

# Avaluació del II Pla d'Igualtat de Sant Sadurní d'Anoia 2013-2016

Ajuntament de Sant Sadurní d'Anoia



**Coordinació del treball:**

Miriam Sol Torelló (Spora Sinergies SCCL)

Oficina de les Dones i LGTBI de la Diputació de Barcelona

**Autora:**

Gemma Girona Girona (Ajuntament de Sant Sadurní d'Anoia)

**Amb la col·laboració de:**

Ajuntament de Sant Sadurní d'Anoia

© Diputació de Barcelona

Juny, 2019

Impressió: Departament de Reproducció Gràfica de la Diputació de Barcelona

# Índex

Índex.....	3
BLOC 1: INTRODUCCIÓ.....	4
1. Presentació i objectius.....	4
2. Metodologia.....	6
BLOC 2: AVALUACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT.....	7
3. Avaluació del disseny del Pla.....	7
4. Avaluació de la implementació del Pla.....	10
5. Avaluació dels resultats del Pla.....	24
BLOC 3: CONCLUSIONS I PROPOSTES.....	36
6. Conclusions.....	36
7. Propostes.....	38
ÍNDEX ANNEXES.....	40
1. Material consultat.....	41
2. Taller tècnic.....	42
3. Taller de ciutadania i entitats.....	48

# BLOC 1: INTRODUCCIÓ

---

En aquest primer bloc s'inclou la presentació del projecte d'avaluació de Plans d'igualtat i els objectius perseguits, així com la metodologia implementada per a l'elaboració de l'avaluació del Pla d'igualtat.

## 1. Presentació i objectius

L'Oficina de Les Dones i LGTBI (ODLGTBI) de la Diputació de Barcelona promou el disseny i la implementació dels Plans d'igualtat com un dels principals instruments d'aplicació de les polítiques d'igualtat. Aquests instruments constitueixen el marc de referència teòric i pràctic, recollint el conjunt d'objectius i línies estratègiques que permeten incidir en les diferents dimensions de desigualtat, així com les accions concretes que cal desenvolupar, mirant de responsabilitzar totes les àrees i regidories de l'Ajuntament, en un període de temps concret, que sol coincidir en una legislatura.

Els Plans d'igualtat municipals tenen ja cert recorregut i la majoria d'ens locals es troben realitzant segons i tercers Plans d'igualtat. És necessari doncs, per tal d'impulsar i donar coherència al cycle complet de les polítiques públiques, posar en valor l'actuació desenvolupada en el foment de les polítiques de gènere al territori, tot identificant els aspectes o factors d'èxit i aquells que han de ser revisats de cara a millorar-los.

L'avaluació implica la recopilació i anàlisi sistemàtica d'informació que permet emetre valoracions objectives sobre el grau d'assoliment del programa avaluat, els resultats obtinguts així com la pertinència de les actuacions realitzades per assolir els objectius proposats. Ha de ser una eina de caràcter pràctic que ofereixi una informació oportuna en el temps i útil per a la presa de decisions. És a dir, a partir dels punts forts i els punts febles identificats, l'avaluació ha de servir per millorar l'eficàcia, la coherència i la pertinència de les actuacions en matèria de polítiques d'igualtat.

Els objectius de l'avaluació són:

- Obtenir una base rigorosa d'informació basada en evidències sobre la trajectòria realitzada al llarg d'aquest anys en matèria d'igualtat.
- Identificar les contribucions de les àrees municipals en el desenvolupament de les polítiques de gènere.
- Valorar la implementació, els resultats i l'impacte del conjunt d'accions proposades en el Pla d'igualtat.
- Proposar recomanacions de millora per l'elaboració i desenvolupament del següent Pla d'igualtat del municipi.
- Potenciar la transparència pública i la rendició de comptes davant la ciutadania.

Des de l'ODLGTBI es vol donar un nou impuls a aquesta fase d'avaluació dels Plans d'igualtat mitjançant la formació, capacitat i acompanyament del personal tècnic municipal responsable de la implementació dels Plans d'igualtat, per tal que siguin ells i elles mateixes qui elaborin els seus propis informes d'avaluació.

És en aquest marc que l'ODLGTBI ha impulsat la iniciativa amb la 3a edició del **Projecte d'avaluació de Plans d'igualtat**, del curs 2018/2019. L'objectiu del curs s'ha

enfocat a proporcionar les eines conceptuals i metodològiques a les tècniques referents de les polítiques d'igualtat als diferents ajuntaments per poder elaborar avaluacions de Plans d'igualtat de gènere. El projecte ha comptat amb tres moments diferenciats:

- **Formació presencial:** s'han realitzat 4 sessions de formació presencial orientades a oferir els continguts teòrics i les eines metodològiques en relació amb l'avaluació de les polítiques públiques en general, i les polítiques d'igualtat en particular.
- **Assessorament on-line:** el projecte ha comptat amb un assessorament i acompanyament personalitzat emmarcat en l'aula virtual, orientat al desenvolupament de les diferents dimensions de l'avaluació.
- **Tallers participatius amb la ciutadania i el cos tècnic municipal:** s'ha desenvolupat un taller amb el personal tècnic municipal i un taller amb la ciutadania per tal d'obtenir les opinions, percepcions i valoracions de les persones implicades respecte la implementació i els resultats aconseguits amb el Pla.

El projecte pilot ha comptat amb el suport realitzat per l'entitat Spora Sinergies SCCL, encarregada de la formació presencial, l'assessorament *on-line* i la dinamització dels tallers participatius.

El present informe d'avaluació tracta d'analitzar l'abast i la pertinença de les accions desenvolupades i el treball realitzat per part de l'Ajuntament de Sant Sadurní d'Anoia durant els anys 2013-2018 del Pla d'igualtat de Gènere, per tal d'identificar els aspectes o factors d'èxit i aquells que han de ser revisats de cara a millorar-los.

## 2. Metodologia

Les metodologies emprades en el present projecte han combinat enfocaments quantitius, qualitius i participatius.

Les **metodologies quantitatives** han permès realitzar una anàlisi objectivable del grau d'implementació de les accions realitzades en el marc del Pla d'igualtat, així com dels recursos econòmics i humans. En aquest sentit, l'anàlisi de dades quantitatives s'ha basat en la documentació disponible per tal de conèixer allò previst i allò realitzat, i poder-ne fer les comparacions pertinents.

Les tècniques pròpies de la **metodologia qualitativa** permeten d'aprofundir en l'anàlisi de les pràctiques, percepcions i actituds dels col·lectius de persones involucrades en els processos investigats. Els tallers participatius realitzats han permès obtenir informació qualitativa respecte el coneixement del Pla d'igualtat i les seves accions, la implementació de les mateixes, així com els resultats obtinguts i la seva valoració corresponent. Així mateix, la documentació consultada també ha permès extreure informació qualitativa rellevant en l'avaluació del Pla d'igualtat.

Les **metodologies participatives** s'orienten a incloure els agents implicats en la definició del problema i les necessitats, així com les accions que hi poden donar resposta. En aquest cas, els mateixos tallers participatius han permès implicar als agents clau en el tancament del procés, que suposa l'avaluació del Pla.

En aquest sentit, les tècniques metodològiques per a la recollida d'informació emprades han estat les següents:

- **Anàlisi documental:**  
S'han consultat diferents fonts documentals (veure llistat de material consultat a l'annex 1).
- **Taller participatiu amb personal tècnic municipal:**  
En el taller participatiu amb el personal tècnic municipal hi ha participat les següents persones:
  - Serveis Socials i Igualtat
  - OAC
  - Cultura
  - Medi Ambient
  - Salut
- **Taller participatiu amb ciutadania i entitats:**  
En el taller participatiu amb la ciutadania hi ha participat les següents persones:
  - Associació de dones
  - Espai del Kor
  - Escola vedruna Sant Sadurní
  - Amal
  - tècnica d'igualtat
  - dona a títol independent

## **BLOC 2: AVALUACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT**

---

Aquest segon bloc inclou l'anàlisi de les diferents dimensions de l'avaluació:

- **Avaluació de l'elaboració i el disseny:** procés d'elaboració de la diagnosi de necessitats i del Pla d'Igualtat, coherència interna, nivell de concreció i formulació del marc lògic (relació entre objectius estratègics, objectius operatius i accions), pressupost previst i agents implicats previstos en un inici. Els resultats de l'avaluació del disseny es presenten en el capítol 3 d'aquest mateix bloc.
- **Avaluació del procés d'implementació:** grau de compliment de les accions, dificultats detectades, execució del pressupost previst i agents implicats en el desenvolupament de les accions. Els resultats de l'avaluació de la implementació es presenten en el capítol 4 d'aquest mateix bloc.
- **Avaluació dels resultats:** nombre i tipus d'activitats realitzades, resultats aconseguits a través de les accions desenvolupades i persones beneficiades pel conjunt d'accions. Els resultats de l'avaluació de resultats es presenten en el capítol 5 d'aquest mateix bloc.

### **3. Avaluació del disseny del Pla**

Per tal d'avaluar el disseny del Pla d'igualtat, s'ha parat atenció a les següents variables:

- El procés d'elaboració del Pla i la identificació de necessitats (diagnosi).
- L'estructura del Pla i el marc lògic corresponent (relació entre línies estratègiques, objectius i accions previstes).
- Les accions plantejades per a l'assoliment dels objectius i els resultats esperats
- Les estratègies de la transversalitat plantejades.
- L'adequació del calendari i els recursos previstos en relació amb les accions plantejades.

#### **3.1. Pertinença del procediment metodològic per a l'elaboració del Pla**

El II Pla d'Igualtat es va iniciar amb l'avaluació del 1r Pla, remuntant a l'inici del treball de cada línia estratègica, per saber quines eren les accions que s'havien acomplert.

En segon lloc, es va treballar en la diagnosi del territori i en l'estat de la qüestió de cada una de les línies estratègiques a nivell de país, internacional, etc. Aquesta diagnosi va constar de dues fases: una de quantitativa, on es van recollir una sèrie de dades a partir de documents del propi Ajuntament com el padró, pressupost, recursos humans, etc... i de dades d'altres fonts com el Consell Comarcal de l'Alt Penedès, departament d'Empresa i Ocupació de la Generalitat de Catalunya, etc., i es va completar amb una fase qualitativa a partir d'entrevistes i lectura i anàlisi de documentació del propi Ajuntament. A banda de la consultoria que realitzava el propi

Pla, en aquesta fase hi va participar el personal de l'Ajuntament a través d'una enquesta que donava resultat quantitatiu.

Les accions que es plantegen al Pla es realitzen a partir de les dades obtingudes amb la diagnosi i de la creació d'una taula tècnica d'igualtat. En aquesta taula hi van participar la majoria de departaments i serveis. Aquesta taula va fer la seva funció en el moment del disseny però no ha tingut continuïtat tot i estar contemplada com a acció de la línia 1 del Pla.

A continuació s'exposa la valoració de les figures tècniques respecte el procés d'elaboració del Pla.

- Participació en el disseny i elaboració del Pla per part del cos tècnic municipal
  - Es van realitzar 3 sessions per marcar els objectius i dissenyar el Pla. La majoria de persones participants a la sessió afirmen haver participat en aquestes sessions. No obstant, algunes persones no tenen un record gaire clar sobre en què va consistir aquesta participació.
  - Pel que fa a la valoració de la participació en aquest procés, hi ha cert acord al voltant de la idea que ha estat positiva perquè abans d'aquest moment desconeixien com incorporar la perspectiva de gènere al treball quotidià de cada àrea. És a dir, ha estat gràcies al procés de disseny i desenvolupament del Pla que algunes persones han pogut aprendre a incorporar la perspectiva de gènere i identificar desigualtats que abans passaven desapercibudes. En aquest sentit, es destaca també que es va dur a terme una formació amb el personal tècnic.
  - Per últim, una altra qüestió que es comenta és que no tots els serveis de l'Ajuntament van participar en l'elaboració del Pla anterior –i de fet tampoc estan participant en aquest nou Pla–, fet que es valora negativament i s'associa a la manca de compromís polític. Es considera que aquesta participació hauria de ser obligatòria i estar regida per l'equip polític.

Per altra banda, també es va realitzar una sessió participativa per les entitats del municipi, no exclusivament entitats de dones sinó aquelles entitats que en algun moment o altre han passat per la comissió d'igualtat, organitzat o participat en actes de les diades,... Se'ls hi proposava incidir en la fotografia de la visió sobre igualtat que tenia el municipi (diagnosi) i en l'elaboració de propostes. El que es veu reflectit d'aquesta participació són les accions a les que les entitats han incidit en la seva prioritització.

### **3.2. Pertinença de l'estructura del Pla**

El Pla està estructurat en les 7 línies d'actuació. A partir de la diagnosi global, s'han detectat les necessitats no només del municipi sinó que algunes responen a problemàtiques generals que potser des del propi municipi no afecten de la mateixa manera o que no correspon a l'administració local.

El Pla té un objectiu general que es desgrana en cada una de les línies les quals contenen els objectius específics amb els resultats esperats per cada un d'ells. Es contenen diversos indicadors que permetran comprovar si s'han assolit els resultats i per cada un dels objectius específics hi ha lligada una o varies accions (objectius operatius).

Els indicadors són factibles de respondre en gran part, tot i que tenim una manca de costum de realitzar les avaluacions parcials, per a cada acció, i potser trobem ítems que amb el pas del temps dificulten el seu procediment.



En general, el Pla és clar i entenedor, cadascuna de les accions està ben definida i respon al treball que s'ha anat fent durant el procés d'elaboració del mateix i per això el llenguatge i el disseny s'adiu a la manera de treballar del mateix Ajuntament.

Per poder realitzar les diferents accions, s'ha hagut de comptar només amb el pressupost d'igualtat, un pressupost just i que s'ha reduït amb el temps (tot i haver augmentat en despesa de capítol 1). En un inici, es comptava que cada una de les accions, al ser liderades des d'altres departaments, s'havia d'implementar amb el seu pressupost i no es va tenir en compte la voluntat de cada un d'ells.

En el moment d'elaborar la part d'accions del Pla, es va ser molt ambiciós en el nombre d'accions que es volien dur a terme cada any, igual que amb el nivell econòmic, hi ha implicats diferents serveis i no es van tenir en compte els *tempos* de les tasques quotidianes de cada departament. Podem dir que el cronograma no és massa realista en el moment en què la major part de les accions s'haurien d'haver dut a terme en els dos primers anys.

Per a l'avaluació de cadascuna de les accions, no hi han establerts indicadors específics. Aquests estan dissenyats per analitzar els resultats de cadascun dels objectius, a nivell general i s'han adaptat a cada una de les accions creant indicadors propis com són què s'ha fet, qui ho ha fet, com, nombre de participants, observacions, pressupost.

