

Avaluació del Pla d'Igualtat de Gènere per a la ciutadania (2017-2020)

Ajuntament de Montornès del Vallès



Coordinació del treball:

Miriam Sol Torelló [Spora Sinergies SCCL]
Oficina de Polítiques d'Igualtat de la Diputació de Barcelona

Autora:

Jose Gómez Anoro (Ajuntament de Montornès del Vallès)

Amb la col·laboració de:

Ajuntament de Montornès del Vallès

© Diputació de Barcelona

Juliol, 2021

Impressió: Departament de Reproducció Gràfica de la Diputació de Barcelona

Índex

BLOC 1: INTRODUCCIÓ	4
1. Presentació i objectius	4
2. Metodologia	5
BLOC 2: AVALUACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT	7
3. Avaluació del disseny del Pla	7
3.1. Pertinença del procediment metodològic per a l'elaboració del Pla	7
3.2. Pertinença de l'estructura del Pla	9
4. Avaluació de la implementació del Pla	11
4.1. Avaluació de l'acompliment del Pla	11
4.2. Avaluació del pressupost executat del Pla	17
4.3. Avaluació del personal i les àrees implicades en l'execució el Pla	19
5. Avaluació dels resultats del Pla	27
5.1. Indicadors de resultats	27
5.2. Anàlisi i valoració dels resultats aconseguits	35
BLOC 3: CONCLUSIONS I PROPOSTES	38
6. Conclusions	38
7. Propostes	40
ÍNDEX ANNEXES	42

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 polítiques d'igualtat (OPI) 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'OPI 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'OPI ha impulsat la iniciativa amb la quarta edició del **Projecte d'avaluació de plans d'igualtat**, pel curs 2019/2020. 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 virtual:** s'han realitzat 4 sessions de formació virtual 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, en el cas dels Plans d'igualtat de ciutadania, i un taller amb el personal tècnic municipal en el cas dels Plans d'igualtat interns, 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 des del 2017 per part de l'Ajuntament de Montornès del Vallès durant el període de vigència del Pla d'igualtat, 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'apartat 1 dels annexes).

- **Taller participatiu amb personal tècnic municipal:**

En el taller participatiu amb el personal tècnic municipal hi ha participat les 11 dones i 2 homes.

Marc Colas Aldea	Tècnic de Cooperació i Promoció de salut
Anna Poderoso Martín	Tècnica de Cultura i Festes
Bea Quintana Rueda	Tècnica de Participació
Anna González López	Cap d'Acció Social.
Rebeca Rodríguez Oviedo	Serveis Socials
Dani Marín Ruz	Tècnic de Joventut
Esther Bello Juárez	Tècnica d'Infància
Marga Bernárdez Casaus	Tècnica d'Educació
Rosa Padilla Gómez	Tècnica d'Ocupació
Anna Meca Arroyo	Polítiques migratòries
Eva Querol Asensio	Tècnica de Territori,
Marta Pérez Fernández	Cap d'Àrea de Seguretat ciutadana i convivència,
Marga Gene Fernández	Cap de Mitjans de Comunicació
Lourdes Frias Larroya	Directora de recursos humans i organització,
Maribel Pinza Garcia	Cap d'Acció Social.
	Cap del departament de Serveis Socials i Polítiques migratòries

- **Taller participatiu amb ciutadania i entitats**

En el taller participatiu amb la ciutadania hi ha participat 6 dones: 6 veïnes; 3 han participat de l'elaboració del Pla i totes han participat de diverses accions realitzades des de l'Ajuntament.

Maribel Balades
Ozema de la Cruz
Carme Expósito
Jazmine Edith
Nuria
Lidia Palacios

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 prevists en relació amb les accions plantejades.

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

El segon Pla d'Igualtat de Gènere de Montornès del Vallès va ser elaborat durant l'any 2016-2017 amb el suport de la Diputació de Barcelona i amb la col·laboració de la Fundació SURT, entitat que havia desenvolupat l'avaluació del primer Pla d'Igualtat (2012-2015). Aquest Pla va ser aprovat amb una vigència de quatre anys (2017-2020), però recentment s'ha prorrogat fins que s'aprovi el nou Pla.

El procés d'elaboració del Pla es va liderar des de la regidoria de Polítiques d'Igualtat, que compta amb una agent d'igualtat. Aquest procés es va articular en 3 fases: una fase de planificació inicial per a conèixer el context de partida, a la qual es va anomenar "fase de tast"; una fase de diagnosi on es va recollir informació tant quantitativa com qualitativa sobre l'estat de les polítiques de gènere i les principals desigualtats presents al municipi i, per últim, una fase d'elaboració del Pla d'Acció, on es van marcar les accions del Pla a través d'un procés participatiu.

La fase de planificació inicial va partir de l'avaluació del primer pla i va incloure l'anàlisi documental d'informes, estadístiques locals, memòries, material de difusió i informació editats per l'ajuntament; així com altres materials útils per establir comparatives i ampliar el marc d'anàlisi, produïts principalment per la Diputació de Barcelona i la Generalitat de Catalunya. Es va completar amb tres entrevistes en profunditat amb l'alcalde, la regidora de Polítiques d'Igualtat i l'agent d'Igualtat.

En la fase de diagnosi es van realitzar cinc entrevistes en total: dues entrevistes a figures tècniques de l'ajuntament (cap de Presidència i caporal de la Policia Local) i tres entrevistes a representants del teixit social i associatiu del municipi (presidenta de l'associació de dones ADIM i dos membres de l'Esplai del municipi). També es van fer dues sessions de treball participatives: una amb personal tècnic i polític de diferents àrees de l'ajuntament, on van participar 29 persones (19 dones i 10 homes); i una altra amb persones representants de la ciutadania i associacions de dones, a la qual van assistir un total de 20 persones (16 dones i 4 homes). L'objectiu principal d'aquestes sessions era facilitar un debat estructurat però participatiu sobre les desigualtats de gènere més presents al municipi.

Per altra banda, es va elaborar un qüestionari adreçat a la ciutadania per a conèixer les percepcions i opinions de la població sobre les desigualtats entre homes i dones al municipi, i sobre les polítiques d'igualtat de gènere que s'estaven portant a terme des del consistori. El qüestionari el van respondre 38 persones (28 dones i 10 homes). La baixa participació va implicar que les dades no fossin representatives de la població i per tant no va ser possible extrapolar les conclusions.

Per últim, es va dur a terme una reunió de treball amb l'oposició política del municipi, l'objectiu de la qual va ser compartir la informació de la diagnosi i explicar com es duria a terme la segona fase d'elaboració del pla d'acció.

La fase de diagnosi d'un pla ha de permetre identificar necessitats i problemàtiques de la ciutadania i les polítiques de gènere per tal d'apuntar quines han de ser les línies de treball prioritàries del Pla. En aquest sentit, amb la diagnosi es va obtenir una fotografia general de la situació de partida. Tanmateix, no va ser possible aprofundir en tots els àmbits analitzats, a causa de la manca i problemes de sistematització d'algunes dades. Aquesta situació va afectar especialment als àmbits de treball i cures, urbanisme i disseny del municipi i atenció social, atès que molts serveis i departaments no disposaven de dades desagregades per sexe.

Pel que fa a l'elaboració del pla d'acció es va convocar una sessió de treball amb els mateixos dos grups de participació configurats en la fase de diagnosi, amb l'objectiu de proposar actuacions per donar resposta i definir prioritats respecte a les desigualtats identificades en els tallers diagnòstics.

Cal apuntar que per impulsar tot el procés es va crear un grup de lideratge format per persones referents tant en l'àmbit tècnic com polític, amb qui es va establir un contacte continuat al llarg de tot el procés. L'objectiu d'aquest grup era liderar el disseny del Pla i que després servís com a comissió de seguiment del pla d'acció resultant. Aquesta comissió va servir per consensuar i validar el disseny del Pla i la proposta del Pla d'Acció.

Valoració del disseny i elaboració del Pla segons el personal tècnic

A continuació es presenten els resultats del taller participatiu amb el personal tècnic realitzat en el marc de la present avaluació, en relació amb la valoració del disseny i el procés d'elaboració del Pla.

El procés de disseny i elaboració del Pla es va fer amb la participació d'un grup reduït de persones, mitjançant entrevistes i alguns tallers, tot i que fa 4 anys i no es té gaire present. Algunes de les persones assistents al taller d'avaluació hi van participar, però no ho recorden.

Es comenta que d'alguna manera tothom hi ha participat, però queda lluny i és difícil fer una valoració del procés.

3.2. Pertinença de l'estructura del Pla

El Pla d'Igualtat -tant la part de diagnosi com la part del Pla d'Acció- es va estructurar en 6 línies estratègiques. Aquestes línies estaven predeterminades prèviament per la Diputació de Barcelona. Aquest fet ha generat que les accions contingudes dins del Pla d'Acció donessin resposta a necessitats i problemes que es coneix que afecten la igualtat entre homes i dones, de manera genèrica i teòrica, però no tant a les necessitats específiques del municipi identificades durant la fase de diagnosi. És a dir, es van dissenyar accions massa genèriques, al marge d'aquestes necessitats.

Les línies del Pla són:

- L1 Compromís amb la igualtat
- L2 Violències masclistes
- L3 Lideratge i participació de les dones
- L4 Mercat de treball i cura
- L5 Coeducació
- L6 Drets i qualitat de vida

En total, el Pla inclou 20 objectius i 43 accions. Cadascuna de les línies estratègiques té associats entre dos i tres objectius i cada objectiu contempla un seguit d'actuacions. Les actuacions es detallen a través de fixes on apareix el contingut, un calendari, les figures responsables i una proposta d'indicadors.

