtat de gènere per sexe al professorat
- Nombre d'accions en igualtat de gènere formatives a les famílies per sexe

Acció	Descripció	Responsable	Agents implicats	Any/Període	
1	Tallers sobre igualtat de gènere als centres educatius	Continuar oferint als centres educatius tallers sobre igualtat de gènere i prevenció de les violències masclistes a través de la Guia d'activitats i recursos per als centres educatius de Granollers.	CIRD	Servei d'Educació	2018-2022
2	Incorporació de la perspectiva de gènere a la formació del professorat	Incorporar la perspectiva de gènere als seminaris de formació del professorat vinculats als projectes que lideri el Servei d'Educació.	Serveis d'Educació		2019-2022
3	Formació de famílies amb perspectiva de gènere	Incorporar la coeducació i la perspectiva de gènere al programa formatiu dels tallers de famílies.	Serveis d'Educació	CIRD	2018-2022

Línia 4.2. Promoure la coeducació

Resultats esperats: Integrar la coeducació i la cultura igualitària a l'educació, biblioteques municipals, projecte Coenzims i al treball amb els Drets Humans.	Indicadors globals: <ul style="list-style-type: none"> • Realització del projecte coeducatiu i diversitat afectiva, sexual i de gènere als espais no formals • Creació del lot temàtic de llibres coeducatiu per a les escoles • Creació de la guia de lectura sobre igualtat de gènere • Creació d'accions igualitàries en el marc dels Drets Humans
---	--

Acció		Descripció	Responsable	Agents implicats	Any/Període
4	Projecte de coeducació i diversitat en l'educació no formal	Crear un projecte de coeducació i diversitat afectiva, sexual i de gènere en els espais d'educació no formal des de diversos àmbits: joventut, esports, cultura i educació.	<ul style="list-style-type: none"> • CIRD • Servei de Joventut 	<ul style="list-style-type: none"> • Servei d'Esports de Cultura • Servei d'Educació 	2019-2022
5	Coeducació amb les AMPA's i AFA's	Donar resposta a les demandes de formació de les AMPA's i AFA's vinculades a la coeducació i la igualtat de gènere.	Serveis d'Educació	CIRD	2018-2022
6	Crear un lot temàtic de llibres sobre coeducació	Crear un lot temàtic de llibres de suport a les escoles sobre coeducació	Servei de biblioteques	CIRD	2018-2019
7	Guia de lectura sobre igualtat de gènere	Crear una guia de lectura anual sobre igualtat de gènere i/o feminismes en el marc de la campanya del 8 de març	Servei de biblioteques	CIRD	2019
8	Incrementar el fons de les biblioteques sobre igualtat de gènere	Incorporar la perspectiva de gènere en la política de compres del fons de les biblioteques municipals	<ul style="list-style-type: none"> • Servei de biblioteques • CIRD 		2018-2022
9	Projecte Coenzims	Donar continuïtat a la col·laboració entre el Servei de Cultura i el CIRD en el marc del projecte Coenzims	Servei de Cultura		2018-2022
10	Igualtat de gènere i drets humans	Crear accions de sensibilització, reflexió i prevenció vinculades a la desigualtat de gènere i la discriminació des del marc de treball dels Drets Humans i la no violència	Cultura de pau		2018-2022

Eix 5. Reformulació dels temps i dels treballs

Objectiu

- Fomentar una redistribució equitativa dels treballs i dels temps entre dones i homes, tant en l'àmbit públic com privat impulsant mesures que afavoreixin la conciliació de la vida personal, laboral i familiar, la coresponsabilitat i els canvis estructurals en els models de producció i reproducció.

Línia 5.1. Promoció Econòmica amb perspectiva de gènere

Resultats esperats:

Incorporar la perspectiva de gènere en tots els projectes i programes que es desenvolupen en el marc del mercat de treball.