## 4. Avaluació de la implementació del Pla

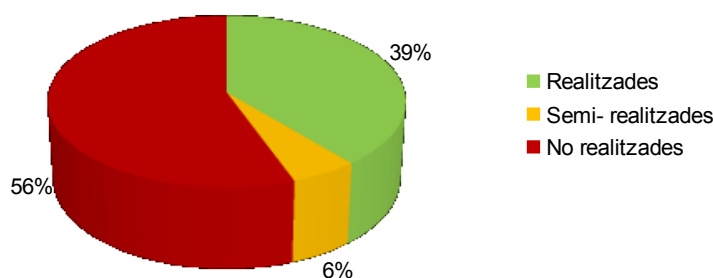
Per tal d'avaluar el procés d'implementació del Pla, s'han utilitzat les variables següents, parant atenció al període de vigència del Pla i a l'execució de les accions acordades en el mateix:

- Grau d'implementació de les accions i de l'acompliment de les línies estratègiques.
- Recursos econòmics destinats.
- Estructura organitzativa i transversalitat assolides.

### 4.1. Avaluació de l'acompliment del Pla

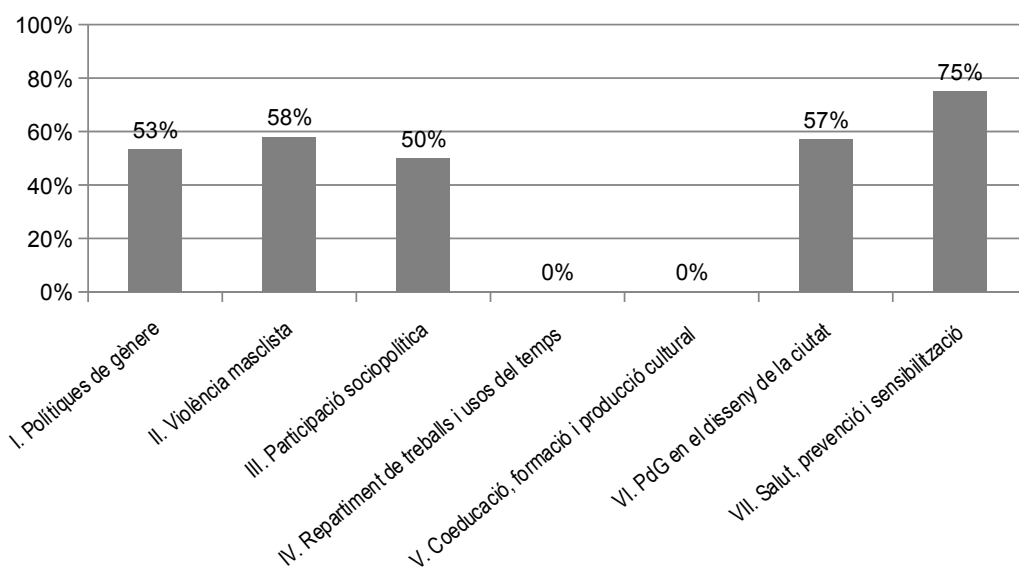
Els gràfics 1 i 2 mostren el grau d'implementació de les accions del Pla i el grau d'acompliment de cadascuna de les línies estratègiques.

Gràfic 1. Grau d'implementació de les accions



Font: elaboració pròpia a partir de memòria d'activitats

Gràfic 2. Grau d'acompliment de les línies estratègiques



Font: elaboració pròpia a partir de memòria d'activitats

### Valoracions:

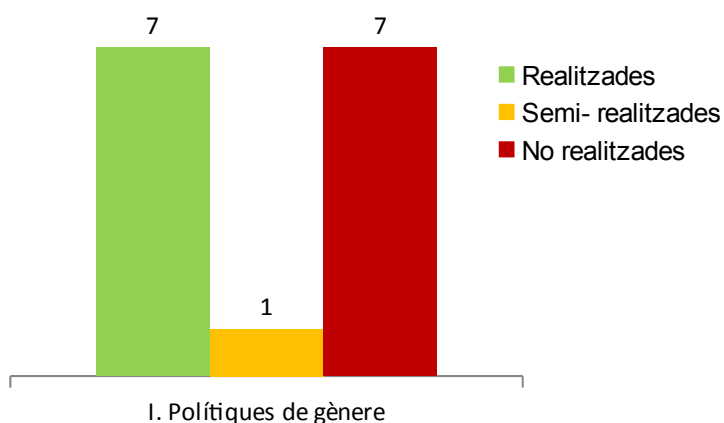
- Cada inici d'any s'han prioritzat unes línies estratègiques les quals s'han abordat implementant les diferents accions que complementava el Pla. En algunes línies s'han realitzat algunes accions diferents a les plantejades de mans d'algunes entitats.
- Les línies que s'han anat prioritzant són aquelles en què hi havia altres àrees implicades amb les quals ja hi ha una trajectòria de treball conjunt, com poden ser les de salut, les que s'hi implica el treball comunitari, serveis socials,...
- Aquelles línies o accions que no s'han implementat són aquelles que havien de ser liderades per altres departaments que no són igualtat, salut, mediació i acollida, etc.

## 2.2. Anàlisi de l'acompliment de cada una de les línies

A continuació s'analitza l'acompliment i la implementació de les accions per a cadascuna de les línies estratègiques del Pla.

### Línia 1: Impulsar les polítiques d'igualtat de gènere

Gràfic 3. Grau d'acompliment Línia 1



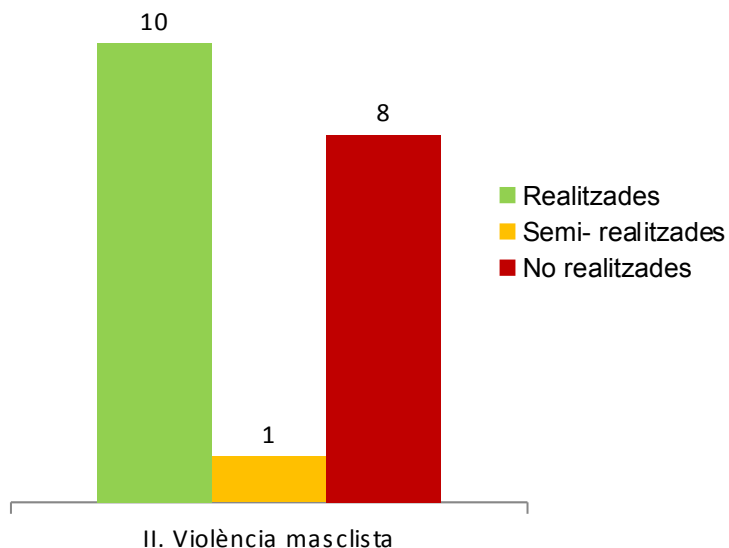
Font: elaboració pròpia a partir de memòria d'activitats

### Valoracions:

- S'han anat fent les accions que depenien únicament de la Regidoria d'Igualtat. Es va elaborar el Pla Intern d'Igualtat i dins d'aquest és on es trobaven la major part de les accions de la línia 1 del mateix Pla d'Igualtat Municipal.
- El Pla Intern d'Igualtat ha quedat aturat el 2016 degut a que s'havien d'elaborar diferents documents i negociacions que permetrien tirar endavant algunes de les accions.
- Les accions referents a comunicacions i difusió han tingut baixades i pujades segons la disponibilitat de la tècnica d'igualtat (permisos de maternitat, dobles encàrrecs, etc.).

## Línia 2: Lluitar contra la violència masclista

Gràfic 4. Grau d'acompliment Línia 2



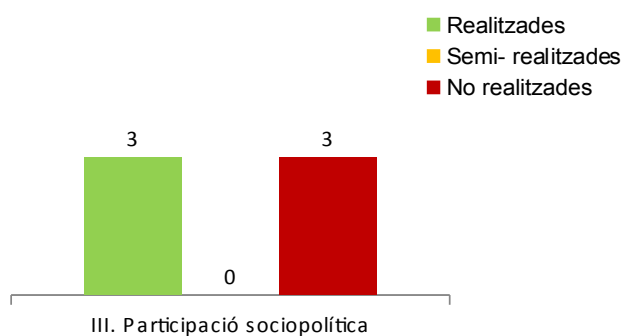
Font: elaboració pròpia a partir de memòria d'activitats

### Valoracions:

- Aquesta línia és de les que ha tingut més impacte degut a la trajectòria que té l'Ajuntament en prevenció i atenció a les violències masclistes. Abans de tenir cap Pla d'igualtat ja es treballava transversalment per poder atendre els diferents casos de violència masclista que podien sorgir, així com també es duen a terme tallers de prevenció als instituts, primer de la mà del Departament de Joventut i més tard de la mà de la Regidoria d'igualtat.
- Algunes de les accions que no s'han implementat ha estat bé per no adequar-se a les necessitats del moment o bé per manca de pressupost.

## Línia 3: Fomentar la participació sociopolítica de les dones

Gràfic 5. Grau d'acompliment Línia 3



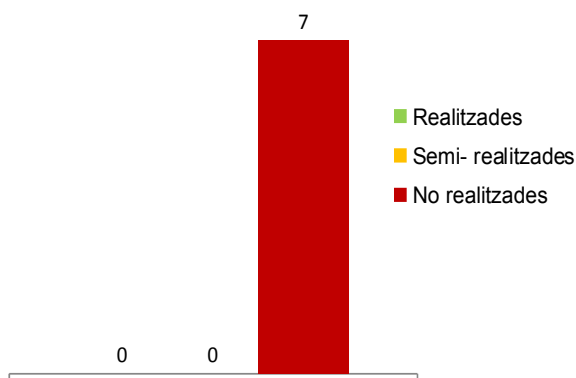
Font: elaboració pròpia a partir de memòria d'activitats

**Valoracions:**

- Tot i treballar estretament amb la ciutadania, a partir de la Comissió d'Igualtat creada el 2003 i donant protagonisme a les entitats de dones i totes aquelles dones que s'han volgut o pogut acostar al servei, les accions plantejades en aquesta línia demanaven la implicació de serveis, patronats, personal polític, etc., poc avesats al treball transversal, fet que ha deixat sense efectes algunes de les accions.

**Línia 4: Promoure canvis en el repartiment de treballs i usos del temps**

Gràfic 6. Grau d'acompliment Línia 4



IV. Repartiment de treballs i usos del temps

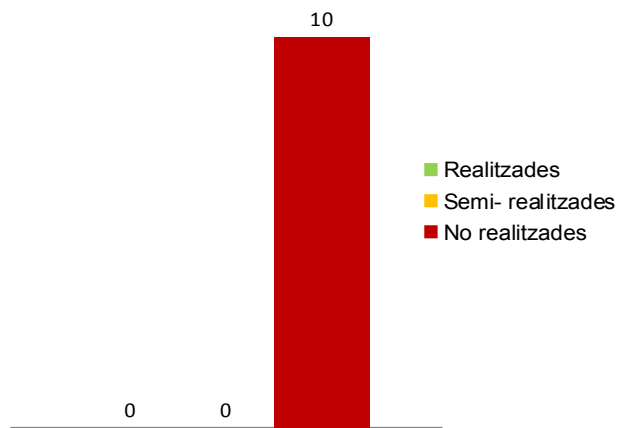
Font: elaboració pròpia a partir de memòria d'activitats

**Valoracions:**

- No s'ha tingut en compte el Pla a l'hora de programar les polítiques municipals de les àrees susceptibles de treballar el repartiment de treball i usos del temps, encarades en aquest Pla a promoure un canvi estructural en el mercat de treball i la coresponsabilitat en la vida personal, laboral i familiar.

**Línia 5: Fomentar la coeducació, la formació i la presència cultural de les dones**

Gràfic 7. Grau d'acompliment Línia 5



V. Coeducació, formació i producció cultural

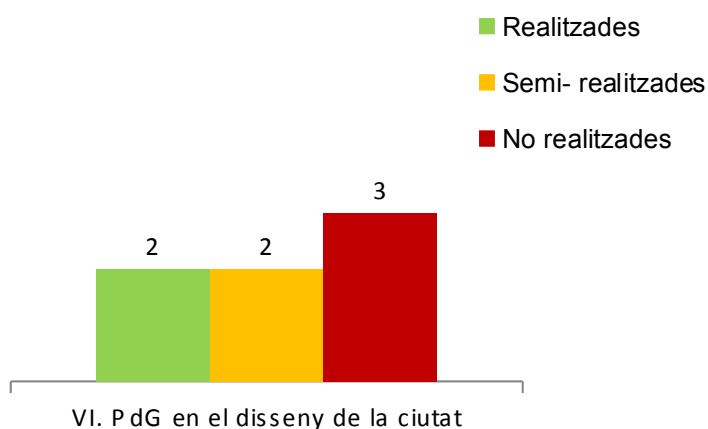
Font: elaboració pròpia a partir de memòria d'activitats

**Valoracions:**

- Aquesta línia pretenia un treball conjunt entre les àrees d'Igualtat i Educació. Degut a la manca d'un encàrrec clar per promoure la coeducació, no s'han pogut tirar endavant cap de les accions plantejades.
- En aquelles accions en les que es pretenia que hi hagués paritat a l'hora de programar, (bé actes culturals, inauguracions, etc), no s'ha tingut en compte que hi hagués el mateix nombre d'artistes, professionals... femenins i masculins, tot i que hi ha hagut presència femenina però potser no en igual nombre.

**Línia 6: Incloure la perspectiva de gènere al disseny de la ciutat**

*Gràfic 8. Grau d'acompliment Línia 6*



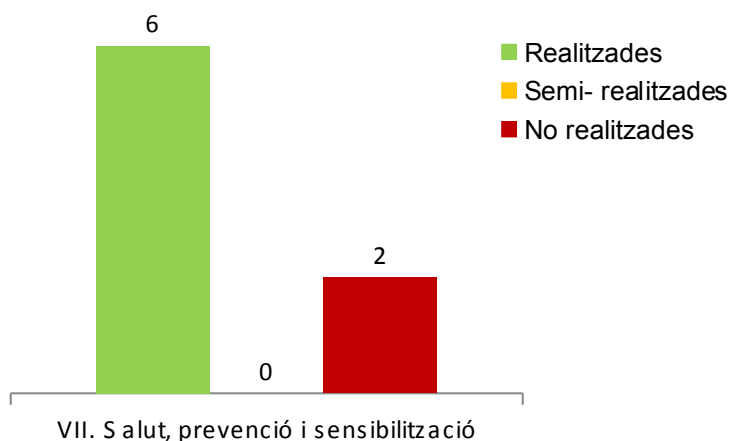
VI. PdG en el disseny de la ciutat  
Font: elaboració pròpia a partir de memòria d'activitats

**Valoracions:**

- Les accions d'aquesta línia s'han anat implementant en la mesura que els departaments implicats tenien l'encàrrec de tirar endavant els projectes (com per exemple el disseny d'un Pla municipal d'accessibilitat, l'execució d'un carril bici, etc.) i des d'Igualtat s'ha intentat incidir en què s'incorporés la perspectiva de gènere, aspecte en què els propis departaments han intentat tenir en compte tant com els hi ha estat possible (no totes les accions depenien del propi personal sinó que hi havia contractacions externes).