Respecte al sistema de seguiment i avaluació, és important assenyalar que el Pla no diferencia objectius estratègics ni operatius. A més, els objectius de cada línia no tenen indicadors associats, de manera que no queden definits de manera mesurable; és a dir, el disseny del Pla no facilita poder conèixer si s'han assolit els objectius de les diferents línies. Pel que fa a les accions, aquestes compten amb indicadors de resultats esperats, que responen al problema o necessitat implícits en l'acció. Tanmateix, tot i que cada fitxa contempla una proposta d'indicadors, el fet que la formulació parli de "proposta" es tradueix en una definició d'aquests poc clara i mesurable. En definitiva, tot i que molts dels indicadors d'avaluació de les accions previstos són mesurables, no es van establir procediments que facilitessin recollir informació de manera sistemàtica per al seguiment i l'avaluació de les accions.

Pel que fa a la resta d'elements de les accions s'aprecia que, en general, la descripció d'aquestes és concreta i entenedora. Tanmateix, són molt ambicioses, tenint en compte els recursos disponibles. En aquest sentit, s'ha de tenir en compte que en la seva definició no es va contemplar la part de recursos econòmics. De manera tàcita, la majoria depenen econòmicament del departament d'Igualtat, però sense una dotació

pressupostària clara és impossible avaluar si les accions del Pla són coherents amb els recursos econòmics disponibles.

Pel que fa a l'adequació dels objectius i les accions del Pla als recursos humans disponibles, cal tenir en compte que respecte al primer Pla es van reduir les actuacions per partir d'una planificació més realista, però així i tot, les 43 actuacions que contempla el II Pla tampoc estan del tot ajustades als recursos humans disponibles, que tal com s'ha explicat a l'inici del capítol, coincideixen en una figura tècnica a jornada completa.

Per últim, cal afegir que el cronograma és molt genèric, només estableix l'any en què s'han d'iniciar les accions i si són puntuals o continuades i, per tant, no facilita la seva implementació posterior.

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:

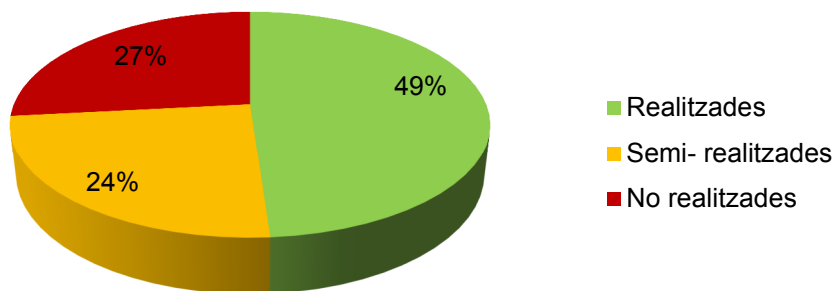
- Grau d'implementació de les accions i de l'acompliment de les línies estratègiques.
- Recursos econòmics destinats.
- Estructura organitzativa i transversalitat assolides.

4.1. Avaluació de l'acompliment del Pla

4.1.1. Grau d'implementació de les accions i d'acompliment de les línies estratègiques

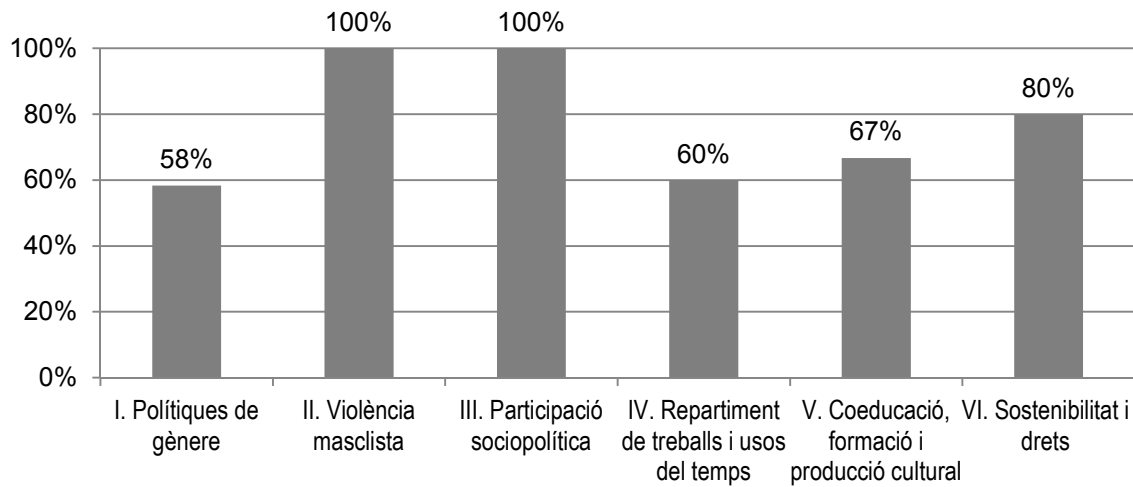
Els gràfics 1 i 2 mostren el grau d'implementació de les accions del Pla i el grau d'acompliment de cadascuna de les línies estratègiques.

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:

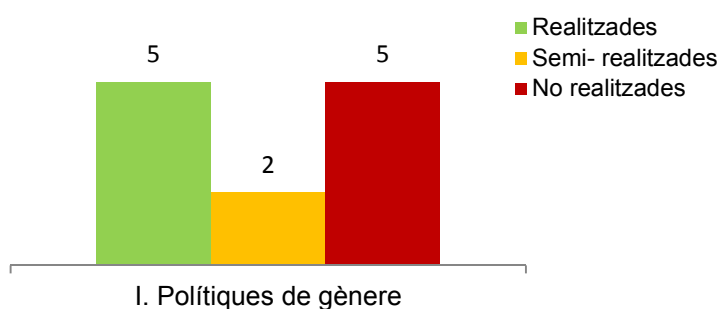
- El nivell d'implementació de les actuacions del Pla és mitjà, un 49% de les accions han estat totalment realitzades, mentre que 24% han estat parcialment realitzades. En total el Pla ha estat implementat en un 73%.
- Aquest grau d'acompliment s'explica per diversos motius:
 - No s'ha dotat pressupostàriament a totes les àrees per a la seva implementació, la qual cosa no fa possible realitzar totes les accions previstes.
 - Una altra de les raons que expliquen aquesta implementació desigual és el fet que no s'ha format suficientment el personal en matèria de gènere per fer possible la incorporació de la perspectiva de gènere a les àrees que han de realitzar les accions. Aquelles línies on el lideratge era compartit i no depenia únicament de l'agent d'Igualtat no han estat tan desenvolupades.
 - El fet de no comptar amb una comissió de seguiment ha dificultat la implementació del Pla en el si de l'organització de manera transversal. La responsabilitat ha quedat diluïda i centrada en el departament d'Igualtat. Es va fer una bona comunicació de l'aprovació del Pla, però no s'ha mantingut durant el temps en què ha estat vigent, amb la qual cosa algunes de les figures tècniques que s'han anat incorporant no han tingut coneixement del Pla d'Igualtat.
- Les dues línies que tenen un 100% d'implementació, són aquelles en què les actuacions estan assumides en major mesura, en l'àmbit tècnic, pel departament d'Igualtat i concretament el lideratge es fa clarament des de la figura tècnica del departament.

4.1.2. Anàlisi de l'acompliment de cada una de les línies

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

Línia 1: Impulsar les polítiques d'igualtat de gènere

Gràfic 3. Grau d'acompliment Línia 1



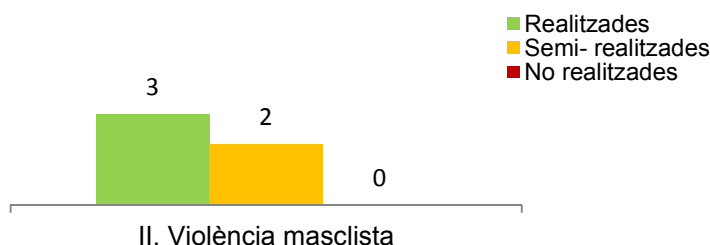
Font: elaboració pròpia a partir de memòria d'activitats

Valoracions:

- La línia 1 té un grau d'implementació del 58%.
- Aquesta línia és la que està més relacionada amb la implementació a escala interna i amb la transversalitat de les polítiques d'igualtat. Concretament parlem d'accions com el Pla d'igualtat intern, el Protocol de prevenció de l'assetjament, la creació d'un sistema d'indicadors i realització d'estadístiques, enquestes i la recollida de dades desagregades per sexe.
- La no implementació de les accions té a veure amb la persistència d'un funcionament molt jeràrquic i compartimentat de fer les polítiques. Les actuacions es realitzen des d'una visió molt sectorial amb una manca d'interseccionalitat.
- Respecte a l'acció de desenvolupar un Pla de formació que incorpori la perspectiva de gènere adreçat al personal tècnic i polític de les diverses àrees de l'Ajuntament (acció 1.2.1.), aquest Pla de formació no s'ha posat en marxa durant la vigència del Pla d'igualtat per part del departament encarregat. Davant de la seva inexistència, no s'ha pogut incloure la perspectiva de gènere i la violència masclista com a càpsula formativa específica.
- Una altra acció no implementada té a veure amb la posada en marxa d'un sistema d'indicadors (acció 1.1.2.), el qual no es va realitzar per part de tots els departaments o àrees implicades. No disposar d'un sistema d'indicadors ampli i continuat dificulta implementar i avaluar adequadament qualsevol política pública, i encara més les polítiques d'igualtat, que tenen la tendència a l'"evaporació de gènere", és a dir, a diluir-se i no concretar-se respecte als objectius que es fixen en la fase de planificació.