Indicadors globals:

- Nombre d'hores formatives per sexe en igualtat a Promoció Econòmica
- Suport a les entitats de dones emprenedores
-

Acció		Descripció	Responsable	Agents implicats	Any/Període
1	Incorporació d'indicadors de gènere a l'àmbit de promoció econòmica	Incorporar indicadors de gènere en els estudis i memòries de Promoció Econòmica	Servei de Promoció Econòmica		2018-2022
2	Continuïtat dels projectes específics per a la inserció laboral de les dones en situació de violència	Mantenir el projecte "Ponts a la feina" (o similar) amb Promoció Econòmica per a la inserció laboral de dones, en especial atenció a les dones víctimes de violència masclista	Servei de Promoció Econòmica		2018-2022
3	Associació de Dones Emprenedores EMPENTA	Seguir donant suport a l'Associació de Dones Emprenedores EMPENTA Granollers	Servei d'Empresa i Emprenedoria		2018-2022
4	Pla d'entrenament per a dones	Donar continuïtat a l'actuació "Pla d'entrenament per a dones" sobre emprenedoria femenina	Servei d'Empresa i Emprenedoria		2018-2022

Línia 5.2. Mobilitat amb perspectiva de gènere

Resultats esperats:

La implementació de la mobilitat sostenible amb perspectiva de gènere

Indicadors globals:

- Disseny de la xarxa ciclable
- Nombre d'accions comunicatives i informatives vers el transport públic amb perspectiva de gènere
- Elaboració del projecte Camins Escolars Segurs

Acció		Descripció	Responsable	Agents implicats	Any/Període
5	Implantar la xarxa ciclable	Implantar la xarxa ciclable per tal de facilitar la mobilitat quotidiana i les possibilitats de compatibilitzar el temps de cura i el temps de treball productiu	Servei de Mobilitat	CIRD	2019-2022
6	Incorporar la perspectiva de gènere en la comunicació vinculada al transport públic	Incorporar la perspectiva de gènere a l'hora de dissenyar els elements de comunicació i informació vinculats al transport públic de la ciutat (TransGran)	Servei de Mobilitat		2018-2022
7	Camins escolars segurs	Desenvolupar el projecte de camins escolars segurs	<ul style="list-style-type: none"> • Servei de Mobilitat • Servei d'Educació 	CIRD	2019-2022

Línia 5.3. Conciliació dels temps i temps educatiu fora de l'horari lectiu

Resultats esperats:

Facilitar temps de conciliació i educatiu fora de l'horari lectiu

Indicadors globals:

- Nombre d'hores formatives per sexe en igualtat a Promoció Econòmica

Acció		Descripció	Responsable	Agents implicats	Any/Període
8	Espai de guarda per a infants	Oferir espai de guarda per a infants a les activitats municipals, especialment a les dirigides a famílies.	CIRD		2018-2022
9	Donar continuïtat al projecte Etcètera	Donar continuïtat al projecte Etcètera des del marc de treball de l'escola a temps complet.	<ul style="list-style-type: none"> • Servei de Joventut • Servei d'Educació 	CIRD	2018-2022

Eix 6. Reconeixement del lideratge i la participació de les dones

Objectiu

Fomentar la participació de les dones en tots els nivells i àmbits de la vida pública, impulsant la presència de les dones en associacions, entitats i processos de participació ciutadana per afavorir la visibilitat i lideratge en la presa de decisions.

Línia 6.1. Aplicació de la transversalitat de gènere a la participació de les dones

Resultats esperats:

Visibilització de la participació de les dones i de la Taula d'Igualtat

Indicadors globals:

- Nombre d'accions d'apoderament femení
- Nombre d'accions de sensibilització de la Taula d'Igualtat

Acció	Descripció	Responsable	Agents implicats	Any/Període
1	Apoderament de les dones	Consolidar l'oferta d'activitats d'apoderament de les dones del CIRD amb una programació estable i amb increment de tallers i cursos existents.	CIRD	2018-2022
2	Reforçar la Taula d'igualtat de gènere	Augmentar la visibilitat i la presència a l'espai públic de la Taula d'igualtat de gènere	<ul style="list-style-type: none"> • Taula d'igualtat de gènere • CIRD 	2018-2022
3	Crear accions de sensibilització i formació des de la Taula d'igualtat	Crear accions de sensibilització i formació de caràcter participatiu des de la Taula d'igualtat de gènere	<ul style="list-style-type: none"> • Taula d'igualtat de gènere • CIRD 	
4	Campanya del 8 de març	Continuar coordinant les activitats de commemoració de la diada del 8 de març, Dia Internacional de les Dones	CIRD	2018-2022

Línia 6.2. Visibilitat dels sabers de les dones a la ciutat

Resultats esperats:

La visibilització dels sabers de les dones a la ciutat de Granollers, des de la creació de referents femenins, fins al món del cinema, la història i la comunicació.