## Línia 7: Promoure la salut de les dones

Gràfic 9. Grau d'acompliment Línia 7



Font: elaboració pròpia a partir de memòria d'activitats

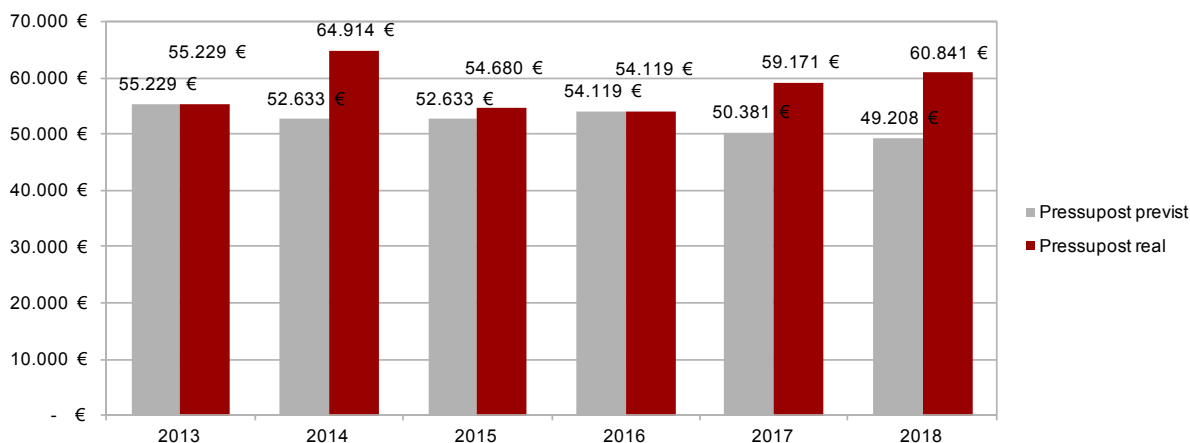
### Valoracions:

- Aquesta és una altra de les línies amb la que es treballa conjuntament amb anterioritat a tenir cap Pla d'igualtat municipal. Conjuntament amb les àrees de Salut i Serveis socials, s'aposta per promoure la salut activa des dels primers anys de vida, tenint un programa molt més ampli que el explica el Pla.
- Respecte aquelles accions que no s'han dut a terme, ha estat o bé per manca de pressupost o per manca d'interès en al ciutadania en el moment concret que es plantegen.

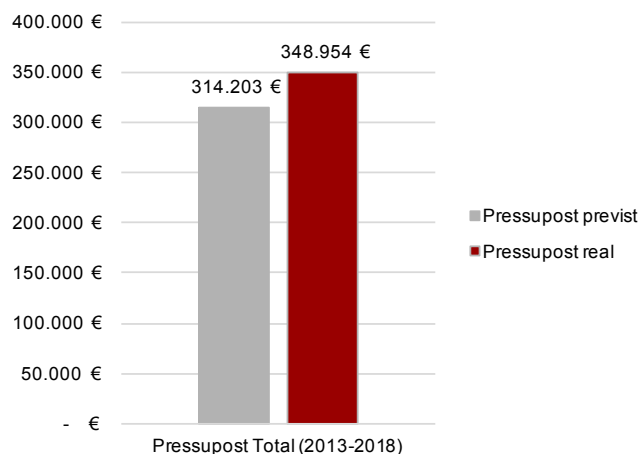
## 4.2. Avaluació del pressupost executat del Pla

Els gràfics 10 i 11 mostren el grau d'execució del pressupost previst per a cada una de les línies estratègiques del Pla.

Gràfic 10. Evolució del pressupost en matèria d'igualtat



Gràfic 11. Comparació del pressupost previst i executat durant el període de vigència del Pla d'igualtat



### Valoracions:

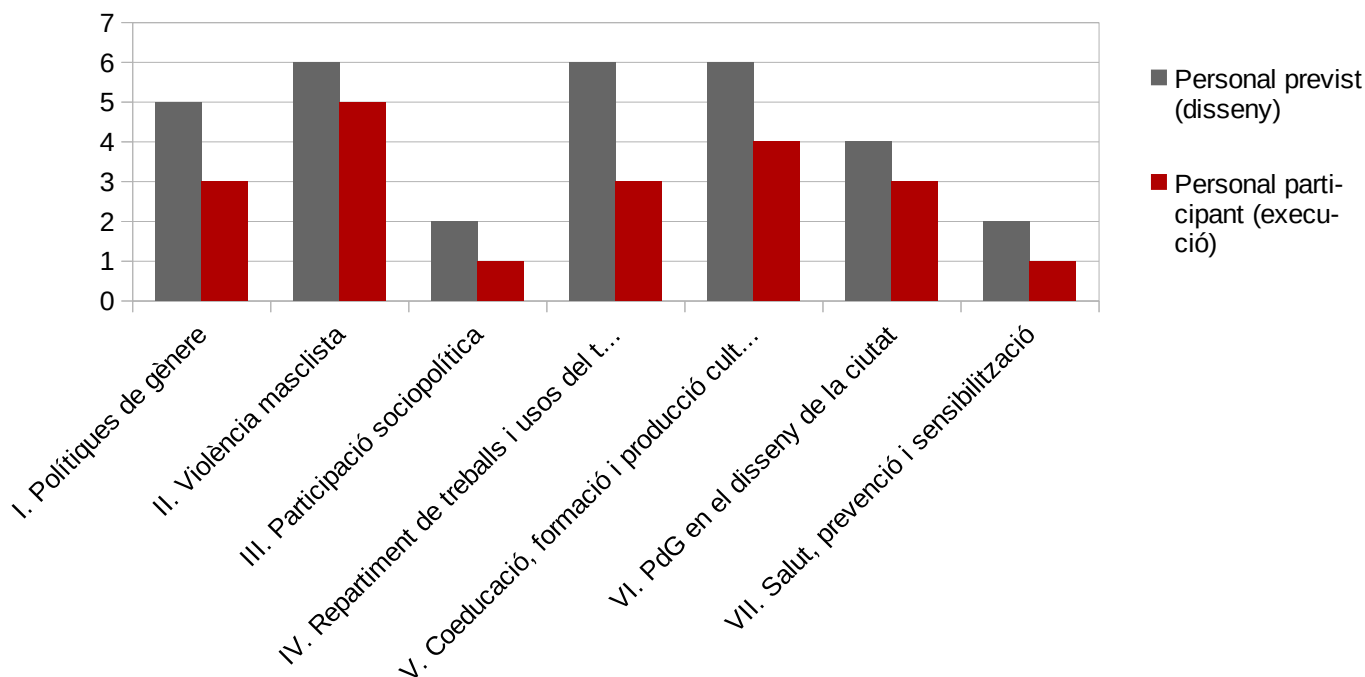
- El compromís aprovat en el Pla respecte el pressupost en matèria d'igualtat no especificava un import concret sinó en el fet de mantenir l'existència d'un pressupost específic per treballar per les polítiques públiques d'igualtat.
- En l'elaboració del pressupost anual de tota la corporació s'ha intentat augmentar any rere any per tal de poder anar acostant-se als imports en els que es treballava en el Pla anterior, 2008-2012, que degut als moments de crisi viscuts s'havia vist reflectida una davallada en el pressupost anual des de l'inici del Pla.
- El pressupost no està dividit per línies estratègiques sinó per capítol i/o servei, tot i això, podríem atribuir la manca d'assoliment d'algunes de les accions a la manca de pressupost.
- Un altre aspecte a tenir en compte és que el pressupost previst anualment s'ha pogut veure afectat durant el transcurs de l'any amb modificacions de crèdit, ja sigui per entrades de subvencions no previstes (12.000€ el 2014 o 10.000€ el 2017), romanents (2.044€ el 2015) o també disminucions de pressupost per



regulació en un pla d'estalvi (300€ el 2015), o adequar un servei a l'ús que se'n fa (reducció hores de SOJ, 1.210€ el 2017).

- Amb això, el pressupost executat ha estat major que el pressupost previst gairebé en tots els anys, en favor de l'àrea d'Igualtat.

### 4.3. Avaluació dels recursos humans i les àrees implicades en l'execució el Pla



Font: elaboració pròpia a partir de memòria d'activitats

#### Valoracions generals:

- Cada línia comptava amb les diferents àrees implicades en la mateixa, de manera que es va preveure que cada àrea o servei liderés aquella acció en la que tenia més possibilitat d'incidència, intentant alhora que cap àrea assumís una acció per ella sola.
- A l'hora d'executar cadascuna de les accions, les àrees participants han sigut menys de les previstes. Fins i tot en ocasions qui ha acabat tirant endavant les accions són àrees que no estaven previstes en el disseny.
- Podem extreure que la major part de les àrees i serveis previstos en el disseny del Pla no han seguit l'execució d'aquest, quedant així moltes de les accions sense efecte o executades per altres àrees.
- Per una banda, trobem accions en què a l'hora del disseny es van atribuir a un servei específic sense la participació d'aquest en el propi disseny i per tant el servei o àrea no s'ha vist motivat a realitzar-la.
- Un altre factor que ha provocat el no assoliment d'algunes de les accions ha estat el fet de no constituir una taula interdepartamental de seguiment, de manera que no s'ha vetllat per a l'execució de les accions concretes.
- D'altra banda, com a resultat del treball diari i de necessitats noves que s'han pogut generar paral·lelament al Pla, hi ha hagut accions noves o reformulades impulsades per diferents àrees o serveis.
- En cadascuna de les línies trobem àrees que es repeteixen i d'altres que només estan implicades en el disseny d'una línia en concret. La implicació de cada àrea depèn de la voluntat del personal tècnic ja que manca un encàrrec

polític en el treball transversal i en l'aposta per dissenyar i executar amb perspectiva de gènere, tant a nivell polític com tècnic.

- A l'Ajuntament existeixen algunes àrees poc sensibilitzades en qüestions de gènere que es visibilitza en la implementació de les accions programades. En les accions no implementades hi podem trobar implicades àrees com Secretaria, Intervenció i Urbanisme. Així com d'altres àrees en què no s'implementen accions per una manca d'interès en el treball transversal vist per la manca d'assistència a les reunions i formacions proposades. Algunes d'aquestes àrees poden ser les d'Educació i el Servei local d'ocupació.
- Les accions dutes a terme durant els anys de vigència del Pla han estat liderades i acompanyades per aquell personal més sensibilitzat i que ha participat en les diverses formacions i accions que s'han dut a terme dins el propi Ajuntament, específicament en matèria d'igualtat (sensibilització en assetjament sexual i per raó de gènere, formació en perspectiva de gènere, etc.).
- La transversalitat en el disseny i l'execució de les accions es materialitza a través de coordinacions, la participació a formacions, etc. S'ha trobat un resultat exitós entre aquelles àrees que ja tenen una predisposició a treballar amb aquesta metodologia (com poden ser les àrees de Salut, Medi ambient, Serveis socials, Mediació i acollida, Escola de música, Biblioteca i Igualtat). Amb d'altres àrees s'ha pogut anar organitzant accions amb la seva participació puntual però no amb el treball continu des del disseny fins l'execució i l'avaluació, com poden ser Cultura i Joventut.

A continuació es presenta la valoració de les persones participants als tallers, tècnic i de ciutadania, respecte diferents aspectes del Pla d'igualtat.

- **Coneixement del Pla d'igualtat**

**Per part del cos tècnic municipal:**

- Les persones participants (referent tècnica de Salut i referent tècnic de Medi Ambient) sí coneixen el Pla d'igualtat anterior i, de fet, van participar en la seva elaboració.
- No obstant això, sembla que el coneixement del contingut no és gaire precís, en part perquè fa bastant temps que es va engegar aquest Pla.

**Per part de la ciutadania:**

- No es té gaire coneixement del Pla d'igualtat ni de les accions que es fan des del servei d'igualtat de l'Ajuntament, amb excepció de les que es realitzen en el marc d'algunes dates assenyalades.
- S'afirma que l'associació de dones col·labora amb el servei d'igualtat per organitzar i desenvolupar accions.
- Accions per la igualtat al municipi identificades per les persones assistents:
  - Actes del 8 de març i del 25N.
  - Dia de la salut de les dones.

**Participació en el desenvolupament de les accions per part del cos tècnic municipal**

- S'afirma que el Pla s'ha desenvolupat més al voltant de les línies estratègiques que no tant a partir de les accions concretes que estaven programades. Cada any s'ha treballat sobre unes 3 línies, aproximadament.
- Per altra banda, es posa de relleu que s'han dut a terme algunes accions per promoure la igualtat entre dones i homes més enllà del context del Pla.

## **Incorporació de la perspectiva de gènere i accions per promoure la igualtat des de cada àrea municipal**

### **Salut**

- En aquest servei fa anys que s'incorpora la perspectiva de gènere als programes i activitats que realitzen.
- Es recullen totes les dades desagregades per sexe i posteriorment analitzen qualitativament aquesta informació, per tal de detectar desigualtats de gènere i poder dissenyar els diferents Plans i accions tenint en compte aquesta diagnosi. Aquesta forma de treball s'aplica als diferents temes sobre els quals treballa el servei: drogues, promoció de la salut amb població de diferents edats, etc.
- Una de les accions que estava prevista i que va començar amb més força va ser la de desenvolupar tallers de salut amb joves per formar-los com a promotors/es o agents de salut. Es comenta que en un inici els i les joves que van participar en aquesta acció estaven molt motivats, però amb el pas del temps van perdre l'interès i l'acció no va tenir continuïtat.
- Es va realitzar l'enquesta de la Diputació de Barcelona a 4rt d'ESO sobre hàbits de salut per conèixer l'estat de salut dels i les joves del municipi i poder programar accions més ajustades a les seves necessitats reals. Aquesta enquesta ofereix molta informació desagregada per sexe sobre alimentació, pràctica esportiva, consum de substàncies, etc.