Línia 2: Lluitar contra la violència masclista

Gràfic 4. Grau d'acompliment Línia 2



Font: elaboració pròpia a partir de memòria d'activitats

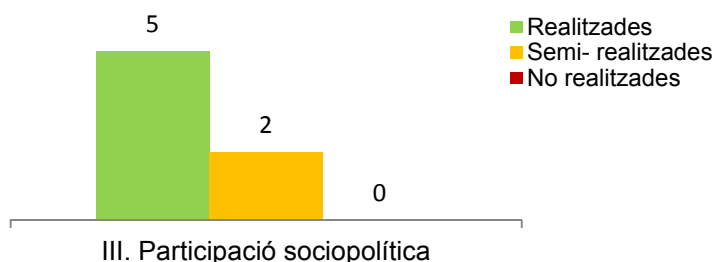
Valoracions:

Aquesta línia és la que ha tingut un grau d'acompliment més alt amb un 100% d'implementació de les actuacions previstes. Això s'explica pels següents motius:

- La lluita contra la violència és una de les línies amb més trajectòria a l'Ajuntament, inicialment des del departament de Serveis Socials. Aquesta àmplia trajectòria ha facilitat la implicació d'altres departaments.
- El Servei d'Informació i Atenció a les Dones lidera el Protocol de violència masclista i els espais de coordinació, com la comissió de casos del protocol de violència i les coordinacions periòdiques amb altres serveis que participen de la xarxa d'atenció i recuperació de les dones que pateixen violència masclista.
- El fet de treballar de manera coordinada i en xarxa amb la participació d'altres serveis i departaments facilita l'assoliment dels objectius proposats així com un major abast de totes les actuacions.
- És una de les línies en què l'agent d'Igualtat ha dedicat més temps de la seva jornada.
- Es compta amb campanyes de sensibilització i commemoració de diades com el 25 de novembre. És un aspecte de les polítiques d'igualtat molt visible i que genera molta implicació per part de la ciutadania.

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

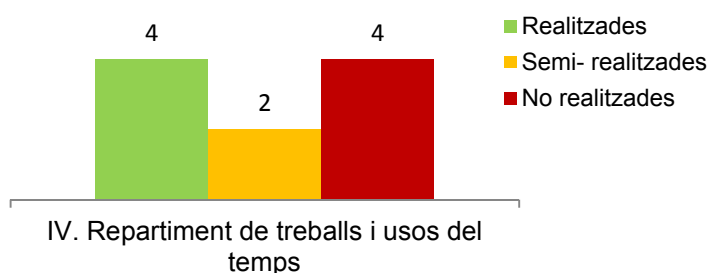
Valoracions:

Aquesta línia compta també amb un grau d'implementació del 100%.

- Aquest àmbit ha estat un dels més treballats per part de la figura tècnica amb la creació d'un espai participatiu com la Taula per la igualtat, que ha comptat amb l'acompanyament per part del departament de Participació per la creació d'un espai de participació formal.
- Les accions que no es van poder desenvolupar completament estan relacionades, d'una banda, amb la formació sobre gènere adreçada a les entitats del municipi (acció 3.1.3.) i, de l'altra, amb la incorporació de la presència equilibrada de dones i homes en els processos participatius del municipi (acció 3.1.1.). S'han començat a treballar de manera conjunta amb el departament de Participació, però no s'han desenvolupat totalment.

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

Gràfic 6. Grau d'acompliment Línia 4



Font: elaboració pròpia a partir de memòria d'activitats

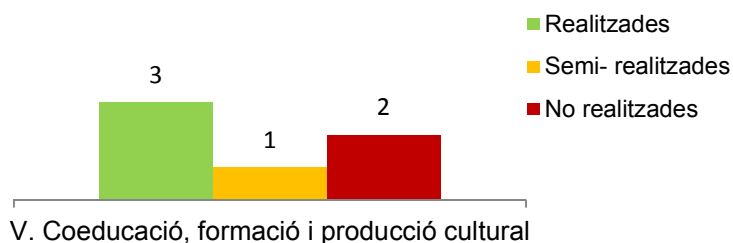
Valoracions:

Aquesta línia té un nivell d'implementació del 60%.

- Les accions no realitzades tenen a veure amb el desenvolupament d'actuacions amb les empreses del territori, tant en l'àmbit de sensibilització com de plans d'igualtat. Una de les eines per poder implementar els objectius proposats era la creació del Consell pel desenvolupament Local (acció 4.5.2) que finalment no es va desenvolupar a causa de la manca de lideratge i de pressupost del departament de Promoció Econòmica. La creació d'aquest Consell es veia com una oportunitat per abordar els temes relacionats amb la igualtat de gènere en les empreses de la zona.
- Una altra de les accions no implementades té a veure amb el desenvolupament d'ajudes (econòmiques, espais d'acollida per a infants, etc.) que facilitin la incorporació de les dones als programes de formació professional i ocupacional (acció 4.4.2.) però no es va dotar pressupostàriament i llavors no es va realitzar.
- Les accions implementades tenen a veure amb la creació de dispositius d'inserció laboral amb perspectiva de gènere, que han estat liderats per les tècniques d'Inserció Laboral, i la borsa de treball amb la creació de dispositius d'inserció amb perspectiva de gènere i economia feminista, pel departament corresponent (accions 4.3.1., 4.3.2. i 4.3.3.).

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

Gràfic 7. Grau d'acompliment Línia 5



Font: elaboració pròpia a partir de memòria d'activitats

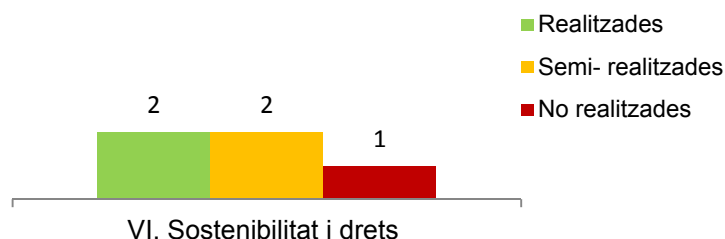
Valoracions:

Aquesta línia té un nivell d'implementació del 60%.

- Les actuacions no desenvolupades estan relacionades amb la formació d'adults i l'educació no formal (accions 5.2.1. i 5.2.2.). En aquest sentit, no hi ha un lideratge clar en aquest àmbit i manquen espais de coordinació i treball conjunt amb el departament d'Educació. Durant un temps no hi va haver la figura tècnica en aquest departament, això va suposar que algunes de les accions recollides al Pla no es desenvolupessin.
- La incorporació posterior de la tècnica d'Educació va suposar el reforç de les accions ja iniciades i el treball conjunt, tant en la fase de disseny com d'implementació de les activitats. Les actuacions desenvolupades tenen a veure amb les activitats coeducadores als centres educatius, que ja estaven a l'anterior Pla (acció 5.1.1.).
- El departament d'Educació ha incorporat la coeducació dintre dels seus objectius i línies d'actuació. Un exemple seria la línia de coeducació dintre del Pla Educatiu d'Entorn.
- En aquesta línia també cal destacar que s'ha fet un treball d'implementació d'accions relacionades amb la producció cultural de les dones i amb la realització d'espectacles de dones com a estratègia per fer visibles les aportacions artístiques amb perspectiva de gènere. Aquesta acció no estava recollida des d'un inici, però es va desenvolupar degut a l'aparició de nous espais escènics al municipi (nou teatre municipal) i dintre de les commemoracions i diades. S'ha consolidat una programació cultural feminista dintre de les accions de sensibilització del mateix departament.

Línia 6: Drets i Qualitat de vida

Gràfic 8. Grau d'acompliment Línia 6



Font: elaboració pròpia a partir de memòria d'activitats

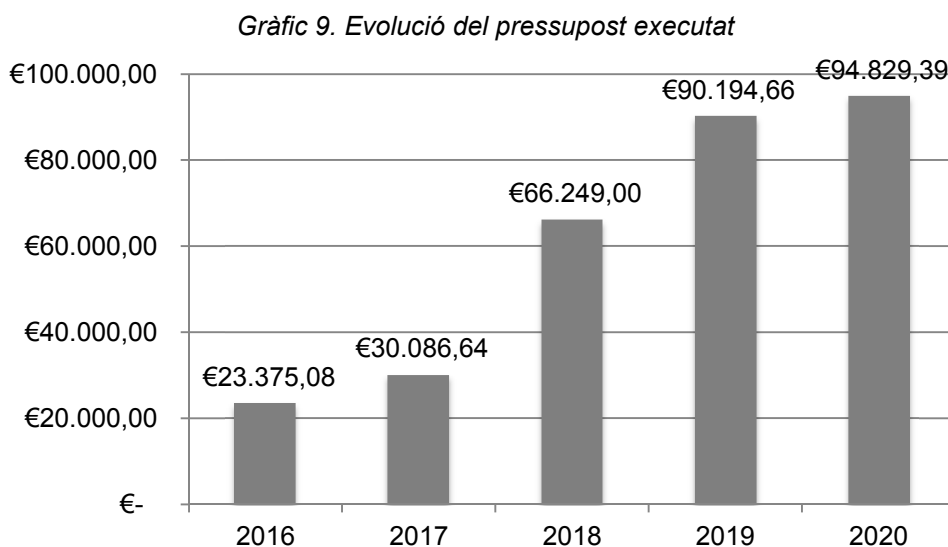
Valoracions:

Aquesta línia té un nivell d'implementació del 80%.

- L'actuació no desenvolupada d'aquesta línia és la relacionada amb la creació d'un espai d'acollida per a infants per la realització d'activitats esportives (acció 6.3.1.). No es va poder desenvolupar perquè la seva implementació depenia de normatives de les que el departament d'Igualtat no tenia competències i no es va liderar des del departament d'Esports, que és qui gestiona l'equipament on s'havia de desenvolupar.
- Respecte a les accions semi implementades, tenen a veure amb la incorporació de la perspectiva de gènere en el departament de Territori de l'Ajuntament (acció 6.4.1.). S'han acomplert algunes actuacions concretes en alguns equipaments de nova construcció o accions sobre l'espai públic dintre de la campanya de cicle festiu lliure de violències masclistes, però ha mancat la formació al personal del departament i millorar una mica la coordinació interdepartamental entre les àrees d'Urbanisme i Igualtat. L'actuació relacionada amb la salut (acció 6.2.1.) sí s'ha implementat de manera coordinada i amb un augment progressiu del lideratge per part del departament de Salut, que es va fer càrrec de les activitats relacionades amb la salut de les dones.

4.2. Avaluació del pressupost executat del Pla

El gràfic 9 mostra l'evolució del pressupost executat durant els anys de vigència del Pla.



Font: elaboració pròpia a partir del sistema de gestió econòmica, financera i pressupostària de l'Ajuntament de Montornès (Sicalwin) i de les memòries anuals del departament d'Igualtat.