Indicadors globals:

- Creació d'una genealogia femenina local de dones referents
- Realització de l'acció anual històrica en clau de gènere
- Suport a la producció cultural de les dones

Acció		Descripció	Responsable	Agents implicats	Any/Període
5	Projecte per a la creació de referents femenins	En el marc de la programació del 8 de març, incorporar explícitament la creació d'una genealogia femenina local, de dones referents que representin la diversitat de la ciutat	CIRD		2018-2022
6	Elles dirigeixen	Donar continuïtat al projecte "Elles dirigeixen" per a donar visibilitat a les dones del món de cinema	<ul style="list-style-type: none"> • CIRD • Associació Cultural 	Taula d'igualtat de gènere	2018-2022
7	Perspectiva de gènere als actes de reconeixement de la ciutat	Procurar que qualsevol reconeixement de ciutat (per exemple, la Medalla de Ciutat) tingui present la perspectiva de gènere	Servei de Comunicació		2018-2022
8	Comunicació amb perspectiva de gènere	Vetllar perquè les accions de visibilització de l'Ajuntament (per exemple el calendari, el pregó de les Festes de l'Ascensió, etc.) tinguin presents la perspectiva de gènere	Servei de Comunicació		2018-2022
9	Història amb perspectiva de gènere	Desenvolupar una acció anual vinculada a la història present i passada de les dones a la ciutat	<ul style="list-style-type: none"> • CIRD • Cultura de Pau • Arxiu 		2018-2022
10	Donar suport a la producció cultural de les dones	Donar suport a la producció cultural de les dones per tal de visibilitzar l'experiència femenina	Museu de Granollers		2018-2022
11	Incorporar la perspectiva de gènere a l'exposició permanent del Museu de Ciències naturals de Granollers	Incorporar la perspectiva de gènere a l'exposició permanent del Museu de Ciències naturals de Granollers	<ul style="list-style-type: none"> • Museu de Ciències naturals de Granollers • CIRD 		2019-2022
12	Incorporar la perspectiva de gènere en la comunicació vinculada a les arts escèniques	Visibilitzar el talent femení i contribuir a desmuntar els estereotips de gènere des de la comunicació vinculada a les arts escèniques	Teatre auditori de Granollers	CIRD	2019-2022

Línia 6.3. Aplicar la perspectiva de gènere a les entitats de la ciutat

Resultats esperats:

Aplicar la perspectiva de gènere i generar bones pràctiques en igualtat de gènere adreçat a les entitats de la ciutat.

Indicadors globals:

- Creació del Banc de bones pràctiques en igualtat de gènere
- Informe sobre la situació de les entitats en clau de gènere

Acció		Descripció	Responsable	Agents implicats	Any/Període
13	Crear un banc de Bones pràctiques en igualtat de gènere a la ciutat	Creació d'un banc de bones pràctiques en igualtat de gènere a la ciutat vinculat a les entitats i als serveis locals	<ul style="list-style-type: none"> • Servei d'acció comunitària • CIRD 		2019-2022
14	Incorporar la perspectiva de gènere al cicle de formació per a les entitats	Incorporar la perspectiva de gènere al cicle de formació per a les entitats que es desenvolupa des de l'equip de centres cívics.	Servei d'acció comunitària	CIRD	2019-2022
15	Fer una anàlisi de la situació de les entitats en clau de gènere	Analitzar la situació de les entitats en clau de gènere a partir del registre d'entitats	<ul style="list-style-type: none"> • Servei d'acció comunitària • CIRD 		2019

7. Avaluació i seguiment

L'avaluació i el seguiment continuat de la implementació i els resultats del III Pla d'igualtat seran eines claus per al propi desplegament de les polítiques d'igualtat de gènere de l'Ajuntament destinades a la ciutadania. L'avaluació està prevista en diferents nivells, establint moments concrets de realització d'informes de seguiment i de reunions d'avaluació i a través dels dos espais de treball claus: la Comissió d'igualtat de gènere de l'Ajuntament integrada per personal tècnic i directiu implicat directament al desenvolupament del Pla i el Grup de treball d'igualtat de gènere conformat per la Comissió d'igualtat de gènere del Consell de Ciutat i pel grup motor vinculat a l'estudi sobre igualtat de gènere del 2016.