### **Medi Ambient**

- S'afirma que des de fa uns anys es treballa amb perspectiva de gènere, en part també perquè els mateixos objectius del servei, que ara giren al voltant d'un concepte de sostenibilitat diferent, convergeixen en àmbits i punts d'interès de les polítiques d'igualtat (mobilitat, accessibilitat per tothom, etc.). Per tant, des de Medi Ambient i a partir dels Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS), les línies de treball a seguir incorporen molts temes i metes vinculades a acció social que conflueixen amb el camp de treball de la igualtat de gènere.
- Per aconseguir els ODS, s'està intentant involucrar les diferents àrees de l'Ajuntament i desenvolupar un treball transversal i estratègic al voltant de la sostenibilitat. Es destaca també que aquestes línies de treball s'han incorporat al Pla de Responsabilitat Social Corporativa.
- S'organitzen caminades per la natura amb perspectiva de gènere.
- En aquest servei es recullen dades desagregades per sexe des de fa un temps. Aquest fet els hi ha permès adonar-se d'algunes regularitats, com ara que són les dones les que majoritàriament s'encarreguen de la recollida de residus a les llars, i reflexionar sobre què implica tot això pel que fa a la igualtat de gènere i quines conseqüències tenen en aquest sentit les accions que s'implementen des del servei.
- Algunes de les accions on conflueixen objectius de sostenibilitat i igualtat tenen a veure amb la promoció de la mobilitat sostenible. Per una banda, es comenta que s'han comprat bicicletes unisex adaptades tant al cos dels homes com al cos de les dones (abans eren bicicletes d'home). Per l'altra, s'esmenta que estava previst ampliar el carril bici però que finalment s'han fet zones mixtes per bicicletes i vianants, atès que als barris antics no hi havia prou espai per construir carrils independents per a bicicletes.
- En relació a la mobilitat, es comenta també que aproximadament cap a l'any 2016 es va realitzar una diagnosi urbanística amb perspectiva feminista sobre les rutes quotidianes que fan les dones pel municipi, amb l'objectiu de detectar necessitats de millora.

## **Cultura**

- En aquest servei també es treballa integrant la perspectiva de gènere des de fa un temps. Per exemple, s'intenta fer una programació cultural que promogui la igualtat de gènere en les actuacions culturals que es realitzen des de l'Ajuntament.
- Sobre aquesta qüestió, es comenta que mantenir la paritat pel que fa a la contractació d'homes i dones artistes és senzill en la programació ordinària anual (teatre, biblioteca, etc.), però no tant en el moment de les Fires i festes. En l'actualitat, és difícil trobar bandes musicals compostes exclusivament o majoritàriament per dones que tinguin un estil que encaixa amb les demandes de la ciutadania, o quan es troben són massa cares – precisament perquè són poques i estan molt demandades– per al pressupost d'un Ajuntament d'aquesta mida. Es comenta que probablement d'aquí a un temps aquesta situació canviarà i ja no serà un problema poder contractar grups coneguts compostos per dones.
- Una altra acció important on participa aquest servei en l'actualitat és l'elaboració del protocol davant d'agressions sexistes als espais d'oci.
- Per últim, s'esmenten algunes situacions en relació amb algunes desigualtats que es donen o es donaven en certes festivitats del municipi. D'una banda, s'afirma que arran de les demandes de la comissió d'igualtat, des de l'any 2016 ja no hi ha "reina del cava" sinó l'ambaixador i l'ambaixadora, un home i una dona. Aquesta festivitat tenia un tarannà força sexista (tant la reina com les dames d'honor havien de ser dones que complissin amb el model de bellesa hegemònic) i per això es valora molt positivament el canvi efectuat en aquest sentit, el qual ha estat promogut sobretot per la comissió d'igualtat i el grup polític de la CUP. Per altra banda, es parla que a les festes de barris –conegudes com "les festes del rengle"– encara hi ha tradicions força sexistes, com ara el fet que es distingeixi les dones solteres o que la posició a la desfilada reservi un lloc de més autoritat i distinció als homes. Les persones participants a la sessió coincideixen a assenyalar que potser el més controvertit d'aquesta festivitat és que el personal de l'Ajuntament ha de participar en aquests costums amb trets sexistes, la qual cosa és viscuda amb incomoditat per a la majoria. Es genera un petit debat al voltant de si seria més o menys complicat que la ciutadania acceptés introduir canvis en aquesta tradició que reduïssin el seu component masculista.

## **OAC**

- Des de l'OAC s'afirma que es tracten per igual les demandes d'homes i dones, però no es recullen dades desagregades per sexe.
- Es comenta que, des de fa un temps, el personal d'aquest servei ha incorporat la perspectiva LGTBI i té en compte la diversitat d'orientació sexual i de gènere per atendre les persones que s'apropen al servei. En concret, s'afirma que no es qüestiona la identitat de les persones trans quan es detecten documents identificatius en què no coincideix el sexe de la persona amb la seva expressió de gènere, la qual cosa és important per garantir una atenció respectuosa i digna. S'esmenta també que l'OAC està ubicada a un espai on no es pot atendre amb intimitat.
- Es comenta que en alguns documents, com ara el consentiment per als i les menors, s'ha canviat la referència de "pare i/o mare" per "tutor o tutora" per incloure-hi una diversitat major de models familiars.
- S'esmenten un parell de situacions on es perceben desigualtats de gènere. D'una banda, s'afirma que alguns homes del Marroc s'apropen al servei per fer demandes en nom de les seves parelles dones i que s'està intentant revertir aquest fet. De l'altra, s'admet que a vegades s'han donat casos on

companys/es de treball han fet més cas a les demandes dels homes – sobretot quan es dirigeixen al servei amb una actitud demandant o d'enuig– que a les de les dones. Si aquesta actitud la tingués una dona, comenten, seria estigmatitzada.

### **Serveis Socials i Igualtat**

- Aquest servei és el punt de referència de les polítiques d'igualtat del municipi. Per aquest motiu, està coordinant l'avaluació del Pla anterior i el procés d'elaboració d'aquest nou Pla.
- En l'actualitat s'està començant a incorporar la perspectiva LGTBI a l'Administració local (desplegament del Servei d'Atenció integral: SAI, formacions sobre diversitat sexual i de gènere, etc.).
- Com a accions específiques, s'esmenta que s'ha creat un segell de capacitació parental. En el marc d'aquesta actuació s'organitzen trobades de persones de diferents procedències amb l'objectiu de donar eines educatives a les famílies. Es comenta que aquestes trobades són un bon moment per detectar necessitats dels diferents col·lectius de persones.
- Es comenta que el Pla d'igualtat intern s'ha intentat dissenyar donant importància a la comissió de seguiment, la qual ha de marcar fulls de ruta anuals i no tant contemplar accions concretes.

### **Treball transversal i coordinació entre àrees**

- Un dels punts forts de la implementació de les polítiques d'igualtat dins del municipi és el fet que es treballa força de manera coordinada entre algunes àrees, com ara les que han participat en aquesta sessió. Aquest fet denota una comprensió força arrelada del que significa la transversalitat de la perspectiva de gènere en alguns serveis.
- S'afirma que aquesta manera de treballar permet superar possibles limitacions de recursos econòmics i tirar endavant accions més efectives, atès que la participació de dues àrees o serveis en l'organització i desenvolupament d'una acció o programa amplia el pressupost del qual es disposa.
- En aquest sentit i com a punt feble, s'esmenta que hi ha serveis municipals on encara no s'ha incorporat gaire la transversalitat de la perspectiva de gènere ni tampoc es treballa de manera coordinada per dur a terme accions enfocades a reduir les desigualtats entre dones i homes (per exemple, Serveis Tècnics).

## **Compromís de l'Ajuntament amb les polítiques de gènere i igualtat**

### **Segons el cos tècnic municipal**

- Es considera que no existeix un compromís real per part de l'Ajuntament per promoure polítiques de gènere i feministes que permetin avançar cap a la igualtat entre dones i homes. S'afirma que aquest no és un objectiu polític que estigui definit; de fet, es comenta que hi ha un ús partidista i electoralista d'aquest tema ("als polítics els interessa molt la igualtat només els dies marcats: el 25 de novembre i el 8 de març").
- El fet que no hi hagi gaire participació en algunes sessions, com en aquesta, s'interpreta com un exemple de l'escàs compromís que hi cap a la igualtat per part de l'Ajuntament, atès que s'entén que alguns serveis haurien de participar en l'elaboració del Pla d'igualtat de manera obligatòria (per exemple, la Policia local o la Brigada...).

- En aquest sentit, es comenta que algunes mesures, com ara el protocol contra les agressions sexistes, s'han pogut tirar endavant pel compromís i la voluntat del cos tècnic, però no perquè hi hagi un suport polític efectiu.

### **Segons la ciutadania**

- Es comenta que l'Ajuntament ho fa bé i treballa per avançar cap a la igualtat de gènere, però es considera que a vegades resulta difícil que la gent s'interessi en segons quins temes.
- També es posa de relleu que l'Ajuntament no dona gaire suport a les entitats i col·lectius del municipi, tampoc a les que estan formades per dones o que realitzen activitats relacionades amb la igualtat.

## 5. Avaluació dels resultats del Pla

Per tal d'avaluar els resultats del Pla d'igualtat, s'han analitzat les següents dimensions:

- Indicadors d'avaluació i resultats esperats en el Pla
- Difusió i comunicació.
- Valoració de les accions del Pla.

### 5.1. Indicadors de resultats

#### Línia 1: Impulsar les polítiques d'igualtat de gènere

Acció	Resultats esperats / Indicadors d'avaluació i seguiment	Resultats obtinguts
Manteniment del pressupost en igualtat	S'haurà mantingut el nivell de dotació de recursos econòmics en matèria d'igualtat i de treball transversal	El pressupost va fer una pujada el 2014 i una baixada el 2015, a partir d'aquí s'ha anat augmentant anualment.
Pla Intern d'igualtat	S'haurà elaborat i implementat un Pla Intern d'igualtat	Es va elaborar el Pla Intern d'igualtat durant el 2015
Difusió pública del Pla d'igualtat de Gènere	S'hauran difós els resultats del Pla d'igualtat de Gènere entre tots els agents econòmics i socials del municipi i la ciutadania en general  INDICADORS Grau de difusió del Pla d'igualtat de Gènere: - Nivell de compliment de les actuacions previstes - Nombre i perfils de participants en accions de difusió	S'han realitzat 3 accions: - Article a la revista de la casa de la vila - Tertúlia a la radio entorn el Pla - Jornada de presentació
Espai a la pàgina web de seguiment de resultats del Pla d'igualtat de Gènere	S'haurà establert un espai a la pàgina web municipal específica per igualtat.  INDICADORS - Número de publicacions	A la pàgina web existeix la pàgina específica d'igualtat.  S'han realitzat 200 publicacions
Llibre d'estil per a la utilització de llenguatge inclusiu	S'haurà adoptat un llenguatge inclusiu en la comunicació municipal	Es va optar per facilitar al personal de l'Ajuntament a través d'internet el llibre d'estil de la Generalitat de Catalunya. Desconeixem l'ús que se n'ha fet.
Programa de ràdio específic en temes d'igualtat.	INDICADORS - Número d'accions realitzades a la radio	S'han realitzat 3 tertúlies sobre temes d'igualtat entre els membres de la Taula x la Igualtat. S'han realitzat 3 entrevistes a l'any a la tècnica d'igualtat Així com s'ha participat a 2 tertúlies de la radio en xarxa.
Realització d'una columna trimestral a la casa de la vila parlant de temes de gènere.	INDICADORS - Número de publicacions	S'han publicat 3 columnes i un reportatge a la revista Casa de la Vila.

**Valoracions:**

- S'han pogut dur a terme la meitat de les accions plantejades però en les realitzades no s'ha assolit un èxit elevat.
- L'àrea d'igualtat ha patit èpoques en les que no comptava amb el personal necessari degut a permisos de maternitat, reduccions de jornada, altres necessitats del departament d'Acció Social, etc. que han fet que no s'acabés d'assolir l'objectiu final de donar visibilitat al Pla d'igualtat i a la sensibilització de gènere al personal de l'Ajuntament, cosa que ha acabat afectant a l'execució i/o continuïtat d'algunes d'aquestes accions.

**Línia 2: Lluitar contra la violència masclista**

Acció	Resultats esperats / Indicadors d'avaluació i seguiment	Resultats obtinguts
Creació de la Comissió contra l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'Ajuntament	S'haurà desplegat i executat el Protocol i Circuit contra l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa, com un instrument clau de salut laboral a l'Ajuntament  INDICADORS Dinàmica de la Comissió contra l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'Ajuntament: - Nombre de persones i àrees implicades (per sexe/perfil professional) - Periodicitat de trobades	El protocol i el circuit estan aprovats pel Ple de l'Ajuntament i són vigents, tot i no tenir cap incidència.  Formen part de la comissió 4 persones, 3 dones i 1 home: - RRHH (Home) - Comitè de treballadors (Dona) - SOJ (Dona) - Igualtat (Dona)  S'ha realitzat una sola reunió de la comissió.
Difusió interna sobre el Protocol, Circuit i Comissió contra l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'Ajuntament	INDICADORS - Número accions de difusió - Grau d'incidència	Es va realitzar una postal amb la definició i el circuit que es va repartir a tot el personal. Es va realitzar una formació per conèixer el protocol on hi van assistir 11 persones treballadores. Tot i conèixer l'existència de casos d'assetjament no s'ha activat el circuit ni el protocol.
Jornada i difusió digital del Protocol contra la Mutilació Genital Femenina	S'haurà consolidat el Protocol contra la Mutilació Genital Femenina  INDICADORS Grau de difusió del Protocol contra la Mutilació Genital Femenina: - Nivell de compliment de les activitats previstes - Nombre i perfils de participants en accions de difusió - Impactes comunicatius	Es va fer públic el protocol a través de la comissió de prevenció de la violència infantil i adolescent. Es va procedir a realitzar els accions de prevenció a les 3 famílies de risc que vivien al territori.