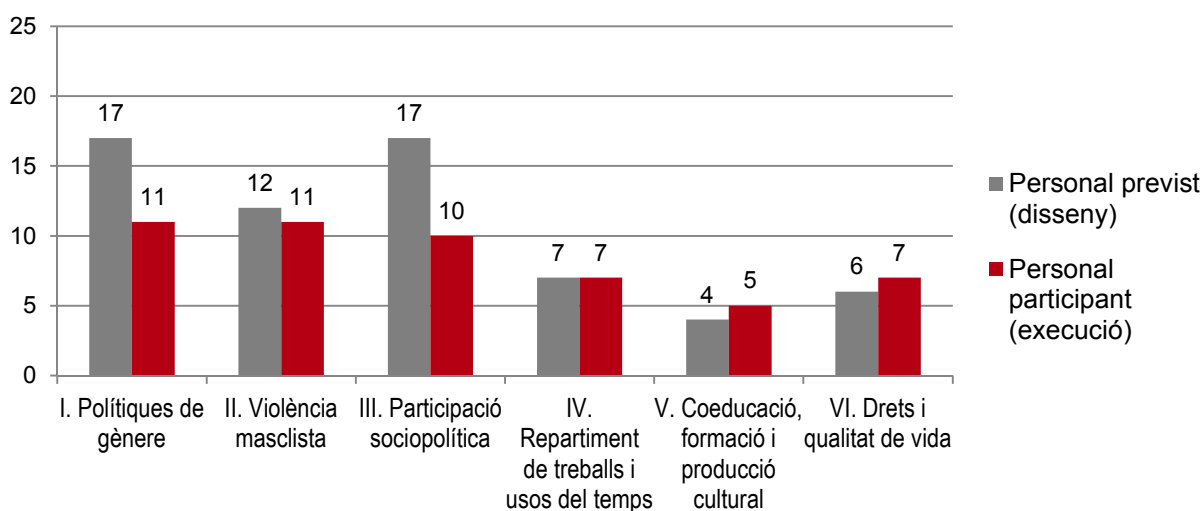
Valoracions:

- El Pla d'igualtat no comptava amb un pressupost associat a les línies i actuacions, ni tampoc associat a altres àrees o departaments, per la qual cosa no ha estat possible comparar el pressupost previst amb el pressupost executat del Pla.
- El gràfic 9 mostra el pressupost executat per part del departament d'Igualtat durant el període de vigència del Pla (2017-2020).
- El pressupost dedicat a les accions d'Igualtat ha augmentat de manera significativa en un 306% des de l'any 2016 a l'any 2020, a causa d'un major compromís polític en la implementació de les accions.
- Aquest major compromís polític també es va traduir en la inclusió, dintre del pressupost, del departament de l'àmbit de Diversitat Funcional i la línia LGTBI, que anteriorment no s'havien dut a terme.
- Dintre del pressupost també trobem un increment significatiu respecte al capítol IV de subvencions. A l'inici del Pla, les subvencions es destinaven pel conveni amb l'entitat de dones del municipi i pel concurs de fotografia del dia internacional de les dones. A l'any 2019 es van posar en marxa les subvencions per a projectes d'igualtat i diversitat funcional amb un augment molt significatiu del pressupost.
- Aquest augment també té a veure amb un major seguiment tècnic d'execució del pressupost. Durant el període de vigència del Pla s'ha treballat, per part del departament d'Igualtat, per una execució més eficient i eficaç del pressupost. Hi ha un major seguiment i control per poder executar completament el pressupost consignat.
- Un altre aspecte que ha suposat una major despesa ha estat el fet de realitzar activitats de sensibilització als centres educatius i una programació cultural amb perspectiva de gènere, que cada any ha anat creixent tant en nombre de propostes com en la qualitat d'aquestes.

- Tot i aquest augment, el pressupost previst (CAP II i CAP IV) des del departament d'Igualtat representa, l'any 2020, el 0,7% de tot el pressupost municipal per als mateixos capítols pressupostaris.

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

Gràfic 10. Agents implicats en la implementació del Pla



Font: elaboració pròpia a partir de memòria d'activitats

Valoracions:

En línies generals, el personal previst en un inici ha estat el que finalment ha participat en la implementació del Pla. Les majors diferències s'han donat en les línies I i III. En ambdues hi havia actuacions que contemplaven la participació de totes les àrees i departaments municipals. El fet de posar com a responsable a tot l'Ajuntament suposa una dificultat per aterrar les responsabilitats i que els departaments se sentin interpel·lats de manera directa. En aquelles actuacions on es recollia d'aquesta manera hem comptat aquells departaments i àrees amb les quals hem treballat de manera més transversal, que són 15 departaments. Com a exemple d'aquesta situació podem veure l'acció 3.1.1 *Incorporació de la perspectiva de gènere en els processos participatius de les accions dels diferents departaments i àrees de l'Ajuntament, garantint una presència equilibrada de dones i homes*. Aquí estava recollida la participació de totes les àrees i del departament de Participació, a l'hora de la implementació ha estat aquest departament el que ha assumit de manera conjunta amb Igualtat la responsabilitat de portar-la a terme.

La disponibilitat i la capacitat tècnica prevista inicialment varia entre unes línies i altres, però sí podem afirmar que moltes de les accions, encara que liderades des d'Igualtat, han comptat amb una implicació tècnica per part d'altres departaments, especialment els que formen part de la mateixa àrea on s'emmarca el departament d'Igualtat (Àrea d'Acció Social) i els que tenen a veure amb l'atenció a les persones.

Els departaments en els quals hi ha hagut menys disponibilitat han estat aquells que tenen a veure amb el funcionament intern del mateix Ajuntament, per la dificultat per identificar la responsabilitat en el desenvolupament de les accions en un Pla adreçat a la ciutadania.

Els motius generals que han dut a modificar la participació prevista inicialment han estat la dificultat per treballar de manera transversal, a vegades ha costat identificar que les accions del Pla no depenen únicament de la persona referent d'Igualtat. Un altre motiu ha estat els canvis en el personal tècnic, tant per part de figures que han desaparegut després de l'elaboració del Pla, com de persones noves que s'han incorporat després. Aquelles àrees o departaments on no hi ha hagut una figura responsable no han pogut participar tal com estava previst. D'altra banda, s'observa que aquelles àrees o departaments que no tenien una figura tècnica i que després l'han tingut, s'han implicat més del que estava previst (un exemple és el departament de Participació). En aquest sentit, també hi ha hagut canvis de personal tècnic que ha passat d'una àrea a una altra i que han participat més del previst degut a la seva experiència prèvia i la trajectòria de treball conjunt amb el departament d'Igualtat (és el cas de la tècnica de Participació que va passar a ser tècnica d'Educació, o el tècnic de Joventut que va passar a ser tècnic de Promoció de la salut).

Així doncs, aquells departaments més implicats són els que treballen de manera més propera amb el d'Igualtat i que incorporen la perspectiva de gènere en la seva pràctica diària (principalment, els departaments d'Educació, Joventut, Infància i Serveis Socials). El departament en el que hi ha hagut una implicació més baixa és el de Territori, per la dificultat per identificar la seva participació en les accions que recull el Pla i la manca d'espais de planificació compartits.

A les accions del Pla es preveu la participació per àrees o departaments, sense especificar el personal tècnic a qui correspon dur-les a terme. Això ha permès que el personal que ha participat en el desenvolupament de les accions hagi estat el que ha comptat amb major motivació i capacitat.

Pel que fa a la transversalitat, estava previst un mecanisme per facilitar-la, però no es va arribar a posar en marxa, ja que es va prioritzar un espai participatiu amb la ciutadania. Això ha suposat no disposar d'un espai on tenir una visió compartida a nivell tècnic. Tanmateix, hi ha hagut altres espais que han facilitat aquesta transversalitat però no hi participa tot l'Ajuntament (les reunions d'àrea) i d'altres on s'ha treballat més per projectes i actuacions concretes (Comissió del protocol municipal per l'abordatge integral de la violència masclista).

El cos tècnic no ha rebut formació en gènere de manera continuada i planificada des de la institució i per això persisteixen algunes inèrcies, detectades en la diagnosi prèvia al Pla, que fan difícil la transversalitat i la implementació d'algunes accions. Així i tot, des del departament d'Igualtat s'ha vist una disminució, per part d'alguns departaments, d'algunes resistències a incorporar la perspectiva de gènere, la qual cosa ha facilitat la implementació d'accions, com ara la inclusió de clàusules de gènere en la contractació pública.

Valoració del coneixement del Pla d'Igualtat actual:

A continuació es presenten els resultats dels tallers participatius amb el personal tècnic i amb la ciutadania, realitzats en el marc de la present avaluació, en relació amb el coneixement del Pla d'Igualtat.

- ***Segons el personal tècnic***

El Pla d'Igualtat és conegut per totes les persones assistents al taller. La majoria no coneixen els detalls generals del Pla, però sí que tenen presents les accions que s'havien de realitzar des del mateix departament o àrea.

El coneixement de l'existència del Pla d'Igualtat i d'alguns dels seus continguts no és una tendència generalitzada al consistori.

El Pla no és una eina de treball habitual, fet que no vol dir que durant tot aquest període no s'hagin desenvolupat actuacions en matèria d'igualtat de gènere.

- **Segons la ciutadania**

Totes les participants tenen coneixement de l'existència del Pla, però no en detall. També coneixen el SIAD i algunes n'han estat usuàries.

Pel que fa a les accions que es realitzen des de l'Ajuntament, destaquen principalment totes aquelles relacionades amb diades assenyalades: 25N i 8M, i les descriuen com un "conjunt d'activitats encaminades a donar veu a les dones i visibilitzar-les".