Contingut i nivells d'avaluació

L'avaluació del III Pla d'igualtat es farà en relació als objectius generals plantejats per a cada un dels eixos de treball, als objectius específics de cada una de les línies de treball i a les accions definides en el Pla d'acció.

Tal i com es va acordar a la Comissió d'igualtat de gènere, **per a l'avaluació de les accions es crearà un aplicatiu informàtic de seguiment del Pla** en el qual es definiran, des dels diversos serveis municipals implicats, els indicadors de procés i resultat de les accions plantejades i els resultats esperats en relació a aquests indicadors. L'aplicatiu es preveu que estigui operatiu el darrer trimestre de 2018.

A partir de la informació que disponible per a les accions es completaran i s'acabaran de definir els indicadors d'avaluació per a les diverses línies d'actuació.

Moments d'avaluació

El Pla comptarà amb avaluacions anuals en les quals, des de l'Observatori de la igualtat de gènere, es realitzarà un breu informe sobre el nivell d'execució de les accions i els resultats dels indicadors establerts per a les accions. Aquest informe es presentarà per al seu contrast a l'Equip tècnic i directiu d'igualtat de gènere, a la Comissió d'igualtat de gènere de l'Ajuntament i al Grup de treball d'igualtat de gènere amb l'objectiu de completar la visió sobre la implementació del Pla i poder proposar millores si és necessari.

L'avaluació final es realitzarà dins el període de validesa del Pla i comptarà amb una avaluació del disseny, de la implementació, dels resultats i, si és possible per la informació disponible, de l'impacte. La metodologia del procés d'avaluació final (espais i agents, temporalitat, eines complementàries, etc) es definirà en el moment d'inciar-lo -2021/2022- amb la participació de la Comissió d'igualtat de gènere de l'Ajuntament i el Grup de treball d'igualtat de gènere.

Espais d'avaluació i agents implicats

El lideratge de l'avaluació del Pla es durà a terme des de l'Observatori de la igualtat de gènere de Granollers i comptarà amb els 2 espais ja esmentats abans:

- **Comissió d'igualtat de gènere de l'Ajuntament:** personal tècnic i directiu responsable del desenvolupament de les accions previstes al Pla (veure annex 1)
- **Grup de treball d'igualtat de gènere:** format per les persones integrants de la Comissió d'igualtat de gènere del Consell de ciutat (veure annex 2) i les participants al Grup motor de l'estudi sobre la realitat dels homes i dones de Granollers del 2016.

8. Annexos

Annex 1. Relació de persones que han assistit a les sessions de treball de la Comissió d'Igualtat de Gènere

Àrea	Àmbit d'actuació	Persona
Processos estratègics i comunicació	Comunicació i relacions institucionals	Montserrat Garriga
	Projectes estratègics	Àngel Gonzalo
Govern i economia	Promoció Econòmica (Granollers Mercat)	Núria Baella
Territori i ciutat	Obres i projectes	Antoni Corral Marta Garcia
	Urbanisme i habitatge	Marta Farràs
	Mobilitat	Laura Llavina
Serveis a la persona	Educació	Liboria Luna
	Esports	Cristina Fernández
	Cultura i joventut	Jaume Casacuberta
Acció comunitària i benestar	Salut Pública	Concepció Font Àngels Coma
	Serveis Socials	Jordi Ponce
	Relacions ciutadanes	Francisco Cruz
	Cultura de Pau	Mireia Nogués
	Acció Comunitària	Rosa Andreu
	Cap d'Àrea	Francesc Martínez
	Regidora d'Igualtat	Maria del Mar Sánchez
	Agent d'Igualtat	Anna Sellarès