Cicle de cinema a la fresca / cinefòrum sobre violència masclista	<b>INDICADORS</b> - Quantes sessions de cinema s'han realitzat?	S'han realitzat 12 sessions de cinema del 2013 al 2018.
Sensibilització a la població sobre detecció de violència masclista	S'haurà assolit la màxima difusió i procurat la màxima participació ciutadana en les diferents accions de prevenció i lluita contra la violència de gènere al municipi	El 2016 es va crear la campanya gràfica per combatre els agressions sexistes a les festes.
Tallers de prevenció de la violència masclista als cicles infantil, primària, secundària i batxillerat	S'haurà sensibilitzat la comunitat educativa sobre la prevenció de la violència de gènere  <b>INDICADORS</b> Difusió i sensibilització entre la població i de la comunitat educativa: - Nombre de persones participants en actes de sensibilització i prevenció de la violència vers les dones (per sexe/edat) - Nombre de centres educatius implicats en la prevenció de la violència - Nombre d'alumnes, professorat i membres de les AMPA participants en activitats preventives (per sexe/edat)	El curs 2014-15 es van realitzar 7 tallers a cicles formatius i 2 tallers a 4 <sup>t</sup> d'ESO El curs 2015-16 es van realitzar 5 tallers a 4 <sup>t</sup> d'ESO El curs 2016-17 es van realitzar 2 tallers a 4 <sup>t</sup> d'ESO El curs 2017-18 es van realitzar 11 tallers a 4 <sup>t</sup> d'ESO i 2 a cicles formatius
Oferta municipal de tallers a les escoles d'educació en valors i foment del diàleg, l'autoestima, la igualtat i l'empatia.	S'haurà sensibilitzat la comunitat educativa sobre la prevenció de la violència de gènere  <b>INDICADORS</b> Difusió i sensibilització entre la població i de la comunitat educativa: - Nombre de persones participants en actes de sensibilització i prevenció de la violència vers les dones (per sexe/edat) - Nombre de centres educatius implicats en la prevenció de la violència - Nombre d'alumnes, professorat i membres de les AMPA participants en activitats preventives (per sexe/edat)	El curs 2013-14 es van realitzar 12 tallers a primària i 1 a secundària El curs 2014-15 es van realitzar 8 tallers a primària i 24 tallers a secundària El curs 2015-16 es van realitzar 10 tallers a primària i 12 a secundària El curs 2016-17 es van realitzar 31 tallers a primària i 11 a secundària El curs 2017-18 es van realitzar 9 tallers a primària i 14 a secundària

<p>Programa d'intervenció i acompanyament en teràpia familiar</p>	<p>INDICADORS</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Quantes famílies s'han derivat al servei de teràpia familiar?</li> </ul>	<p>No tenim el registre de les famílies derivades</p>
<p>Formació bianual sobre violència masclista a totes les persones professionals que formin part del Circuit d'atenció a les víctimes de violència de gènere</p>	<p>S'haurà establert un procés d'avaluació i millora continua del Circuit i el Protocol d'atenció a les víctimes de violència de gènere.</p> <p>S'haurà garantit la formació i implicació de totes les persones professionals que formin part del Circuit</p> <p>INDICADORS</p> <p>Millora dels coneixements professionals en indicadors de risc:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre d'hores de formació rebudes per professionals</li> <li>- Nombre de persones formades (per sexe/edat/perfil professional)</li> <li>- Valoració del personal assistent a la formació sobre la millora dels seus coneixements.</li> </ul>	<p>A partir de les demandes extretes de les reunions bianuals realitzades per al comissió, s'han realitzat:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1 formació descentralitzada al propi municipi on hi van assistir 5 membres de la comissió (4 dones i 1 home)</li> <li>- 1 sessió jurídica comarcal on hi van assistir dues membres de la comissió</li> <li>- 1 formació externa on hi van assistir dues membres de la comissió</li> </ul> <p>No disposem d'indicadors per a poder fer una valoració qualitativa.</p>
<p>Aplicació de recollida confidencial d'informació entre els diferents agents</p>	<p>S'haurà establert un procés d'avaluació i millora continua del Circuit i el Protocol d'atenció a les víctimes de violència de gènere.</p> <p>S'haurà generat un mecanisme sistemàtic de recollida d'informació detallada sobre les persones ateses per part de tots els agents implicats en el Circuit i Protocol.</p> <p>INDICADORS</p> <p>Coordinació de les persones professionals i serveis implicats en el Circuit i en el Protocol d'atenció a les víctimes de violència de gènere:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre i % de dones ateses per motiu de violència en els diferents serveis que integren el Circuit</li> <li>- Nombre de situacions d'urgència ateses satisfactòriament, d'acord amb el Circuit establert</li> <li>- Grau de capacitat d'escolta activa,</li> </ul>	<p>Degut a la llei de protecció de dades, no s'ha pogut establir un mecanisme de seguiment de casos en xarxa.</p> <p>El nombre de casos atesos per la xarxa han estat:</p> <p>2015: 30 2016: 38 2017: 27 2018: 29</p> <p>No tenim recollides les altres dades.</p>

	<p>d'empatia, d'assertivitat i de professionalitat del personal</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nivell de satisfacció de les dones ateses</li> <li>- Nombre i tipologia de les derivacions que es realitzen</li> <li>- Nombre i tipologia de denúncies i delictes associats</li> </ul>	
--	---	--

**Valoracions:**

- Aquesta línia és a la que més recursos s'hi dediquen, a banda del departament d'Igualtat, i és la que té millors resultats.
- Cada vegada més centres escolars introdueixen al seu calendari l'execució de tallers i la participació de els activitats plantejades, tant des de l'Ajuntament com des d'entitats.
- Per a poder fer un treball en xarxa, la llei de protecció de dades i les particularitats de cada servei deixen a la mà de la voluntat de les professionals moltes de les tasques que poden facilitar el treball transversal.

**Línia 3: Fomentar la participació sociopolítica de les dones**

Acció	Resultats esperats / Indicadors d'avaluació i seguiment	Resultats obtinguts
Promoure espais de participació com són comissions, consells,... per poder elevar propostes a partir de l'equip de govern.	<p>S'hauran creat nous òrgans de participació ciutadana i de presa de decisions polítiques de l'Ajuntament, garantint la presència de dones.</p> <p>INDICADORS Nivell de foment de la participació ciutadana en la gestió municipal: - % de dones i d'homes participants a la Taula i a les comissions</p>	<p>No s'han creat nous espais de participació, s'ha donat continuïtat a la comissió per la igualtat passant a Taula x la Igualtat amb la participació de diferents entitats, no exclusivament per dones. L'evolució de la participació de les dones a la Taula x la Igualtat entre els anys 2013 al 2018 ha anat d'un 74% a un 80%.</p>
Programació setmanal radiofònica on la població participi en la política amb presència paritària de dones i homes	<p>INDICADORS - Número d'accions realitzades a la radio</p>	<p>S'han realitzat 3 tertúlies sobre temes d'igualtat entre els membres de la Taula x la Igualtat. S'han realitzat 3 entrevistes a l'any a la tècnica d'igualtat Així com s'ha participat a 2 tertúlies de la radio en xarxa.</p>
Curs d'apoderament a les dones que potencialment podrien desenvolupar càrrecs de presidència a les entitats del municipi	<p>INDICADORS Grau de sensibilització i formació de les persones amb càrrecs de responsabilitat institucional i associativa del municipi: - Nombre d'hores de formació rebudes per agents socials i polítics - Nombre de persones</p>	<p>1 taller de 3 hores 18 participants dones</p>

	formades (per sexe/edat/perfil professional) - Valoració de les persones assistents a la formació	No disposem d'indicadors per a poder fer una valoració qualitativa.
--	--	---

**Valoracions:**

- S'ha incidit poc en fomentar la participació de les dones a la vida pública, no s'ha pogut fer cap coordinació amb els diferents Patronats ni Consells existents per conèixer quina n'era la participació.
- Es va realitzar un taller d'empoderament a la dona, no específicament a dones directives d'entitats.
- Cal establir mecanismes de coordinació que permetin fer sensibilització i dissenyar accions necessàries per empoderar a les dones a participar activament i no només passivament.

**Línia 6: Incloure la perspectiva de gènere al disseny de la ciutat**

Acció	Resultats esperats / Indicadors d'avaluació i seguiment	Resultats obtinguts
Disseny i execució d'un Pla municipal d'accessibilitat	Haurà augmentat la mobilitat a peu, en bicicleta i en transport públic, aprofundint en la sostenibilitat al municipi	S'ha treballat per fer un municipi combinant els trajectes a peu i amb bici.
Elaboració d'un programa de supressió de barreres arquitectòniques		S'ha elaborat un Pla municipal d'accessibilitat

**Valoracions:**

- El disseny de la ciutat és clau per a treballar per la igualtat de gènere, des de la nostra perspectiva, poder pensar l'estructura del municipi des de les necessitats i usos de les dones, facilitaria l'anar i venir de totes les persones que transiten per Sant Sadurní.
- Ens cal establir espais de coordinació per repensar alguns espais públics, planificar com anar suprimint les barreres arquitectòniques. Un cop establert el Pla caldria començar a aplicar-lo.

**Línia 7: Promoure la salut de les dones**

Acció	Resultats esperats / Indicadors d'avaluació i seguiment	Resultats obtinguts
Campanya de sensibilització d'hàbits saludables entre la població sadurninenca	S'hauran donat a conèixer a la població local els determinants de la salut al llarg del cicle vital de les dones amb perspectiva de gènere.  INDICADORS Grau de sensibilització local (nombres absoluts i % per sexe/edat/estatus socio-econòmic): - Volum de persones participants en accions	2 sessions anuals destinades a la promoció de l'esport amb perspectiva d'igualtat.  S'han realitzat 6 xerrades. No tenim recollides les dades de participació però el 100% han estat dones.

	de difusió sobre els determinants de la salut del cicle vital de les dones - Volum de gent jove implicada com a agent de salut	
Recollida i anàlisi d'indicadors de salut al municipi amb dades desagregades per sexe	INDICADORS - Nombre d'enquestes realitzades - Nombre de dones i d'homes que han respost l'enquesta	1 enquesta el 2015 Resposta per 190 persones. 52% homes 48% dones
Creació d'espai a la premsa local sobre resultats de l'esport femení	INDICADORS - Nombre de comunicacions realitzades	Es va realitzar un reportatge sobre l'esport femení
Formació contínua per a Joves agents de salut i igualtat	S'haurà donat continuïtat a la involucració de persones joves com a agents de salut al municipi	Es va realitzar un curs per a Joves agents de salut amb la participació de 5 nois i 19 noies.
Cicle de xerrades a càrrec de professionals amb perspectiva de gènere sobre diferents aspectes relacionats amb la salut de les dones (càncer de mama, fibromiàlgia, etc.)	INDICADORS - Nombre de xerrades realitzades - Nombre de dones i homes participants	S'han realitzat 6 xerrades. No tenim recollides les dades de participació però el 100% han estat dones.
Creació d'un grup d'ajuda mútua per a persones cuidadores	S'haurà promogut la creació d'associacions i grups d'ajuda mútua de dones de Sant Sadurní d'Anoia afectades per determinades malalties  INDICADORS - Nombre de GAMs creats - Nombre de dones i homes participants	1 fibromiàlgia 6 dones i 1 homes 1 grup el 2014 per a cuidadores, 20 persones 1 grup el 2015 per a cuidadores, 14 persones 1 grup el 2016 per a cuidadores residents a la casa dels avis Aula de salut el 2017 i el 2018, amb una participació de 15 persones

#### Valoracions:

- Aquesta línia ha estat treballada al 100% de manera transversal amb el servei de Salut de l'Ajuntament, aspecte que ha facilitat poder tirar endavant la major part de les accions plantejades, i algunes que han anat sorgint en el transcurs del camí.
- Creiem que hem tingut força incidència en la població i gràcies a la participació de petits i grans hem acurat les intervencions per adaptar-les a les necessitats reals.

## 5.2. Anàlisi i valoració dels resultats aconseguits

A continuació es presenta la valoració que fa la ciutadania i el personal tècnic dels resultats de les accions desenvolupades, del seu abast així com de les dificultats i els reptes per avançar cap a la igualtat.

### Valoració de les accions per part de la ciutadania

En aquest punt, s'inclou una valoració de les accions que coneixen o han participat les persones que assistents a la sessió, així com algunes valoracions generals sobre el funcionament de les accions que es duen a terme al voltant del tema de la igualtat:

- **Activitats del 8 de març i 25 de novembre**
  - Sobre el 8 de març, es comenta que es desenvolupa un cicle d'activitats i una concentració i que les entitats també organitzen activitats pròpies en aquesta diada. D'una manera més concreta, es comenta que el darrer 8 de març es van llegir alguns testimonis de persones en relació amb les desigualtats de gènere.
  - El 25 de novembre es fa una acció amb 25 globus per visibilitzar i recordar les dones i criatures assassinades.
  - Es comenta que seria interessant trobar un equilibri entre el treball que es duu a terme en aquestes diades clau, les quals es reconeixen com importants, i un altre treball més continuat que es desenvolupi durant tot l'any.
  - Els i les joves que participen a la sessió comenten que no realitzen activitats pròpies el 25 de novembre però que, de vegades, sí que han participat en els actes generals del municipi. En aquest sentit, afirmen que resulten útils perquè augmenta la identificació de situacions de desigualtat i de violència.
- **Sopar de la dona**
  - Es comenta que cada any es realitza un "Sopar de la dona". Fa un temps s'organitzava des de l'Ajuntament, però en l'actualitat es promou des de l'Associació de dones. Aquests sopar és un espai de trobada lúdic per a les dones del municipi.
- **Diada de salut de les dones**
  - Cada 28 de maig se celebra el Dia Internacional d'Acció per la Salut de les Dones i cada any es duu a terme una xerrada sobre algun tema interessant en relació a la salut de les dones.
- **Formació als centres educatius**
  - Hi ha una guia adreçada als centres educatius per treballar temes vinculats a la igualtat de gènere des de P5 fins a 4t d'ESO.
  - S'ofereixen activitats als centres educatius però no són obligatòries. Aleshores, algunes escoles no les realitzen.
  - Entre les persones joves que assisteixen a la sessió, algunes diuen haver rebut tallers específics sobre igualtat de gènere i/o violència masclista i altres no.
  - Les i els joves que sí han participat en xerrades específiques les valoren positivament, tot i que consideren que s'haurien de realitzar més accions. La percepció majoritària és que accions com a xerrades o tallers són força útils perquè els ajuda a agafar consciència i a identificar més situacions de violència.
  - Hi ha consens en què aquesta és una línia que ha de ser prioritària dins del Pla d'Igualtat i que cal reforçar-la. Es comenta que s'hauria de començar a

treballar amb nens i nenes més petites, per tal de poder introduir canvis al seu procés de socialització de gènere, i no només amb edats més avançades quan arriben als instituts.

- Pel que fa a la intervenció amb les famílies, es reconeix que existeix una mancança en aquest aspecte. Es comenta que és difícil arribar-hi, és complicat mobilitzar als pares i mares al voltant d'aquest tema, si bé existeix cert consens en assenyalar que seria interessant i necessari desenvolupar aquesta línia de treball.
- **Algunes valoracions generals sobre les accions**
  - En relació a la difusió de les accions, es comenta que moltes d'aquestes accions es donen a conèixer a través del FIL, un full d'informació local en format paper que es distribueix de manera mensual i totes les persones que assisteixen a la sessió, tant les grans com les joves, afirmen conèixer-lo i rebre la informació que s'hi publica. A més es valora que és molt positiu que es mantingui aquesta via de difusió perquè moltes dones grans no utilitzen les xarxes socials.
  - A banda del FIL, les persones més joves comenten que també reben informació a través de Facebook i Instagram.
  - Existeix cert consens al voltant que la difusió de la informació, no és un problema ja que el FIL funciona força bé i s'ha fet un treball de centralització de la informació que es facilita a través de les xarxes socials. Més aviat, el problema que s'identifica en relació amb la participació a les accions vinculades al tema de la igualtat té a veure amb el format de les mateixes.
  - De fet l'Ajuntament no organitza xerrades des de fa anys perquè no s'aconsegueix que hi vingui gent, amb excepcions de diades o moments puntuals. En aquest sentit, es comenta que accions com ara xerrades informatives potser ja no són tan necessàries perquè ara mateix la majoria de gent pot trobar la informació que necessita o li interessa a internet.
  - Es percep que les accions que funcionen millor són les accions que tenen un punt lúdic i no les que es basen a donar informació, molta gent està saturada d'informació.
- **Accions promogudes des de les entitats**
  - L'associació de dones impulsa activitats setmanals: ioga, *patchwork*, gimnàstica de manteniment, etc.
  - L'espai delkor -una entitat que va sorgir al voltant de la malaltia de la fibromiàlgia- versa la seva activitat en el desenvolupament d'activitats per millorar el benestar de les persones. Tot i que és una entitat oberta a tothom, la majoria de persones que hi participen són dones, als homes no els acostumen a interessar aquests temes.
  - Es comenta que existeix un problema de manca d'espais al municipi per dur a terme aquests tipus d'activitats, per exemple, s'ha hagut de deixar de fer activitats que funcionaven bé (ioga) o ha estat molt difícil impulsar noves activitats per aquest motiu (grup de criança).