- Concentració a la plaça de l'Ajuntament, lectura d'un manifest per reivindicar la jornada.
- Programació feminista de l'espai cultural Montbarri; teatre de temàtica feminista.
- Lectura de textos, i altres activitats dirigides a dones que es realitzen des de diversos departaments de l'Ajuntament.
-
- Destaquen la voluntat per part de l'Ajuntament de feminitzar la cultura, amb programació d'espectacles realitzats per dones. Altres accions conegudes són:
- Activitats als centres educatius dirigides a joves.
 - Tallers de sensibilització en matèria de gènere per a noies i nois.
 - Obres de teatre de temàtica de gènere dins de la programació educativa.
- Espai de Debat Educatiu. És un espai format per diferents agents educatius (famílies, mestres, educadors/es) on la coeducació ha estat el tema del debat i també la diversitat.
- Festa major. Des de fa 3 anys es fan monòlegs feministes realitzats per dones.
- Servei d'Atenció i Informació per a les Dones. És un acompanyament molt ben valorat per orientar i prestar ajuda a les dones.
- Dones amb talent, programa d'inserció laboral dirigit a dones per empoderar-les en l'àmbit de la ocupació i formació.

Valoració de la incorporació de la perspectiva de gènere en el consistori i de les accions per promoure la igualtat que es desenvolupen des de cada àrea:

A continuació es presenten els resultats del taller participatiu amb el personal tècnic realitzat en el marc de la present avaluació, en relació amb la incorporació de la perspectiva de gènere a les diferents àrees i departaments municipals.

- **Joventut**

- Es té incorporada la perspectiva de gènere tot i ser un departament masculinitzat fins fa poc. S'ha fet un pas endavant en incorporar dues noies per equilibrar els rols de l'equip.

- Les campanyes conjuntes amb el Departament d'Igualtat pel 8M i 25N ajuden a no perdre de vista la perspectiva de gènere i a donar-li més profunditat. És una acció contemplada al Pla.
 - Projecte En femení. Acompanyament a un grup de noies, mitjançant la creació d'un espai segur. S'està intentant treballar les noves masculinitats i crear l'espai En masculí, per treballar amb grups de nois per tractar temes de gènere. Ambdues són accions realitzada fora del pla.
 - L'equip de l'àrea ressalta que és important anar fent accions, encara que siguin petites, però que es facin de forma continuada.
 - El Pla de Joventut té previstes accions conjuntes amb el Departament d'Igualtat: per festa major també es té molt en compte la perspectiva de gènere de cara a les activitats i accions dirigides a joves, s'està molt en contacte amb el Departament d'Igualtat.
- **Educació**
 - Coeducació és una de les línies del Pla d'Igualtat, i s'ha anat incorporant com una línia específica de treball dins del Pla Educatiu, ara s'està començant a treballar amb els centres educatius, s'han proposat formacions que alguns centres han fet, s'ha realitzat un seminari intern per incorporar la coeducació. Es treballa per seguir avançant en aquesta matèria.
 - Espai de Debat Educatiu. És un espai format per diferents agents educatius (famílies, mestres, educadors/es) on la coeducació ha estat el tema del debat. Aquesta acció no estava recollida al Pla d'Igualtat, però s'ha fet en conjunt amb el Departament d'Igualtat.
 - L'equip de l'àrea considera que s'ha anat més enllà del que estava establert, treballant sempre conjuntament amb el Departament d'Igualtat.
 - Al Catàleg d'Activitats Educatives hi ha un àmbit específic de coeducació.
 - En les subvencions a AMPES i centres educatius, un dels criteris que es tenen en compte és si els projectes tenen incorporada la perspectiva de gènere. Això també es recollia en el Pla, no només per a Educació, sinó amb totes les subvencions.
 - Eduquem i gaudim en família. Espai d'educació no formal dedicat a infància. També es realitzen activitats o tallers que incorporen específicament algun àmbit relacionat amb coeducació o igualtat de gènere (sexualitat, cures).
- **Territori**
 - Es percep com un àmbit on costa materialitzar la perspectiva de gènere. Es pot fer a través d'Urbanisme, però no tenen tants espais compartits amb el Departament d'Igualtat com els altres departaments.
 - S'ha treballat conjuntament amb la campanya del No és No als entorns festius, fomentant la publicitat no sexista durant les festes i fires. Estava recollit al Pla d'Igualtat dins de la línia de violències. Es considera que és un àmbit per desenvolupar.
- **Àrea de Comunicació**
 - L'equip tècnic té la perspectiva de gènere incorporada, s'han aturat campanyes perquè el llenguatge o les imatges eren sexistes o reforçaven estereotips de gènere.
 - Utilitzen el llenguatge inclusiu per tal que els missatges que rep la ciutadania representin o interpel·lin a tothom. Es busquen imatges diverses també, tenint en compte la perspectiva interseccional.

- La perspectiva de gènere és fonamental pel Departament de Comunicació, es treballa per tal que la imatge que es projecta sigui la d'un Montornès feminista.
 - Les xarxes socials de l'Ajuntament s'utilitzen com a difusió d'activitats dirigides a la ciutadania i organitzades des del Departament d'Igualtat.
- **Participació ciutadana**
 - L'equip de l'àrea està en contacte amb el Departament d'Igualtat.
 - Els processos de participació sempre tenen en compte els espais d'acollida per facilitar la conciliació per dur a terme les activitats. Això queda recollit en el pla.
 - Es treballa estretament amb el Departament de Premsa: es revisen els escrits i les imatges perquè no siguin sexistes.
 - L'equip de l'àrea ha fet formació a entitats en matèria de gènere, tot i que des del 2019 no s'ha tornat a fer.
 - De cara a les entitats, s'està elaborant una ordenança que incorpora la perspectiva de gènere com a criteri puntuable, són ordenances que englobaran més departaments i, per tant, fomentaran la transversalitat de gènere.
- **Seguretat Ciutadana i Convivència**
 - Des del Pla de Barris s'ha treballat la perspectiva de gènere.
 - S'han realitzat diverses accions com "Viu i conviu", es van fer accions específiques amb les dones del barri d'origen marroquí, un grup de conversa, el grup Entre fils, accions a l'espai públic amb joventut i infància amb perspectiva de gènere, etc.
 - El Departament de Seguretat Ciutadana ve d'una etapa amb recursos limitats i la perspectiva de gènere es va incorporar de forma justa, amb una policia molt reactiva. Es considera que ara s'està en un altre moment, ja que la policia local està dins de l'àrea.
 - La Policia local també té la perspectiva de gènere integrada, tot i que el cos d'agents necessiten incorporar-la encara més, més enllà d'aplicar protocols de forma reglamentària. Participen de la comissió de seguiment de casos de violència masclista. Hi ha poques dones al cos de la policia, aquest és un repte present.
 - Des del vessant de Convivència i Civisme es va agafar part de la tasca relativa als projectes comunitaris. En l'àmbit dels drets s'aborda la igualtat de forma interseccional.
 - L'Ajuntament està adherit al Protocol de la Generalitat de Prevenció de violència masclista en entorns d'oci.
- **Esport**
 - El Pla d'Igualtat contempla el "suport a iniciatives pel foment de l'esport femení i sensibilització per a combatre estereotips al món de l'esport".
 - El Centre Esportiu Municipal és el gran equipament amb el qual, des del Departament d'Igualtat, fan col·laboracions puntuals.
 - Un dels reptes és el treball amb les entitats esportives per augmentar la feminització de l'esport federat: augmentar el nombre de nenes a les entitats esportives, crear una nova oferta esportiva, puntuar les entitats que tenen equips femenins i juntes paritàries.
 - També s'ha creat un grup femení per entrenar, ja que es va detectar que a les dones i les noies els costava més sortir a entrenar soles.
 - S'organitza la Mitja Marató – Corre per la igualtat.
- **Salut**

- S'està actualitzant el Pla de Salut. Hi ha una línia específica de salut i dones que cal desenvolupar més. Aquesta queda recollida al Pla d'Igualtat.
 - Està previst enviar una enquesta per actualitzar el Pla de Salut de cara al mes de maig, per pensar en actuacions sobre la Salut de les dones. Podria ser l'inici de les polítiques de salut cap a les dones.
 - Es considera que en l'àmbit intern s'ha de potenciar el coneixement de qüestions de gènere, i incloure-hi més homes. L'administració pública general està molt feminitzada.
- **Cooperació**
 - S'intenta que el Consell Municipal de Cooperació i Solidaritat sigui equitatiu, ja que fins no fa tant hi havia moltes persones de gènere masculí i la línia d'igualtat de gènere era poc visible.
 - La ciutadania està molt interessada en la temàtica dels drets humans i de la igualtat de gènere.
 - Pel que fa als projectes de cooperació subvencionats, el 2021 hi ha línies d'apoderament femení en entorns rurals. Es considera que l'equip de l'àrea té la visió de gènere molt present.
- **Recursos Humans**
 - Està en marxa el Pla d'Igualtat Intern. El pla d'igualtat intern està prorrogat. Vigència 2014-2017. S'han iniciat contactes per poder fer el nou Pla
 - Es considera que l'equip sempre té en compte la mirada amb perspectiva de gènere. Les bases, els decrets, tot el que siguin documents administratius que surten d'aquest departament es revisa que tingui la perspectiva de gènere integrada.
 - S'intenta transmetre la perspectiva de la cap a la resta de l'equip. Tot i això, es considera que falta molt camí. La formació no s'ha prioritzat, no hi ha un Pla de Formació que integri la perspectiva de gènere. És un tema recollit tant al Pla Intern com al de Ciutadania.
- **Infància**
 - El Departament d'Infància no estava creat quan es va fer el Pla. L'equip ha anat creixent, s'ha anat un pas més enllà i es treballa de forma transversal amb el Departament d'Igualtat, amb una línia transversal de coeducació en els equipaments.
 - Aquesta àrea, juntament amb el Departament de Joventut, organitza l'Espai en femení.
 - De cara a la comunitat hi ha el projecte DIPA (Dinamització de Patis amb mirada de gènere). Entre d'altres, es treballa la coeducació als patis. Una de les formadores forma part de l'Espai de Debat Educatiu, que actualment està treballant el tema de la coeducació.
 - Projecte Eduquem i gaudim en família. Incorporació de cures i sessions que treballen la temàtica del gènere. Es realitzen per demanda de la ciutadania, no és només una acció des de dins de l'Ajuntament sinó que la mateixa comunitat ha expressat aquesta demanda.
 - Recentment, s'incorporen les dades desagregades per sexe en algunes activitats, per veure com és la participació, ja que dóna pistes per saber en quina direcció avançar.
 - Espais comunitaris. Existeixen línies de coeducació als esplais, casals i a un grup de mares amb les quals també es treballa juntament amb el Departament d'Igualtat.