Annex 2. Relació de persones i entitats que han participat en les sessions de diagnosi i pla d'accions

Noms i cognoms	Institució / Entitat
Agustín Pardo	Equip d'Atenció Primària 1 i 2 (ICS)
Albert Jordana	Vallès Oriental TV (director)
Anna Maria Piera	Escola Municipal Josep Maria Rueda (directora)
Anna Taulats	Associació Empenta Granollers
Ester Lara	Coral Albada
Joan Bellavista	II Pla Estratègic ciutat Granollers (director)
Manel Pere	Equip Atenció primària 3 i 4 (ICS)
Manel Sánchez	Arquitecte
Mireia Cammany	Vocal Comissió Executiva PIMEC al Vallès Oriental – Adjunta Direcció Epidor SA/Handbol
Nor Eddine Ben Zerrouk	Associació Averroes per al desenvolupament i la comunicació
Neus Pujol	Crida per Granollers – CUP
Núria Torregrossa	Equip atenció primària 3 i 4 (ICS)
Rosa Melero	Equip atenció primària 1 i 2 (ICS)
Silvia Ribas	Associació Empenta Granollers (presidenta)
Teresa Maria Ferrer	Ex-Directora de l'Escola Ferrer i Guàrdia
Xavier Guàrdia	Creu Roja Granollers (director)

Annex 3. Reunions tècniques

Reunions bilaterals de l'Agent d'igualtat de gènere, Anna Sellarès, amb els diversos serveis per al tancament del **Pla d'acció**:

Servei municipal	Persones assistents
Servei de Relacions ciutadanes	Paco Cruz, <i>responsable de relacions ciutadanes</i>
Servei d'Educació	Libòria Luna, <i>cap del servei d'educació</i>
Can Jonch, centre de cultura de pau	Mireia Noguès, <i>tècnica de Can Jonch, centre de cultura de pau</i>
Servei de Projectes estratègics i planificació	Àngel Gonzalo, <i>tèctic de projectes estratègics i planificació</i>
Servei de Comunicació	Montse Garriga, <i>cap de comunicació</i>
Servei de Biblioteques (Cultura)	Laura Padró, <i>Directora de les biblioteques de Granollers i de la biblioteca de Can Pedrals</i> Juan Manel Moreno, <i>Sots director de la biblioteca de Can Pedrals</i> Meritxell Trullàs, <i>responsable del programa de foment de la lectura</i> Sònia Andrés, <i>Directora de la Biblioteca Roca Umbert</i> Jaume Casacuberta, <i>cap del Servei de Cultura</i>
Nova Ciutadania	Fatiha El Mouali, <i>tècnica de nova ciutadania</i>
Museu de Granollers Museu de Ciències naturals	Glòria Fusté, <i>Directora del Museu de Granollers</i> Toni Arrizabalaga, <i>Director del Museu de Ciències naturals</i> Jaume Casacuberta, <i>cap del Servei de Cultura</i>
Espai actiu de la Gent Gran	Eva Vicens, <i>responsable de l'Espai actiu de la Gent Granollers</i>
Servei de Joventut	Toni Cobos, <i>responsable de programes de joventut</i> Jaume Casacuberta, <i>cap del Servei de Cultura</i>
Servei de mobilitat	Laura Llavina, <i>tècnica de mobilitat</i>
Servei de Recursos Humans	Montserrat Domènech, <i>cap de Recursos Humans</i>

Teatre-auditori (Cultura)	Carles Ribell, <i>director-gerent del Teatre-auditori</i> Jaume Casacuberta, <i>cap del Servei de Cultura</i>
Servei d'esports	Cristina Fernández, <i>tècnica d'esports</i>

Annex 4. Relació de persones participants a la sessió de treball de la Taula d'Igualtat de Gènere

Noms i cognoms
Adela Bermúdez
Concepció Dalmau
Lola Cañavera
Maria del Mar González
María González
Maria Nieves Uriz
Maribel García
Montserrat Figueres
Natalia Morillas
Rosa Vergés