#### **Valoració de l'impacte aconseguit pel Pla d'Igualtat**

- Tot i que no es parla en detall sobre l'impacte o abast del Pla, cal assenyalar que ha permès sensibilitzar a algunes àrees sobre la necessitat de recollir dades desagregades per sexe, utilitzar un llenguatge no sexista i incloure la perspectiva de gènere dins del treball municipal.
- També s'afirma que abans del Pla anterior no es recollien les dades desagregades per sexe i, per tant, aquests últims anys han un suposat un

moment significatiu de canvis i avanços. Cal destacar, però, que en alguns serveis encara no es recullen les dades desagregades per sexe.

### **Valoració de l'abast de les accions**

- **Segons el cos tècnic municipal**
  - S'intenta que les accions generalistes adreçades a tota la ciutadania que es realitzen des del servei d'Igualtat arribin a persones de diferents edats i col·lectius.
  - No obstant això, es reconeix que les accions que s'implementen de forma conjunta amb altres serveis arriben, principalment, a la població jove que potser és un dels col·lectius que està més sensibilitzat sobre les desigualtats de gènere.
  - En aquest sentit, es cerca que les accions que es desenvolupen als centres educatius tinguin un efecte multiplicador –per aprofitar recursos– pel qual els nois i les noies puguin conscienciar les seves famílies. També s'han organitzat accions enfocades específicament a les famílies, però costa implicar als pares i mares encara que es procuri escollir un horari i un lloc que afavoreixi l'assistència.
  - Pel que fa a la població gran, cal destacar que va participar en el procés d'elaboració del Pla anterior a través dels casals de la gent gran i que des d'Igualtat es té en compte a aquest sector de població en el disseny de les accions.
  - L'abast de les accions cap a la població migrada oscil·la en funció del moments, dels temes i segons el col·lectiu. Per exemple, hi ha la sensació que resulta difícil realitzar un treball comunitari amb les dones sud-americanes i que a la població de l'est és difícil arribar.
- **Segons la ciutadania**
  - Hi ha la percepció general que la majoria de les accions, encara que funcionen bé, no arriben a la gent que no està sensibilitzada o implicada. La sensació és que ha disminuït el grau d'implicació o participació comunitària i que sempre participen les mateixes persones, aquelles que formen part d'una associació o entitat i estan més implicades en el teixit comunitari del municipi.
  - En aquest sentit, es comenta que la participació és escassa en tots els nivells, no només en temes o accions vinculades a la igualtat de gènere, tot i que també es reconeix que la participació oscil·la molt d'un moment a l'altre, és a dir, que hi ha pics de participació ciutadana. En qualsevol cas, sí que es reconeix un problema de relleu generacional a les entitats, les quals estan molt envellides.
  - En el marc d'aquestes reflexions, es genera un debat sobre les transformacions en els models i formes de participació ciutadana. Un discurs comú al poble és que no hi ha activitats o espais de participació política i comunitària, però la realitat és que sí que existeixen aquests espais, però potser no resulten atractius o són massa rígids per al model de societat actual.

### **Pel que fa a l'abast de les accions segons col·lectius concrets:**

- S'afirma que cal desenvolupar accions enfocades al suport i a l'acompanyament a les dones que han estat mares: espais per a dones dins de grups de criança, atenció en el moment postpart, etc. En definitiva, es tracta de crear espais per a aquestes dones on elles puguin trobar-se i parlar del què els està passant.



- Es genera un debat sobre si és pertinent realitzar accions enfocades als homes i a la seva paternitat. Es coincideix en què sí, però també que és pertinent mantenir alguns espais no mixtes per a les dones.
- Pel que fa a la població jove, s'afirma que als instituts s'ofereixen o realitzen accions, però fora de l'horari lectiu no es generen espais on es pugui treballar qüestions relacionades amb la igualtat. En aquest sentit, es comenta que seria interessant utilitzar el recurs dels corresponsals - figures que van als instituts a informar sobre diferents activitats que es realitzen al municipi- perquè l'alumnat traslladés propostes sobre actuacions en matèria d'igualtat que seria interessant desenvolupar fora de l'horari lectiu.

### **Dificultats identificades per avançar en la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.**

- **Segons el cos tècnic municipal**
  - Tot i que ja s'han enumerat algunes de les principals dificultats, es recull aquí un resum de les principals qüestions assenyalades:
  - Manca de pressupost.
  - Manca de suport polític i línies estratègiques.
  - Tot i que algunes àrees ja treballen de manera conjunta i coordinada, de vegades es donen dificultats per la manca de compromís del cos polític, en el sentit que no marquen directrius que facilitin aquest treball transversal i coordinat. En aquest sentit, s'afirma que és inadmissible que es tirin endavant projectes o accions perquè el cos tècnic tingui afinitat personal o comparteixi perspectives de treball, això s'hauria de marcar políticament.
  - Prejudicis sexistes entre la ciutadania que dificulten la implementació d'alguns canvis.
  - La inestabilitat política dels últims temps i la freqüència dels períodes electorals a vegades suposen interrupcions en el desenvolupament dels Plans i les accions. A més, s'afegeix que ara mateix governen conjuntament dos partits i no tenen costum de diàleg, fet que origina que les discrepàncies siguin majors.
  - A vegades és complicat introduir canvis dins de l'Ajuntament perquè hi ha un salt generacional que afecta la manera de treballar, hi ha algunes persones grans que no comprenen certes coses o que tenen un vocabulari masculista molt arrelat.
  - El fet d'enfocar la feina cap a la ciutadania és el fet que facilitaria bona part del treball transversal. Tanmateix, amb freqüència, l'equip polític no té integrada aquesta mirada respecte l'objectiu de les polítiques públiques i de l'Administració local, i no existeixen espais o mecanismes perquè el cos tècnic o la ciutadania pugui posar de relleu les seves necessitats.
- **Segons la ciutadania**
  - El teixit associatiu del poble no treballa de manera gaire coordinada, es fan moltes activitats però de manera independent. S'han fet intents de fer fires d'entitats però no han anat del tot bé. En aquest sentit, es comenta que es podria treballar i millorar la xarxa d'entitats que treballen sobre qüestions en relació a la igualtat.
  - Algunes persones participants comenten que fa un temps l'associació de dones treballava molt per aconseguir que les dones no estiguessin tan centrades en la cura de la família, es feia servir la frase "que la dona surti de la cuina". Ara es perceben canvis positius en aquest sentit i es detecta que les dones utilitzen el seu temps d'una altra manera, reservant-ne més per a activitats personals.

- Malgrat aquestes transformacions, es comenta que hi ha dones de mitjana edat que es troben en una situació que no s'haguessin imaginat quan eren joves, perquè encara estan assumint molta més feina reproductiva que els seus companys i a més, treballen fora de casa. A aquestes dones els hi costa reconèixer aquesta situació per l'estigma que suposa admetre que la teva relació de parella no és igualitària.
- A conseqüència de la manca o de les limitacions dels serveis públics d'atenció i cura a les persones dependents, els avis i sobretot les àvies, assumeixen molta càrrega de treball pel que fa a la cura dels nets i netes.
- No es disposen de dades i indicadors que permetin a l'Ajuntament valorar si s'estan reduint les desigualtats o no.
- Es comenta que la influència dels mitjans de comunicació és negativa per avançar cap a la igualtat, atès que reproduïxen continguts masculistes que poden contrarestar negativament el treball que es fa per avançar cap a la igualtat.
- Per norma general, els homes no participen en les accions d'igualtat i es considera necessari enfocar algunes accions dirigides específicament cap a ells.
- Per últim, es comenta que, en els darrers anys, des de l'Ajuntament no s'ha cuidat massa a les entitats ("no ens sentim estimades"), tot i que les entitats són les que organitzen la majoria d'activitats. Aquesta manca de suport i cura per part de l'Ajuntament no es detecta només en relació amb les entitats sinó també amb els col·lectius que no estan constituïts formalment. La gent acaba abandonant el seu propòsit perquè costa molt de temps poder aconseguir recursos i espais. Aquesta situació redueix la voluntat de participació i afavoreix que la gent acudeixi a l'àmbit privat, amb l'exclusió que això suposa per moltes persones (les entitats organitzen activitats més assequibles econòmicament).

## **BLOC 3: CONCLUSIONS I PROPOSTES**

---

Aquest darrer bloc inclou les principals conclusions resultants de l'avaluació del Pla i el recull de propostes de cara al proper Pla d'Igualtat.

### **6. Conclusions**

#### **6.1. Conclusions de l'avaluació del disseny**

- Durant el procés d'elaboració del Pla hi va haver una participació molt variada que va enriquir el contingut del mateix Pla. Aprofitant el procés per a formar tant personal tècnic com ciutadania en la concepció del sexe-gènere, que va facilitar la presa de consciència i el disseny de les accions.
- En la diagnosi es contempen moltes de les necessitats detectades a nivell general, no específiques del propi municipi i per tant, difícilment s'hi poden donar resposta. Aquest fet ha deixat aspectes de la diagnosi sense objectius i accions relacionades. Tot i això, les necessitats detectades per la ciutadania són les que s'han impulsat en accions per part de la mateixa.
- El Pla és molt ambiciós, es va tenir en compte de tenir objectius i accions per tal de donar resposta a la diagnosi quedant així un Pla molt complet però també molt ampli. Pretenia que les accions es realitzessin els primers anys i després es consolidessin, però no ha estat possible i el Pla s'ha allargat 2 anys més.
- El Pla es va desgranant a partir de la diagnosi, transformant cada línia en els objectius operatius que permeten donar resposta a les diferents problemàtiques i necessitats que estan a les mans de l'Ajuntament i la ciutadania.
- El disseny del Pla ha estat elaborat amb perspectiva de gènere i aglutinant el màxim de departaments, intentant dissenyar accions que permetin poder seguir treballant de manera transversal i no cada servei per si sol.

#### **6.2. Conclusions de l'avaluació de la implementació**

- Es tracta d'una calendarització que no ha pogut ser executada segons el previst inicialment, degut a la manca de coordinació entre Departaments en algunes de les accions, manca de pressupost en d'altres, canvis d'encàrrecs, etc. Fent allargar el Pla dos anys més i tot i així manquen accions per dur-se a terme.
- El pressupost és escàs si tenim en compte que es depèn de que cada departament incorpori la perspectiva de gènere i part del pressupost de cada àrea sigui destinat a accions que afavoreixin la igualtat de gènere.
- Hi ha cert desconeixement del que realitza cada àrea i per tant, de quina disponibilitat té per a poder realitzar accions específiques en matèria d'igualtat.

### 6.3. Conclusions de l'avaluació de resultats

- En general, hi ha poca relació entre el que es realitza des de la regidoria d'igualtat o accions d'altres serveis amb perspectiva de gènere i el propi Pla. Això ens deixa veure que hi ha poc coneixement de l'existència del Pla.
- Des del propi Ajuntament no hem anat fent referència al Pla en les diferents accions, fet que ha portat a l'oblit del propi Pla pels diferents serveis, entitats, ciutadania, etc.
- La major part de les accions realitzades han obtingut els resultats esperats però no tenim eines per a valorar-ne l'impacte a llarg termini. Un dels problemes amb el què ens hem trobat és la manca d'indicadors per a fer una avaluació acurada de cada acció i també una manca de procediment en el què no tenim establerta una dinàmica que ens permeti anar avaluant cada acció en el moment en què es realitza.
- No tenim fixats objectius finalistes, tots ells són de procés, d'una manera de treballar i d'un intent de canvi de procediments i maneres de ser i fer tant per part de la ciutadania com de funcionament del propi Ajuntament. Les accions realitzades ens van apropant a aquest canvi d'estructura social. En aquests moments valorem positiva aquesta manera de fer, que ens ha permès anar fent passos petits per introduir la perspectiva de gènere al fer del municipi.
- S'ha aconseguit establir una relació molt forta amb algunes àrees, fet que ha facilitat molt tirar endavant les línies estratègiques del Pla, introduint la perspectiva de gènere no només per a realitzar accions pròpies de la regidoria d'igualtat sinó en les dinàmiques pròpies de cada servei.
- Per altra banda, hi ha una manca d'inclusió de la perspectiva de gènere en àrees específiques que fa que no es noti un canvi de paradigma en el fer del propi Ajuntament. Aquest aspecte ha frenat l'objectiu de realitzar un treball transversal dins l'Ajuntament.

## 7. Propostes

En base als resultats de l'avaluació, es proposen algunes orientacions tècniques de cara a l'elaboració d'un proper Pla:

### Sobre el disseny del Pla:

- Establir un calendari realista.
- Establir indicadors per tal de poder generar un document d'avaluació per les persones participants a les accions (tant ciutadania com personal tècnic)
- Realitzar una diagnosi que visibilitzi més la problemàtica municipal i no tant la general.
- Crear una taula interdepartamental, entre els Departaments de l'Ajuntament, a nivell tècnic, per al disseny, la planificació i la revisió del propi Pla i les seves accions.
- Potenciar la Taula per la Igualtat, on hi participin entitats, associacions i ciutadania a títol individual, que tingui poder de decisió tant en el disseny com en l'execució del Pla.
- Crear una taula mixta entre la ciutadania i el personal tècnic que permeti establir prioritats tant a nivell de temps com de pressupost.
- Afavorir que les accions que es realitzin en matèria d'igualtat o que tinguin en compte la perspectiva de gènere, facin esment de l'existència del Pla, que és l'eina que al cap i a la fi marca les directrius en polítiques de gènere a nivell municipal. Tan per a les accions del propi Ajuntament com de les entitats i associacions del municipi.
- Garantir una directriu política que, posant els mitjans necessaris, faciliti la tasca al personal tècnic per tal que prenguin les dinàmica de treballar de forma transversal.

### Sobre les necessitats i propostes de futur:

#### *Entorn els col·lectius beneficiaris*

- Plantejar les accions de manera intersectorial per poder tenir en compte els realitats socials dels diferents col·lectius.
- Crear canals de comunicació específics per a cada col·lectiu segons les seves necessitats i mitjans propis.
- Revisar els models de participació i adequar-los a la realitat.