- Aquesta àrea, conjuntament amb el Departament de Salut i el d'Igualtat, vol iniciar una línia d'atenció a les diverses etapes de criança, que comenci des de les dones embarassades, ja que amb la Covid-19 s'han vist molt soles.
 - Es realitzen formacions amb monitors i monitores de lleure sobre igualtat de gènere.
- **Cultura**
 - El Pla d'Igualtat no interpel·lava directament el Departament de Cultura i Festes, però sí que fa esment de la incorporació de la perspectiva de gènere a les activitats culturals.
 - Des del Departament de Cultura i Festes es treballa amb la perspectiva de gènere present, tant en la programació d'arts escèniques i com en els cicles festius. Sempre hi ha coordinació directa amb el Departament d'Igualtat. Es considera que els entorns festius són espais susceptibles de violències o agressions, i és important que hi hagi la presència de la perspectiva de gènere.
 - Des del Departament de Cultura i Festes, també fan de pont amb la comissió de festes, per traslladar-hi la perspectiva de gènere i la línia de treball del Departament d'Igualtat.
 - Pel que fa a les dades desagregades per sexe, hi ha molta informació, però manca temps per explotar-les. Per exemple, el Casal de cultura mostra que el consum cultural és femení, però no hi ha els recursos per fer un bon cribratge i veure quin és l'estat de la qüestió.
 - L'àrea té marge de decisió en la programació cultural, i hi posa la mirada de gènere per tal que hi hagi presència femenina i que les propostes siguin equilibrades.
 - Es realitzen activitats dirigides exclusivament a dones (hipopressius, etc.).
 - Des de l'escola de música es mostra una segregació de gènere en els instruments. Les nenes no toquen tant el baix i la bateria, fan més piano, canten i ballen. Es vol treballar per de construir els estereotips de gènere que reforcen aquesta segregació.
 - **Ocupació:**
 - L'equip de l'àrea té molt incorporada la perspectiva de gènere, pràcticament no cal ni el suport de la tècnica d'Igualtat.
 - Des d'Inserció laboral s'incorpora la perspectiva de gènere, i també s'intenta visibilitzar les necessitats de les dones i les carències en formació i en ocupació. S'han realitzat accions puntuals per incorporar la perspectiva de gènere en persones aturades del municipi.
 - Es realitzen processos de selecció paritaris per a les formacions.
 - Existeixen diversos programes per donar visibilitat i empoderar les dones, que permeten reduir les desigualtats, previstos al Pla d'Igualtat.
 - Programa Olímpia, un dispositiu específic que incorpora la perspectiva de gènere i apodera les dones al llarg del procés d'incorporació al món laboral.
 - Dones amb talent, dirigit a dones per empoderar-les en l'àmbit d'ocupació i formació, on s'ha treballat molt la diversitat d'origen.
 - Projecte sobre emprenedoria social: economia social i solidària amb perspectiva de gènere.
 - També s'ha organitzat una Escola d'Economia Popular Feminista.
 - La línia de suport a empreses no s'ha desenvolupat per una manca personal tècnic i recursos econòmics, ja que el Pla d'Igualtat no té pressupost associat, sinó que té el pressupost del Departament d'Igualtat.

- **Recollida de dades**

Hi ha la percepció generalitzada que la recollida de dades desagregades per sexe és complicada. L'Ajuntament no té un bon sistema de recollida de dades, i els equips no tenen suficients recursos per explotar les dades que s'aconsegueixen recollir.

Valoració del compromís de l'Ajuntament amb les polítiques de gènere i igualtat:

A continuació es presenten els resultats dels tallers participatius amb el personal tècnic i la ciutadania, realitzats en el marc de la present avaluació, en relació amb la valoració que fan del compromís de l'Ajuntament amb les polítiques de gènere.

- ***Segons el personal tècnic***

Els i les tècniques participants al taller consideren que hi ha una voluntat i un compromís amb les polítiques de gènere i igualtat, però que manca materialitzar-lo i fer-lo més transversal a tots els departaments.

Més enllà de les directrius polítiques, es valora positivament els espais per crear i proposar accions dirigides a promoure la igualtat de gènere. La figura de la tècnica d'Igualtat és fonamental per alimentar el compromís de l'Ajuntament en aquesta matèria.

Existeix un espai de coordinació d'Acció Social: Joventut, Infància, Educació, Serveis Socials, Polítiques Migratòries i Ocupació, Promoció Econòmica i Comerç en formen part. És un espai molt útil per transversalitzar la perspectiva de gènere i ajudar al fet que estigui present. Facilita l'acompanyament de la tècnica d'Igualtat als altres departaments de l'àrea d'Acció Social. Permet pensar de forma transversal tot l'any, i reforçar la concepció que tot allò que té a veure amb igualtat no s'ha de realitzar només des del Departament d'Igualtat.

- ***Segons la ciutadania***

Es valora positivament el compromís de l'Ajuntament en la promoció de la igualtat entre les dones i els homes. Tot i així, s'apunta que aquest treball s'hauria d'enfortir i coordinar millor.

Es considera que cal trobar la forma d'articular accions que sorgeixin de les necessitats expressades per la ciutadania. Es menciona la Taula per la Igualtat, que inicialment tenia aquest objectiu, però que actualment està en un moment d'impàs.

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
1.1.1. Aprovar i donar a conèixer el II Pla d'igualtat de Gènere per a la Ciutadania de Montornès del Vallès com a instrument marc de les polítiques d'igualtat.	<p>Nombre de presentacions internes: 1</p> <p>Nombre de presentacions ciutadania: 1</p> <p>Nombre i sexe de les persones assistents: 25 dones, 10 homes</p> <p>Nombre de notícies a les xarxes socials de l'Ajuntament: 67 notícies</p> <p>Nombre de visites i descarregues del pla des del web de l'Ajuntament: No s'han facilitat les dades</p> <p>Nombre de notícies relacionades amb l'aprovació del pla que apareixen en els mitjans de comunicació, tant interns com externs a l'Ajuntament: 5</p>	
1.1.3. Consolidació del pressupost municipal per la promoció de la igualtat de gènere, amb una planificació anual clara, i amb el compromís per part de totes les àrees de l'Ajuntament.	Increment % de partida pressupostaria anual de l'Ajuntament destinada a impulsar les polítiques d'igualtat de gènere: 306%	
1.2.3 Consolidar i ampliar les accions de sensibilització dirigides a la ciutadania mitjançant el treball transversal pel que fa a les accions divulgatives, de sensibilització i formació: diades, xerrades, tallers, concurs, campanyes, etc.	<p>Nombre i tipologia d'accions realitzades conjuntament entre diferents departaments i àrees: 60% d'accions engegades que implementen la transversalitat de gènere</p> <p>Nombre de consultes/assessorament fetes a la Regidoria de Polítiques d'igualtat: 75% dels departaments que implementen la igualtat.</p> <p>Nombre d'accions divulgatives realitzades per la resta de departaments /àrees de l'Ajuntament: No s'han recollit les dades</p>	
1.3.1 Definir i elaborar la cartera de serveis de la regidoria amb una major difusió de la informació especialment destinada a diversos perfils de dones.	<p>Nombre de díptics de difusió dels serveis: 1.500 unitats</p> <p>Existència i actualització de perfils propis del SIAD a les xarxes socials (web, facebook, twitter, etc.): Campanya COVID</p> <p>Diversitat de dones ateses pel SIAD en termes de procedència i nacionalitat: 30% mitjana d'origen estranger (dades any 2020)</p> <p>Diversitat de dones ateses pel SIAD segons edat: De 0 a 12 anys: 6% De 13 a 18 anys: 19%</p>	

		De 19 a 29 anys: 40% De 30 a 45 anys: 29% De 45 a 80 anys: 6% (Dades any 2020)
1.3.2 Dissenyar campanyes comunicatives per donar a conèixer els serveis, actuacions, accions i campanyes d'igualtat fent visibles la diversitat de les dones.	<p>Nombre d'imatges en el material de les accions de divulgació que mostren la diversitat de les dones i de les formes de relacions (en base a lloc de procedència, edat, diversitat funcional, identitat sexual i de gènere, etc.):</p> <p>Diversitat de les persones que participen en les accions de divulgació (en base a lloc de procedència, edat, diversitat funcional, etc.).</p>	<p>No s'han facilitat les dades corresponents</p> <p>No s'han recollit les dades</p>
1.4.1. Incloure les polítiques LGTBI i de dintre de les actuacions de la regidoria tant a nivell dels serveis del SIAD com de les campanyes de sensibilització.	<p>Nombre de persones ateses per aquest servei d'atenció a la diversitat sexual, de gènere i afectiva.</p> <p>Nombre d'actuacions de formació i sensibilització interna en temàtiques LGTBI per personal tècnic i polític.</p> <p>Nombre d'actuacions amb entitats.</p> <p>Nombre d'actuacions amb la comunitat educativa.</p> <p>Nombre d'accions de sensibilització adreçades a la ciutadania.</p>	<p>20</p> <p>4</p> <p>1</p> <p>2</p> <p>3</p>
1.4.2 Desenvolupament d'un diagnòstic de discapacitats sobre infants i joves del municipi.	<p>Aprovació del pla.</p> <p>Nombre de formacions específiques realitzades</p> <p>Desenvolupament d'un diagnòstic del municipi en termes d'accessibilitat.</p> <p>Personal que participa en les formacions desagregat per sexes i àrees o departaments.</p>	<p>No</p> <p>2</p> <p>No</p> <p>90 persones (50 noies i 40 nois)</p>

Valoracions:

- Els resultats obtinguts coincideixen amb els esperats encara que costi mesurar l'impacte de les accions per la manca d'indicadors específics d'impacte. No s'ha establert un sistema de recollida de dades que permeti una avaluació més acurada a la realitat.
- Algunes actuacions han suposat l'inici de nous àmbits d'actuació, com la inclusió del col·lectiu LGTBI i de les persones amb diversitat funcional dintre de les polítiques públiques d'igualtat.
- No s'ha aconseguit incorporar la perspectiva de gènere a moltes de les polítiques que fa l'Ajuntament, especialment en aquells àmbits com urbanisme, esports, i en els departaments interns. Un dels motius principals té a veure amb el fet que no s'ha format a la majoria del personal perquè puguin implementar les actuacions amb els coneixements necessaris.
- Hi ha una manca de dades segregades per sexe per fer una anàlisi amb perspectiva de gènere que permeti veure l'abast de les accions i el seu impacte en la ciutadania i, per tant, reorientar o proposar noves accions d'acord amb aquesta anàlisi.