Annex 5. Relació de documentació analitzada

- Actuacions Pla Educatiu d'Entorn de Granollers (2017-2018)
- Avaluació PUNT G Salut i Festa Agost 2017
- Carta de Serveis de la Xarxa de Centres Cívics de Granollers.
- Coneixent la ciutadania de Granollers: la realitat de les dones i els homes". Enquesta sociològica. (2016)
- Dades d'atenció facilitades pel Centre d'Informació i Atenció a les Dones
- Estudi sobre els hàbits relacionats amb la salut entre l'alumnat de 4t d'ESO a Granollers
- II Pla Estratègic (2011)
- Indicadors del Servei d'Emprenedoria de Granollers Mercat
- Informe tasques II Pla d'Igualtat de Gènere 2012-2015
- Narrativa del model de ciutat (2017)
- Octaveta de l'Oficina de Suport a les Comunitats de Veïns de Granollers
- Organigrama 2017 de l'Ajuntament de Granollers
- Pla d'Actuació Municipal 2015-2019
- Protocol contra les agressions sexistes als espais de festa de Granollers
- Protocol d'atenció a dones víctimes de violència masclista per la ciutat de Granollers
- Sistemes d'Informació en Salut de Granollers. Diputació de Barcelona (2015)
- SW UP - Sport for Women in Urban Places. Presentation of the project

Annex 6. Cronograma de les actuacions

Línia estratègica	Acció	2018	2019	2020	2021	2022
1.1. Implementació del Pla d'igualtat de gènere	1.1.1. Impulsar la Comissió d'Igualtat de gènere					
	1.1.2. Seguiment del III Pla d'Igualtat					
1.2. Creació de coneixement en clau de gènere	1.2.1. Respondre a les necessitats internes de coneixement en clau de gènere					
	1.2.2. Crear coneixement sobre la realitat local amb perspectiva de gènere					
	1.2.3. Pla de formació interna anual d'igualtat de gènere					
	1.2.4. Creació de grups de treball de transversalitat de gènere					
1.3. Planificació estratègica en clau de gènere	1.3.1. Adequar el CIRD a les noves necessitats actuals					
	1.3.2. Estratègia de comunicació del CIRD					
	1.3.3. Incorporar la perspectiva de gènere a la planificació municipal					
	1.3.4. Incorporar la perspectiva de gènere al Pla de desplaçament d'empresa de l'Ajuntament					
	1.3.5. Estratègia comunicativa dels continguts vinculats a la igualtat de gènere					
1.4. Coordinacions transversals	1.4.1. Seguiment del Pla Intern d'igualtat					
	1.4.2. Establir una coordinació permanent amb l'Observatori de Joventut					
	1.4.3. Crear un espai d'igualtat de gènere al Share Point					
2.1. Mantenir i ampliar els serveis del SIAD	2.1.1. Continuar oferint els serveis del SIAD					
	2.1.2. Ampliar la cobertura de l'Atenció Jurídica					
	2.1.3. Ampliar la cobertura de l'Atenció Psicològica					
	2.1.4. Continuar oferint suport social a les dones en situació de violència masclista					
	2.1.5. Consolidar el Servei d'atenció a fills i filles					
2.2. Facilitar formació i capacitació a dones i professionals	2.2.1. Oferir formació als professionals dels serveis del Protocol					
	2.2.2. Oferir formació sobre violències masclistes a la Policia Local					
	2.2.3. Donar continuïtat a la formació en autodefensa					
2.3. Millorar l'abordatge de les violències masclistes	2.3.1. Dinamitzar el Protocol d'abordatge de les violències masclistes de Granollers					
	2.3.2. Donar suport a l'implementació del Protocol contra les agressions sexistes en espais de festes					
	2.3.3. Millorar l'abordatge de les violències masclistes en dones joves					
	2.3.4. Millorar l'abordatge de les violències masclistes en dones grans					
	2.3.5. Donar continuïtat al Punt G					
	2.3.6. Campanya del 25 de novembre					