#### *Entorn les línies estratègiques*

- Per al disseny del 3r Pla caldrà tenir en compte, sobretot, aquelles línies estratègiques que no s'han acabat executant per tal de repensar la manera de poder tenir incidència.

- Introduir millores en l'espai de l'OAC per poder atendre a les persones amb més intimitat.
- Sensibilització i formació al cos polític.
- Realitzar més accions als centres educatius i de manera més continuada.
- Revisar el format dels tallers i les xerrades que es fan als centres educatius perquè hi ha qüestions que requereixen un treball més profund que no es pot dur a terme amb xerrades puntuals.
- Desenvolupar una línia de treball enfocada als homes.
- Augmentar el suport que es dona a les entitats i col·lectius.

# ÍNDEX ANNEXES

---

ÍNDEX ANNEXES.....	40
1. Material consultat.....	41
2. Taller tècnic.....	42
3. Taller de ciutadania i entitats.....	48

# 1. Material consultat

**Avaluació del I Pla d'Igualtat de Sant Sadurní d'Anoia 2008-2011.** Any 2013. Document elaborat per *Pròpia Consultores*.

**II Pla d'Igualtat de Sant Sadurní d'Anoia 2013-2016.** Any 2013. Document elaborat per *Pròpia Consultores*.

**Curs: Avaluació de Plans d'Igualtat.** 2019. Impartit per Miriam Sol Torelló. Spora Consultoria Social.

**Guia pràctica 1. Com iniciar una avaluació: oportunitat, viabilitat i preguntes d'avaluació.** 2009. Col·lecció *Ivàlua* de guies pràctiques sobre avaluació de polítiques públiques.

**Guia pràctica 3. Avaluació del disseny.** 2009. Col·lecció *Ivàlua* de guies pràctiques sobre avaluació de polítiques públiques.

**Guia pràctica 4. Avaluació de la implementació.** 2009. Col·lecció *Ivàlua* de guies pràctiques sobre avaluació de polítiques públiques.

**Guia pràctica 5. Avaluació d'impacte.** 2009. Col·lecció *Ivàlua* de guies pràctiques sobre avaluació de polítiques públiques.



## 2. Taller tècnic

**Taller amb el cos tècnic municipal:** 03/04/2019

**Participants:** (5): Serveis Socials i Igualtat, OAC, Cultura, Medi Ambient i Salut.

### 1. Coneixement del Pla d'igualtat

- Les persones participants (referent tècnica de Salut i referent tècnic de Medi Ambient) sí coneixen el Pla d'igualtat anterior i, de fet, van participar en la seva elaboració.
- No obstant això, sembla que el coneixement del contingut no és gaire precís, en part perquè fa bastant temps que es va engegar aquest Pla.

### 2. Disseny i elaboració del Pla

- Es van realitzar 3 sessions per marcar els objectius i dissenyar el Pla. La majoria de persones participants a la sessió afirmen haver participat en aquestes sessions. No obstant, algunes persones no tenen un record gaire clar sobre en què va consistir aquesta participació.
- Pel que fa a la valoració de la participació en aquest procés, hi ha cert acord al voltant de la idea que ha estat positiva perquè abans d'aquest moment desconeixien com incorporar la perspectiva de gènere al treball quotidià de cada àrea. És a dir, ha estat gràcies al procés de disseny i desenvolupament del Pla que algunes persones han pogut aprendre a incorporar la perspectiva de gènere i identificar desigualtats que abans passaven desapercebudes. En aquest sentit, es destaca també que es va dur a terme una formació amb el personal tècnic.
- Per últim, una altra qüestió que es comenta és que no tots els serveis de l'Ajuntament van participar en l'elaboració del Pla anterior –i de fet tampoc estan participant en aquest nou Pla–, fet que es valora negativament i s'associa a la manca de compromís polític. Es considera que aquesta participació hauria de ser obligatòria i estar regida per l'equip polític.

### 3. Participació en el desenvolupament de les accions

- S'afirma que el Pla s'ha desenvolupat més al voltant de les línies estratègiques que no tant a partir de les accions concretes que estaven programades. Cada any s'ha treballat sobre unes 3 línies, aproximadament.
- Per altra banda, es posa de relleu que s'han dut a terme algunes accions per promoure la igualtat entre dones i homes més enllà del context del Pla.

### 4. Incorporació de la perspectiva de gènere i accions per promoure la igualtat des de cada àrea

- **Salut**
  - En aquest servei fa anys que s'incorpora la perspectiva de gènere als programes i activitats que realitzen.

- Es recullen totes les dades desagregades per sexe i posteriorment analitzen qualitativament aquesta informació, per tal de detectar desigualtats de gènere i poder dissenyar els diferents Plans i accions tenint en compte aquesta diagnosi. Aquesta forma de treball s'aplica als diferents temes sobre els quals treballa el servei: drogues, promoció de la salut amb població de diferents edats, etc.
  - Una de les accions que estava prevista i que va començar amb més força va ser la de desenvolupar tallers de salut amb joves per formar-los com a promotors/es o agents de salut. Es comenta que en un inici els i les joves que van participar en aquesta acció estaven molt motivats, però amb el pas del temps van perdre l'interès i l'acció no va tenir continuïtat.
  - Es va realitzar l'enquesta de la Diputació de Barcelona a 4rt d'ESO sobre hàbits de salut per conèixer l'estat de salut dels i les joves del municipi i poder programar accions més ajustades a les seves necessitats reals. Aquesta enquesta ofereix molta informació desagregada per sexe sobre alimentació, pràctica esportiva, consum de substàncies, etc.
- **Medi Ambient**
    - S'afirma que des de fa uns anys es treballa amb perspectiva de gènere, en part també perquè els mateixos objectius del servei, que ara giren al voltant d'un concepte de sostenibilitat diferent, convergeixen amb àmbits i punts d'interès de les polítiques d'igualtat (mobilitat, accessibilitat per tothom, etc.). Per tant, des de Medi Ambient i a partir dels Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS), les línies de treball a seguir incorporen molts temes i metes vinculades a acció social que conflueixen amb el camp de treball de la igualtat de gènere.
    - Per aconseguir els ODS, s'està intentant involucrar les diferents àrees de l'Ajuntament i desenvolupar un treball transversal i estratègic al voltant de la sostenibilitat. Es destaca també que aquestes línies de treball s'han incorporat al Pla de Responsabilitat Social Corporativa.
    - S'esmenta que s'organitzen caminades per la natura amb perspectiva de gènere.
    - En aquest servei es recullen dades desagregades per sexe des de fa un temps. Aquest fet els hi ha permès adonar-se d'algunes regularitats, com ara que són les dones les que majoritàriament s'encarreguen de la recollida de residus a les llars, i reflexionar sobre què implica tot això pel que fa a la igualtat de gènere i quines conseqüències tenen en aquest sentit les accions que s'implementen des del servei.
    - Algunes de les accions on conflueixen objectius de sostenibilitat i igualtat tenen a veure amb la promoció de la mobilitat sostenible. Per una banda, es comenta que s'han comprat bicicletes unisex adaptades tant al cos dels homes com al cos de les dones (abans eren bicicletes d'home). Per l'altra, s'esmenta que estava previst ampliar el carril bici però que finalment s'han fet zones mixtes per bicicletes i vianants, atès que als barris antics no hi havia prou espai per construir carrils independents per a bicicletes.
    - En relació a la mobilitat, es comenta també que aproximadament cap a l'any 2016 es va realitzar una diagnosi urbanística amb perspectiva feminista sobre les rutes quotidianes que fan les dones pel municipi, amb l'objectiu de detectar necessitats de millora.

- **Cultura**

- En aquest servei també es treballa integrant la perspectiva de gènere des de fa un temps. Per exemple, s'intenta fer una programació cultural que promogui la igualtat de gènere en les actuacions culturals que es realitzen des de l'Ajuntament.
- Sobre aquesta qüestió, es comenta que mantenir la paritat pel que fa a la contractació d'homes i dones artistes és senzill en la programació ordinària anual (teatre, biblioteca, etc.), però no tant en el moment de la festa Major. En l'actualitat, és difícil trobar bandes musicals compostes exclusivament o majoritàriament per dones que tinguin un estil que encaixa amb les demandes de la ciutadania, o quan es troben són massa cares – precisament perquè són poques i estan molt demandades– per al pressupost d'un Ajuntament d'aquesta mida. Es comenta que probablement d'aquí a un temps aquesta situació canviarà i ja no serà un problema poder contractar a grups coneguts compostos per dones.
- Una altra acció important on participa aquest servei en l'actualitat és l'elaboració del protocol davant d'agressions sexistes als espais d'oci.
- Per últim, s'esmenten algunes situacions en relació amb algunes desigualtats que es donen o es donaven en certes festivitats del municipi. D'una banda, s'afirma que arran de les demandes de la comissió d'igualtat, des de l'any 2016 ja no hi ha "reina del cava" sinó l'ambaixador i l'ambaixadora, un home i una dona. Aquesta festivitat tenia un tarannà força sexista (tant la reina com les dames d'honor havien de ser dones que complissin amb el model de bellesa hegemònic) i per això es valora molt positivament el canvi efectuat en aquest sentit, el qual ha estat promogut sobretot per la comissió d'igualtat i el grup polític de la CUP. Per altra banda, es parla que a les festes dels barris –conegudes com a "les festes de la rengla"– encara hi ha tradicions força sexistes, com ara el fet que es distingeixi les dones solteres o que la posició a la desfilada reservi un lloc de més autoritat i distinció als homes. Les persones participants a la sessió coincideixen a assenyalar que potser el més controvertit d'aquesta festivitat és que el personal de l'Ajuntament ha de participar en aquests costums amb trets sexistes, la qual cosa és viscuda amb incomoditat per a la majoria. Es genera un petit debat al voltant de si seria més o menys complicat que la ciutadania acceptés introduir canvis en aquesta tradició que reduïssin el seu component masculista.

- **OAC**

- Des de l'OAC s'afirma que es tracten per igual les demandes d'homes i dones, però no es recullen dades desagregades per sexe.
- Es comenta que, des de fa un temps, el personal d'aquest servei ha incorporat la perspectiva LGTBI i té en compte la diversitat d'orientació sexual i de gènere per atendre les persones que s'apropen al servei. En concret, s'afirma que no es qüestiona la identitat de les persones trans quan es detecten documents identificatius en què no coincideix el sexe de la persona amb la seva expressió de gènere, la qual cosa és important per garantir una atenció respectuosa i digna. S'esmenta també que l'OAC està ubicada a un espai on no es pot atendre amb intimitat.
- Es comenta que en alguns documents, com ara el consentiment per als i les menors, s'ha canviat la referència de "pare i/o mare" per "tutor o tutora" per incloure-hi una diversitat major de models familiars.

- S'esmenten un parell de situacions on es perceben desigualtats de gènere. D'una banda, s'afirma que alguns homes del Marroc s'aproparen al servei per fer demandes en nom de les seves parelles dones i que s'està intentant revertir aquest fet. De l'altra, s'admet que a vegades s'han donat casos on companys/es de treball han fet més cas a les demandes dels homes – sobretot quan es dirigeixen al servei amb una actitud demandat o d'enuig– que a les de les dones. Si aquesta actitud la tingués una dona, comenten, seria estigmatitzada.
- **Serveis Socials i Igualtat**
  - Aquest servei és el punt de referència de les polítiques d'igualtat del municipi. Per aquest motiu, està coordinant l'avaluació del Pla anterior i el procés d'elaboració d'aquest nou Pla.
  - En l'actualitat s'està començant a incorporar la perspectiva LGTBI a l'Administració local (desplegament del Servei d'Atenció integral: SAI, formacions sobre diversitat sexual i de gènere, etc.).
  - Com a accions específiques, s'esmenta que s'ha creat un segell de capacitació parental. En el marc d'aquesta actuació s'organitzen trobades de persones de diferents procedències amb l'objectiu de donar eines educatives a les famílies. Es comenta que aquestes trobades són un bon moment per detectar necessitats dels diferents col·lectius de persones.
  - Es comenta que el Pla d'igualtat intern s'ha intentat dissenyar donant importància a la comissió de seguiment, la qual ha de marcar fulls de ruta anuals i no tant contemplar accions concretes.
- **Treball transversal i coordinació entre àrees**
  - Un dels punts forts de la implementació de les polítiques d'igualtat dins del municipi és el fet que es treballa força de manera coordinada entre algunes àrees, com ara les que han participat en aquesta sessió. Aquest fet denota una comprensió força arrelada del que significa la transversalitat de la perspectiva de gènere en alguns serveis.
  - S'afirma que aquesta manera de treballar permet superar possibles limitacions de recursos econòmics i tirar endavant accions més efectives, atès que la participació de dues àrees o serveis en l'organització i desenvolupament d'una acció o programa amplia el pressupost del qual es disposa.
  - En aquest sentit i com a punt feble, s'esmenta que hi ha serveis municipals on encara no s'ha incorporat gaire la transversalitat de la perspectiva de gènere ni tampoc es treballa de manera coordinada per dur a terme accions enfocades a reduir les desigualtats entre dones i homes (per exemple, Serveis Tècnics).

## **5. Compromís de l'Ajuntament amb les polítiques de gènere i igualtat**

- Es considera que no existeix un compromís real per part de l'Ajuntament per promoure polítiques de gènere i feministes que permetin avançar cap a la igualtat entre dones i homes. S'afirma que aquest no és un objectiu polític que estigui definit; de fet, es comenta que hi ha un ús partidista i electoralista

d'aquest tema ("als polítics els interessa molt la igualtat només els dies marcats: el 25 de novembre i el 8 de març").

- El fet que no hi hagi gaire participació en algunes sessions, com en aquesta, s'interpreta com un exemple de l'escàs compromís que hi cap a la igualtat per part de l'Ajuntament, atès que s'entén que alguns serveis haurien de participar en l'elaboració del Pla d'Igualtat de manera obligatòria (per exemple, la Policia local o la Brigada...).
- En aquest sentit, es comenta que algunes mesures, com ara el protocol contra les agressions sexistes, s'han pogut tirar endavant pel compromís i la voluntat del cos tècnic, però no perquè hi hagi un suport polític efectiu.

## **6. Impacte del Pla d'Igualtat**

- Tot i que no es parla en detall sobre l'impacte o abast del Pla, cal assenyalar que ha permès sensibilitzar a algunes àrees sobre la necessitat de recollir dades desagregades per sexe, utilitzar un llenguatge no sexista i incloure la perspectiva de gènere dins del treball municipal.
- També s'afirma que abans del Pla anterior no es recollien les dades desagregades per sexe i, per tant, aquests últims anys han un suposat un moment significatiu de canvis i avanços. Cal destacar, però, que en alguns serveis encara no es recullen les dades desagregades per sexe.