Línia 2: Lluitar contra la violència masclista

Acció	Resultats esperats / Indicadors d'avaluació i seguiment	Resultats obtinguts
2.1.1 Ampliació i consolidació dels serveis que ofereix el SIAD d'informació, assessorament i acompanyament a dones en matèria de violències masclistes.	<p>Augment del pressupost destinat al servei d'atenció a dones en situacions de violències masclistes.</p> <p>Augment anual del nombre de dones ateses, segons edat i origen.</p> <p>Nivell de satisfacció amb l'atenció rebuda.</p> <p>Nombre de derivacions i característiques.</p>	<p>32,52% (De 17.232,54 € en 2017 a 25.536,51 € el 2020)</p> <p>36,90 % (De 53 a 84 dones ateses anualment)</p> <p>No s'han recollit les dades</p> <p>No s'han recollit les dades</p>
2.2.1. Incorporar el Pla de Prevenció al Protocol Municipal per l'Abordatge de la Violència Masclista.	<p>Realització del Pla de prevenció</p> <p>Nombre d'accions implementades</p> <p>Nombre d'accions desenvolupades en coordinació entre dos o més àrees.</p>	<p>Si</p> <p>16 accions de mitjana anual</p> <p>4 accions anuals</p>
2.2.2. Desenvolupar campanyes de sensibilització sobre les violències masclistes al voltant de les diades específiques, també en espais d'oci i socialització de la població (festes lliures d'agressions sexistes) fora de les efemèrides assenyalades i reforçar les accions dirigides a la comunitat educativa i al jovent, tant als espais d'educació formal com no formal.	<p>Nombre de campanyes de prevenció i informació realitzades al voltant de diades específiques.</p> <p>Nombre de campanyes de prevenció i informació realitzades en espais d'oci, especialment espais per a joves.</p> <p>Nombre de centres d'ensenyament que participen en els tallers de prevenció de les violències masclistes.</p> <p>Nombre de participants per gènere i edat.</p> <p>Grau de satisfacció dels nois i noies participants als tallers adreçats a la comunitat educativa.</p>	<p>7</p> <p>4</p> <p>8 (5 primària i 2 secundària i Programa Transició Treball)</p> <p>342 persones (168 nois i 174 noies)</p> <p>No s'han recollit les dades</p>

Valoracions:

- La sensibilització sobre la violència masclista ha estat un dels àmbits més desenvolupats i més treballats amb la incorporació del Pla de prevenció al Protocol Municipal per l'Abordatge integral de la Violència Masclista.
- El Protocol Municipal per l'abordatge integral de la Violència Masclista ha estat un instrument útil per millorar la coordinació i treball en xarxa entre els serveis i agents implicats. Això ha permès una millora de l'atenció a les dones víctimes de violència perquè hi ha una major coordinació entre els diferents agents que intervenen en la seva atenció.
- S'ha fet difusió de les dades i sensibilització sobre el fenomen de la violència masclista, però no es pot valorar l'impacte en el coneixement per part de la població per manca d'indicadors al respecte.
- Es detecta una consolidació del SIAD com a servei de referència i lideratge respecte a les violències masclistes. Aquesta consolidació s'observa també amb els indicadors del servei:

- S'ha observat un increment de les atencions del SIAD: de 146 atencions anuals l'any 2017 a 502 l'any 2020.
- S'ha observat també un increment de les dones ateses, de 53 dones ateses anualment l'any 2017 a 84 l'any 2020.
- S'ha incrementat el pressupost destinat al SIAD.
- S'ha incorporat al SIAD l'atenció als fills i filles de dones que viuen situacions de violència masclista.
- Tanmateix, es detecta certa dificultat d'accés de col·lectius diversos de dones com dones amb diversitat funcional i dones d'altres orígens

Línia 3: Fomentar la participació sociopolítica de les dones

Acció	Resultats esperats / Indicadors d'avaluació i seguiment	Resultats obtinguts
3.1.1. Incorporació de la perspectiva de gènere en els processos participatius de les accions dels diferents departaments i àrees de l'Ajuntament, garantint una presència equilibrada de dones i homes.	<p>Nombre d'àrees i/o departaments que han inclòs la perspectiva de gènere en el disseny, la implementació o l'elaboració de les seves accions polítiques</p> <p>Nombre de dones i homes que han participat en cada fase.</p> <p>Grau de satisfacció de les participants desagregat per sexe.</p>	<p>75% dels departaments municipals</p> <p>1769 persones (1428 dones i 341 homes). Nombre de participants a les accions i programes que implementen la transversalitat de gènere.</p> <p>No s'han recollit les dades</p>
3.1.2 Inclusió de clàusules de gènere en els criteris de les subvencions adreçades a les entitats i associacions veïnals, per tal de garantir la incorporació de valors d'igualtat.	<p>Nombre d'entitats que han inclòs les clàusules de gènere i/o han acomplert els criteris d'igualtat fixats a les subvencions.</p>	<p>7 entitats</p>
3.1.3. Formació sobre perspectiva de gènere i sobre eines per a la presa de decisions horitzontalment, habilitats comunicatives, de lideratge, etc. Per a les entitats mixtes del municipi, especialment, adreçada a les dones que hi formen part.	<p>Nombre de persones / entitats participants segregat per sexe.</p> <p>Grau de satisfacció de les persones participants.</p>	<p>No s'han recollit les dades</p> <p>No s'han recollit les dades</p>
3.1.4. Desenvolupament d'una instància formal de participació sobre gènere i polítiques d'igualtat per a les dones i grups del municipi i per la ciutadania en general (taula, observatori, etc.)	<p>Constitució de l'òrgan</p> <p>Nombre d'entitats/grups que s'adhereixen a l'espai.</p> <p>Assistència a les trobades.</p> <p>Actes de reunions.</p> <p>Nivell de satisfacció amb el funcionament per part de les entitats i grups que hi participen.</p>	<p>Sí. Taula per la Igualtat</p> <p>10</p> <p>Sí</p> <p>No s'han recollit les dades</p> <p>No s'han recollit les dades</p>
3.1.5. Facilitació d'espais d'acollida per a infants durant la realització d'aquelles activitats municipals vinculades amb la participació de la ciutadania.	<p>Nombre d'espais d'acollida anuals.</p> <p>Nombre de famílies que han fet ús.</p> <p>Nombre de criatures que han participat.</p> <p>Grau de satisfacció de les famílies usuàries.</p>	<p>7 activitats (es va posar en marxa a l'any 2019)</p> <p>3 famílies de mitjana per activitat</p> <p>2-3 per activitats</p> <p>No s'han recollit les dades</p>

<p>3.2.1. Oferir suport tècnic i econòmic a les entitats de dones del municipi, acompanyar als grups de dones (tant formals com informals) per a la realització de les seves activitats i facilitar espais d'organització col·lectiva i de relació interpersonal.</p>	<p>Pressupost assignat anualment destinat als grups de dones del territori.</p> <p>Nombre de reunions i/o assessoraments realitzats entre l'Ajuntament i els grups de dones del territori.</p> <p>Nombre d'activitats als quals l'Ajuntament a donat suport.</p> <p>Valoració dels grups de dones respecte a la utilitat del suport rebut.</p>	<p>De 3.000 euros conveni amb l'associació de dones a 10.000 euros projectes d'igualtat.</p> <p>6 anuals</p> <p>10 activitats</p> <p>No s'han recollit les dades</p>
<p>3.2.2. Actuacions per fer visibles les aportacions comunitàries de les dones</p>	<p>Realització de la campanya.</p> <p>Nombre de cartells enganxat</p> <p>Presència a les xarxes socials.</p>	<p>Sí. Realització d'un documental sobre les aportacions de les dones de Montornès</p> <p>30 cartells de la campanya</p> <p>Si</p>

Valoracions:

- El compromís del suport econòmic a les entitats de dones s'ha traslladat al suport a projectes que fomentin la igualtat a l'abast de totes les entitats del municipi. D'aquesta manera les entitats incorporen la perspectiva de gènere en els projectes sense tenir en compte si es tracta d'una entitat de dones o no.
- S'han incorporat els espais d'acollida a les activitats municipals que es van veure interromputs per la pandèmia.
- No s'han recollit dades que permetin valorar l'increment de la participació sociopolítica de les dones del municipi.
- Es va crear la instància formal de participació, però no s'han recollit dades que permetin mesurar el seu impacte.