Línia estratègica	Acció	2018	2019	2020	2021	2022
3.1. Fomentar la interseccionalitat de gènere	3.1.1. Projecte de visibilitat de les dones nouvingudes					
	3.1.2. Tallers per a dones nouvingudes a les escoles					
	3.1.3. Incorporar la perspectiva de gènere a l'espai actiu de la Gent Gran					
	3.1.4. Crear una activitat sobre igualtat dins la programació de l'Espai actiu de la Gent Gran					
	3.1.5. Projectes comunitaris amb perspectiva de gènere					
	3.1.6. Cooperació internacional amb perspectiva de gènere					
	3.1.7. Incorporar la perspectiva de gènere en l'acompanyament a les trajectòries formatives de les persones joves					
3.2. Salut i esports amb perspectiva de gènere	3.2.1. Consolidar la coordinació entre salut pública i igualtat de gènere					
	3.2.2. Sport for Women in Urban Places					
	3.2.3. Trobada d'esport femení					
	3.2.4. Projecte de suport a l'esport femení vinculat al mundial d'hanbol femení 2021					
3.3. Avançar cap a un model de ciutat dissenyada amb PdG	3.3.1. Avaluar les Instal·lacions municipals amb perspectiva de gènere					
	3.3.2. Realitzar una auditoria de seguretat amb perspectiva de gènere					
	3.3.3. Incorporar elements d'il·luminació als passos de vianants					
4.1. Formació i capacitació en perspectiva de gènere	4.1.1. Tallers sobre igualtat de gènere als centres educatius					
	4.1.2. Incorporació de la perspectiva de gènere a la formació del professorat					
	4.1.3. Formació de famílies amb perspectiva de gènere					
4.2. Promoure la coeducació	4.2.1. Projecte de coeducació i diversitat en l'educació no formal					
	4.2.2. Coeducació amb les AMPA's i AFA's					
	4.2.3. Crear un lot temàtic de llibres sobre coeducació					
	4.2.4. Guia de lectura sobre igualtat de gènere					
	4.2.5. Incrementar el fons de les biblioteques sobre igualtat de gènere					
	4.2.6. Projecte Coenzims					
	4.2.7. Igualtat de gènere i drets humans					

Línia estratègica	Acció	2018	2019	2020	2021	2022
5.1. Promoció econòmica amb perspectiva de gènere	5.1.1. Incorporació d'indicadors de gènere a l'àmbit de promoció econòmica					
	5.1.2. Continuitat dels projectes específics per a la inserció laboral de les dones en situació de violència					
	5.1.3. Associació de Dones Emprendedores EMPENTA					
	5.1.4. Pla d'entrenament per a dones					
5.2. Mobilitat amb perspectiva de gènere	5.2.1. Implantar la xarxa ciclable					
	5.2.2. Incorporar la perspectiva de gènere en la comunicació vinculada al transport públic					
	5.2.3. Camins escolars segurs					
5.3. Conciliació dels temps i temps educatiu fora de l'horari lectiu	5.3.1. Espai de guarda per a infants					
	5.3.2. Donar continuïtat al projecte Etcètera					
6.1. Aplicació de la transversalitat de gènere a la participació	6.1.1. Apoderament de les dones					
	6.1.2. Reforçar la taula d'igualtat de gènere					
	6.1.3. Crear accions de sensibilització i formació des de la Taula d'igualtat					
	6.1.4. Campanya del 8 de març					
6.2. Visibilitat dels sabers de les dones a la ciutat	6.2.1. Projecte per a la creació de referents femenins					
	6.2.2. Elles dirigeixen					
	6.2.3. Perspectiva de gènere als actes de reconeixement de la ciutat					
	6.2.4. Comunicació amb perspectiva de gènere					
	6.2.5. Història amb perspectiva de gènere					
	6.2.6. Donar suport a la producció cultural de les dones					
	6.2.7. Incorporar la perspectiva de gènere a l'exposició permanent del Museu de Ciències naturals de Granollers					
	6.2.8. Incorporar la perspectiva de gènere en la comunicació vinculada a les arts escèniques					
6.3. Aplicar la perspectiva de gènere a les entitats de la ciutat	6.3.1. Crear un banc de Bones pràctiques en igualtat de gènere a la ciutat					
	6.3.2. Incorporar la perspectiva de gènere al cicle de formació per a les entitats					
	6.3.3. Fer una anàlisi de la situació de les entitats en clau de gènere					