## **7. Abast de les accions**

- S'intenta que les accions generalistes adreçades a tota la ciutadania que es realitzen des del servei d'Igualtat arribin a persones de diferents edats i col·lectius.
- No obstant això, es reconeix que les accions que s'implementen de forma conjunta amb altres serveis arriben, principalment, a la població jove, que potser és un dels col·lectius que està més sensibilitzat sobre les desigualtats de gènere.
- En aquest sentit, es cerca que les accions que es desenvolupen als centres educatius tinguin un efecte multiplicador –per aprofitar recursos– pel qual els nois i les noies puguin conscienciar les seves famílies. També s'han organitzat accions enfocades específicament a les famílies, però costa implicar als pares i mares encara que es procuri escollir un horari i un lloc que afavoreixi l'assistència.
- Pel que fa a la població gran, cal destacar que va participar en el procés d'elaboració del Pla anterior a través dels casals de la gent gran i que des d'Igualtat es té en compte a aquest sector de població en el disseny de les accions.
- L'abast de les accions cap a la població migrada oscil·la en funció del moments, dels temes i segons el col·lectiu. Per exemple, hi ha la sensació que resulta difícil realitzar un treball comunitari amb les dones sud-americanes i que a la població de l'est és difícil arribar.

## **8. Dificultats identificades per avançar en la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en el si de l'Ajuntament.**

- Tot i que ja s'han enumerat algunes de les principals dificultats, es recull aquí un resum de les principals qüestions assenyalades:
- Manca de pressupost.
- Manca de suport polític i línies estratègiques.
- Tot i que algunes àrees ja treballen de manera conjunta i coordinada, de vegades es donen dificultats per la manca de compromís del cos polític, en el sentit que no marquen directrius que facilitin aquest treball transversal i coordinat. En aquest sentit, s'afirma que és inadmissible que es tirin endavant projectes o accions perquè el cos tècnic tingui afinitat personal o comparteixi perspectives de treball, això s'hauria de marcar políticament.
- Prejudicis sexistes entre la ciutadania que dificulten la implementació d'alguns canvis.
- La inestabilitat política dels últims temps i la freqüència dels períodes electorals a vegades suposen interrupcions en el desenvolupament dels Plans i les accions. A més, s'afegeix que ara mateix governen conjuntament dos partits i no tenen costum de diàleg, fet que origina que les discrepàncies siguin majors.
- A vegades és complicat introduir canvis dins de l'Ajuntament perquè hi ha un salt generacional que afecta la manera de treballar, hi ha algunes persones grans que no comprenen certes coses o que tenen un vocabulari masclista molt arrelat.
- El fet d'enfocar la feina cap a la ciutadania és el fet que facilitaria bona part del treball transversal. Tanmateix, amb freqüència, l'equip polític no té integrada aquesta mirada respecte l'objectiu de les polítiques públiques i de l'Administració local, i no existeixen espais o mecanismes perquè el cos tècnic o la ciutadania pugui posar de relleu les seves necessitats.

## **9. Reptes i propostes**

- Tot i que no es tracta d'una qüestió vinculada només al Pla d'igualtat, és important recollir la demanda de millora l'espai de l'OAC per poder atendre a les persones amb intimitat, atès que amb freqüència aquest servei constitueix el primer contacte de l'Ajuntament amb la ciutadania i de vegades es necessita parlar de temes íntims o situacions de vulnerabilitat.
- Sensibilització i formació al cos polític.

## 3. Taller de ciutadania i entitats

**Taller amb la ciutadania:** 03/04/2019

**Participants:** (8: 6 dones i 2 homes). Representants de diferents entitats o centres educatius: Associació de dones, Espai del Kor, Escola vedruna Sant Sadurní, Amal, tècnica d'igualtat, dona a títol independent.

### 1. Coneixement del Pla d'Igualtat i/o de les accions que es realitzen des de l'àrea d'Igualtat de l'Ajuntament

- No es té gaire coneixement del Pla d'Igualtat ni de les accions que es fan des del servei d'Igualtat de l'Ajuntament, amb excepció de les que es realitzen en el marc d'algunes dates assenyalades.
- S'afirma que l'associació de dones col·labora amb el servei d'Igualtat per organitzar i desenvolupar accions.
- Accions per la igualtat al municipi identificades per les persones assistents:
  - Actes del 8 de març i del 25N.
  - Dia de la salut de les dones.

### 2. Compromís de l'Ajuntament amb les polítiques de gènere i igualtat

- Es comenta que l'Ajuntament ho fa bé i treballa per avançar cap a la igualtat de gènere, però es considera que a vegades resulta difícil que la gent s'interessi en segons quins temes.
- També es posa de relleu que l'Ajuntament no dona gaire suport a les entitats i col·lectius del municipi, tampoc a les que estan formades per dones o que realitzen activitats relacionades amb la igualtat.

### 3. Abast de les accions

- Hi ha la percepció general que la majoria de les accions, encara que funcionen bé, no arriben a la gent que no està sensibilitzada o implicada. La sensació és que ha disminuït el grau d'implicació o participació comunitària i que sempre participen les mateixes persones, aquelles que formen part d'una associació o entitat i estan més implicades en el teixit comunitari del municipi.
- En aquest sentit, es comenta que la participació és escassa en tots els nivells, no només en temes o accions vinculades a la igualtat de gènere, tot i que també es reconeix que la participació oscil·la molt d'un moment a l'altre, és a dir, que hi ha pics de participació ciutadana. En qualsevol cas, sí que es reconeix un problema de relleu generacional a les entitats, les quals estan molt envellides.
- En el marc d'aquestes reflexions, es genera un debat sobre les transformacions en els models i formes de participació ciutadana. Un discurs comú al poble és que no hi ha activitats o espais de participació política i comunitària, però la realitat és que sí que existeixen aquests espais, però potser no resulten atractius o són massa rígids per al model de societat actual.

Pel que fa a l'abast de les accions segons col·lectius concrets:

- S'afirma que cal desenvolupar accions enfocades al suport i a l'acompanyament a les dones que han estat mares: espais per a dones dins de grups de criança, atenció en el moment postpart, etc. En definitiva, es tracta de crear espais per a aquestes dones on elles puguin trobar-se i parlar del que els està passant.
- Es genera un debat sobre si és pertinent realitzar accions enfocades als homes i a la seva paternitat. Es coincideix en què sí, però també que és pertinent mantenir alguns espais no mixtes per a les dones.
- Pel que fa a la població jove, s'afirma que als instituts s'ofereixen o realitzen accions, però fora de l'horari lectiu no es generen espais on es pugui treballar qüestions relacionades amb la igualtat. En aquest sentit, es comenta que seria interessant utilitzar el recurs dels corresponsals - figures que van als instituts a informar sobre diferents activitats que es realitzen al municipi- perquè l'alumnat traslladés propostes sobre actuacions en matèria d'igualtat que seria interessant desenvolupar fora de l'horari lectiu.

#### **4. Valoració de les accions**

En aquest punt, s'inclou una valoració de les accions que coneixen o han participat les persones que assistents a la sessió, així com algunes valoracions generals sobre el funcionament de les accions que es duen a terme al voltant del tema de la igualtat:

##### **Activitats del 8 de març i 25 de novembre**

- Sobre el 8 de març, es comenta que es desenvolupa un cicle d'activitats i una concentració i que les entitats també organitzen activitats pròpies en aquesta diada. D'una manera més concreta, es comenta que el darrer 8 de març es van llegir alguns testimonis de persones en relació amb les desigualtats de gènere.
- El 25 de novembre es fa una acció amb 25 globus per visibilitzar i recordar les dones i criatures assassinades.
- Es comenta que seria interessant trobar un equilibri entre el treball que es duu a terme en aquestes diades clau, les quals es reconeixen com importants, i un altre treball més continuat que es desenvolupa durant tot l'any.
- Els i les joves que participen a la sessió comenten que no realitzen activitats pròpies el 25 de novembre però que, de vegades, sí que han participat en els actes generals del municipi. En aquest sentit, afirmen que resulten útils perquè augmenta la identificació de situacions de desigualtat i de violència.

##### **Sopar de la dona**

- Es comenta que cada any es realitza un "Sopar de la dona". Fa un temps s'organitzava des de l'Ajuntament, però en l'actualitat es promou des de l'Associació de dones. Aquests sopar és un espai de trobada lúdic per a les dones del municipi.

##### **Diada de salut de les dones**

- Cada 28 de maig se celebra el Dia Internacional d'Acció per la Salut de les Dones i cada any es duu a terme una xerrada sobre algun tema interessant en relació a la salut de les dones.

##### **Formació als centres educatius**

- Hi ha una guia adreçada als centres educatius per treballar temes vinculats a la igualtat de gènere des de P-5 fins a 4rt d'ESO.



- S'ofereixen activitats als centres educatius però no són obligatòries. Aleshores, algunes escoles no les realitzen.
- Entre les persones joves que assisteixen a la sessió, algunes diuen haver rebut tallers específics sobre igualtat de gènere i/o violència masclista i altres no.
- Les i els joves que sí han participat en xerrades específiques les valoren positivament, tot i que consideren que s'haurien de realitzar més accions. La percepció majoritària és que accions com a xerrades o tallers són força útils perquè els ajuda a agafar consciència i a identificar més situacions de violència.
- Hi ha consens en què aquesta és una línia que ha de ser prioritària dins del Pla d'Igualtat i que cal reforçar-la. Es comenta que s'hauria de començar a treballar amb nens i nenes més petites, per tal de poder introduir canvis al seu procés de socialització de gènere, i no només amb edats més avançades quan arriben als instituts.
- Pel que fa a la intervenció amb les famílies, es reconeix que existeix una mancança en aquest aspecte. Es comenta que és difícil arribar-hi, és complicat mobilitzar als pares i mares al voltant d'aquest tema, si bé existeix cert consens en assenyalar que seria interessant i necessari desenvolupat aquesta línia de treball.

### **Algunes valoracions generals sobre les accions**

- En relació a la difusió de les accions, es comenta que moltes d'aquestes accions es donen a conèixer a través d'El Fill, un full d'informació local en format paper. Aquest full es distribueix de manera mensual i totes les persones que assisteixen a la sessió, tant les grans com les joves, afirmen conèixer-lo i rebre la informació que s'hi publica. A més, es valora que és molt positiu que es mantingui aquesta via de difusió perquè moltes dones grans no utilitzen les xarxes socials.
- A banda d'El Fill, les persones més joves comenten que també reben informació a través de Facebook i Instagram.
- Existeix cert consens al voltant que la difusió de la informació no és un problema, El Fill funciona força bé i s'ha fet un treball de centralització de la informació que es facilita a través de les xarxes socials. Més aviat, el problema que s'identifica en relació amb la participació a les accions vinculades al tema de la igualtat té a veure amb el format de les mateixes.
- De fet, l'Ajuntament no organitza xerrades des de fa anys perquè no aconseguixin que hi vingui gent, amb excepcions de diades o moments puntuals. En aquest sentit, es comenta que accions com ara xerrades informatives potser ja no són tan necessàries perquè ara mateix la majoria de gent pot trobar la informació que necessita o li interessa a internet.
- Es percep que les accions que funcionen millor són les accions que tenen un punt lúdic i no les que es basen a donar informació, molta gent està saturada d'informació.

### **Accions promogudes des de les entitats**

- L'associació de dones impulsa activitats setmanals: ioga, patchwork, gimnàstica de manteniment, etc.
- Espai del kor -una entitat que va sorgir al voltant de la malaltia de la fibromiàlgia- versa la seva activitat en el desenvolupament d'activitats per millorar el benestar de les persones. Tot i que és una entitat oberta a tothom, la

majoria de persones que hi participen són dones, als homes no els acostumen a interessar aquests temes.

- Es comenta que existeix un problema de manca d'espais al municipi per dur a terme aquests tipus d'activitats, per exemple, s'han hagut de deixar de fer activitats que funcionaven bé (ioga) o ha estat molt difícil impulsar noves activitats per aquest motiu (grup de criança).

## **5. Dificultats per avançar cap a la igualtat entre dones i homes**

- El teixit associatiu del poble no treballa de manera gaire coordinada, es fan moltes activitats però de manera independent. S'han fet intents de fer fires d'entitats però no han anat del tot bé. En aquest sentit, es comenta que es podria treballar i millorar la xarxa d'entitats que treballen sobre qüestions en relació a la igualtat.
- Algunes persones participants comenten que fa un temps l'associació de dones treballava molt per aconseguir que les dones no estiguessin tan centrades en la cura de la família, es feia servir la frase "que la dona surti de la cuina". Ara es perceben canvis positius en aquest sentit i es detecta que les dones utilitzen el seu temps d'una altra manera, en reservant més per a activitats personals.
- Malgrat aquestes transformacions, es comenta que hi ha dones de mitjana edat que es troben en una situació que no s'haguessin imaginat quan eren joves, perquè encara estan assumint molta més feina reproductiva que els seus companys i a més, treballen fora de casa. A aquestes dones les costa reconèixer aquesta situació per l'estigma que suposa admetre que la seva relació de parella no és igualitària.
- A conseqüència de la manca o de les limitacions dels serveis públics d'atenció i cura a les persones dependents, els avis i sobretot les àvies, assumeixen molta càrrega de treball pel que fa a la cura dels nets i netes.
- No es disposen de dades i indicadors que permetin a l'Ajuntament valorar si s'estan reduint les desigualtats o no.
- Es comenta que la influència dels mitjans de comunicació és negativa per avançar cap a la igualtat, atès que reproduïxen continguts masculistes que poden contrarestar negativament el treball que es fa per avançar cap a la igualtat.
- Per norma general, els homes no participen en les accions d'igualtat i es considera necessari enfocar algunes accions dirigides específicament cap a ells.
- Per últim, es comenta que, en els darrers anys, des de l'Ajuntament no s'ha cuidat massa a les entitats ("no en sentim estimades"), tot i que les entitats són les que organitzen la majoria d'activitats. Aquesta manca de suport i cura per part de l'Ajuntament no es detecta només en relació amb les entitats sinó també amb els col·lectius que no estan constituïts formalment. La gent acaba abandonant el seu propòsit perquè costa molt de temps poder aconseguir recursos i espais. Aquesta situació redueix la voluntat de participació i afavoreix que la gent acudeixi a l'àmbit privat, amb l'exclusió que això suposa per moltes persones (les entitats organitzen activitats més assequibles econòmicament).

## **6. Propostes**

- Realitzar més accions als centres educatius i de manera més continuada.

- Revisar el format dels tallers i les xerrades que es fan als centres educatius perquè hi ha qüestions que requereixen un treball més profund que no es pot dur a terme amb xerrades puntuals.
- Desenvolupar una línia de treball enfocada als homes.
- Augmentar el suport que es dona a les entitats i col·lectius.