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

Acció	Resultats esperats / Indicadors d'avaluació i seguiment	Resultats obtinguts
<p>4.1.1. Realització d'accions de sensibilització sobre les desigualtats (en l'accés, la permanència i la promoció, en el salari, impacte de l'atur, etc.) de les dones al mercat laboral posant especial atenció en la realitat específica del municipi i la comarca.</p>	<p>Repercussió de la campanya en xarxes socials com Facebook o Twitter.</p> <p>Nombre de notícies publicades sobre la campanya.</p>	<p>No s'han facilitat les dades corresponents</p> <p>2 notícies anuals sobre la formació de l'Escola Popular d'Economia Feminista.</p>
<p>4.2.2 Consolidació dels espais d'acollida per a infants, especialment, durant els horaris no lectius i els períodes vacacionals, vetllant per la seva universalitat</p>	<p>Nombre d'espais oferts a l'any.</p> <p>Períodes vacacionals coberts a l'any.</p> <p>Nombre d'inscripcions anuals als espais d'acollida.</p>	<p>No s'han facilitat les dades corresponents</p> <p>No s'han facilitat les dades corresponents</p> <p>No s'han facilitat les dades corresponents</p>
<p>4.3.1. Reforç dels dispositius d'inserció laboral (Olímpia) i els programes d'ocupació ja existents adreçats a dones</p>	<p>Augment dels recursos per al reforç d'aquests programes d'inserció laboral i ocupació adreçats a les dones.</p> <p>Nombre de demandes.</p>	<p>10%</p> <p>245</p>

	<p>Nombre de dones participants.</p> <p>Nombre de contractacions posteriors.</p> <p>Tipologia del les contractacions.</p>	<p>160 dones anuals</p> <p>131 contractacions</p> <p>Eventual, sector serveis, atenció a les persones, manipulats atenció al públic, administració.</p>
<p>4.3.2.Desenvolupament, amb perspectiva de gènere, de programes per a l'impuls de la emprenedoria i/o de l'economia social i solidària tant en projectes adreçats a dones com a tota la ciutadania</p>	<p>Nombre de d'accions</p> <p>Assistència i valoració dels programes realitzats.</p> <p>Anàlisi dels projectes d'economia social i solidària i d'emprenedoria tenint en compte la perspectiva de gènere.</p> <p>Assistència desglossada per sexe a aquests projectes.</p>	<p>1 formació de 150 hores (10 dones)</p> <p>Cohesió de grup, major sentiment de pertinença, apoderament autonomia</p> <p>Projectes que tenen a veure amb la migració, amb la salut, i amb el medi Ambient</p> <p>100% dones</p>
<p>4.3.3.Incorporació de la perspectiva de gènere en els programes municipals d'ocupació i d'inserció laboral adreçats a tota la ciutadania, garantint una representació equilibrada de dones i homes en les actuacions que es duguin a terme.</p>	<p>Dades desagregades per sexe i edat de les persones participants en els programes i actuacions que es portin a terme.</p> <p>Grau de sensibilització respecte del gènere en les diferents accions.</p> <p>Grau de satisfacció de les dones participants.</p> <p>Nombre de contractacions a dones participants i tipologia de les contractacions.</p>	<p>Any 2020: 278 persones (180 han dones i 98 homes)</p> <p>Programes on s'incorpora la paritat en la selecció de les persones participants com formacions i plans ocupació.</p> <p>No s'han facilitat les dades corresponents</p> <p>No s'han facilitat les dades corresponents</p>
<p>4.4.1.Ampliació i millora, des d'una perspectiva de gènere, de l'oferta municipal de formació professionalitzadora per tal que s'adapti a les necessitats i a la diversitat de les dones, als seus diversos interessos i a la seva disponibilitat horària.</p>	<p>Augment del pressupost destinat a formació ocupacional i professional.</p> <p>Increment de l'oferta.</p> <p>Adaptabilitat dels horaris a les necessitats de les dones.</p> <p>Nombre de dones participants.</p>	<p>Si</p> <p>Incorporació de nous cursos sobre cures i coaching</p> <p>Adaptació dels horaris a les necessitats de les persones amb càrregues familiars i teletreballNo s'han facilitat les dades corresponents</p> <p>No s'han facilitat les dades corresponents</p>

Valoracions:

- Es consoliden els dispositius d'inserció per a dones durant la vigència del Pla d'Igualtat amb un augment dels recursos econòmics i la incorporació de noves propostes formatives. Els dispositius d'inserció han suposat l'entrada al mercat laboral de dones que tenien dificultats en l'accés i permanència. La incorporació de la perspectiva de gènere facilita que els obstacles es treballin des de l'inici amb un suport i acompanyament molt personalitzat.

- S'han incorporat nous projectes, com l'Escola popular d'economia feminista, que és resultat del treball i l'interès del departament d'Inserció per introduir la visió de gènere i també de l'economia social solidària. L'Escola popular ha suposat un espai de trobada on compartir malestars, alegries, inquietuds i precarietats que travessen les vides de les dones
- Hi ha hagut un augment en l'accés a programes d'inserció de dones migrades i de col·lectius amb especials dificultats. Això ha facilitat la incorporació d'aquestes dones al mercat laboral

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

Acció	Resultats esperats / Indicadors d'avaluació i seguiment	Resultats obtinguts
5.1.1. Vetllar perquè el Catàleg d'Activitats Educatives incorpori el màxim d'actuacions amb perspectiva de gènere i treballar de manera conjunta amb totes les àrees implicades	<p>Nombre d'activitats realitzades per promoure la igualtat de gènere en un curs escolar.</p> <p>Nombre d'actuacions realitzades a partir del Programa "Puja a l'escola de valors".</p> <p>Grau de sensibilització de l'alumnat de primària i secundària.</p>	<p>11 tallers</p> <p>2 obres de teatre anuals sobre igualtat adreçades a l'alumnat de 4rt de l'ESO</p> <p>No s'han recollit les dades</p>
5.1.2. Ampliar les accions del programa "Puja a la escola de valors" als professionals i a les famílies: Escola d'Estiu per a professionals de l'educació i el lleure, famílies i entorn.	<p>Realització de l'Escola d'Estiu.</p> <p>Nombre desglossat per sexe de professionals de l'educació formal que hi participen.</p> <p>Nombre desglossat per sexe de professionals de l'educació no formal que hi participen.</p> <p>Nombre desglossat per sexe dels membres de famílies que participen.</p> <p>Grau de satisfacció de les persones participants desglossat per sexe.</p>	<p>No s'han facilitat les dades corresponents</p> <p>No s'han facilitat les dades corresponents</p> <p>No s'han facilitat les dades corresponents</p> <p>No s'han facilitat les dades corresponents</p> <p>No s'han facilitat les dades corresponents</p>
5.1.3. Desenvolupament d'accions positives per combatre les desigualtats de gènere en la participació i l'ús segregat dels espais socioeducatius per a adolescents i joves	<p>Increment dels recursos destinats a aquest grup.</p> <p>Nombre de noies que hi participen</p> <p>Grau de satisfacció de les participants.</p>	<p>Incorporació 2 dinamitzadores noies als espais</p> <p>12 noies</p> <p>No s'han facilitat les dades corresponents</p>

Valoracions:

- No es disposa de dades suficients per analitzar els resultats obtinguts, sobretot de les accions que havien de ser desenvolupades per altres àrees municipals.
- Les dades quantitatives de què es disposa no aporten informació rellevant sobre els resultats obtinguts.
- S'ha començat a treballar de manera conjunta amb el departament d'Educació municipal per tal d'incorporar la coeducació a tot l'ecosistema educatiu dintre del Pla Educatiu d'Entorn.

Línia 6: Situar la sostenibilitat de la vida en el centre del les polítiques públiques locals, promovent les condicions per a què totes les persones gaudeixin d'una vida digna.

Acció	Resultats esperats / Indicadors d'avaluació i seguiment	Resultats obtinguts
6.1.1. Continuitat de les campanyes de sensibilització en diades significatives de salut i sensibilització en salut amb perspectiva de gènere.	Nombre d'activitats realitzades per promoure la salut de les dones.	3 programes i campanyes anuals
6.2.1. Formació específica en gènere a tot el personal tècnic de les àrees i departaments relacionades amb salut.	Realització de la formació. Nombre i departament/àrea de les persones assistents.	No s'ha realitzat.
6.3.2. Suport a iniciatives pel foment de l'esport femení i sensibilització per a combatre estereotips al món de l'esport.	Nombre de dones en els òrgans de decisió esportius i dirigents esportives. Nombre de consultes fetes per les entitats i clubs en matèria d'igualtat i prevenció de les violències masculines. Nombre de patrocinis a iniciatives esportives de dones. Presència de les iniciatives esportives de dones en els mitjans de comunicació locals i comarcals.	Petanca: una vocal Karate: una secretaria, una vocal Bàsquet: una secretaria, dos vocals Patinatge: una presidenta, una secretaria, una vocal Triatló: una secretaria Atletisme: dos vocals Escacs: una vocal 2 No s'han facilitat les dades Si. Difusió de les activitats esportives de dones
6.4.1. Incorporació de la perspectiva de gènere en els projectes de l'àrea de territori per fer un municipi més sostenible i a la mida de les persones: mobilitat, il·luminació, construcció d'equipaments municipals, intervencions a l'espai públic, revisió del PGOU, etc.	Formació sobre en perspectiva de gènere del personal tècnic i polític que es dedica a la planificació urbanística i en els àmbits de la mobilitat, l'habitatge i el medi ambient. Nombre de zones públiques habilitades amb canviadors de bolquers, accessibles tant per a homes com per a dones.	No s'ha realitzat la formació 3 equipaments municipals de nova construcció

Valoracions:

- S'han realitzat gran part de les accions previstes per prevenir i promocionar la salut de les dones amb el lideratge del departament de Salut Pública, encara que no s'han obtingut les dades necessàries per valorar l'impacte i els resultats.
- S'ha començat a desenvolupar una línia d'actuació sobre els drets i la salut reproductiva de les dones.
- S'ha donat continuïtat als projectes de suport a l'esport femení.
- Manca formació en el departament de Territori que permeti una incorporació de la perspectiva de gènere, així com indicadors per mesurar-ho.

5.2. Anàlisi i valoració dels resultats aconseguits

Participació i valoració de les accions per part de la ciutadania:

A continuació es presenten els resultats del taller participatiu amb la ciutadania, realitzat en el marc de la present avaluació, en relació amb la valoració que en fan de les accions del Pla d'Igualtat.

Les persones participants al taller fan una valoració positiva de les activitats, han estat significatives per al conjunt de la ciutadania. Serveixen per canviar la visió del poble de Montornès, per visibilitzar la realitat de les dones i de construir estereotips de gènere.

Les activitats culturals com per exemple els monòlegs, permeten apropar la perspectiva de gènere a un públic més divers, ja que les persones que assisteixen a aquesta activitat no són el públic que faria formacions en matèria d'igualtat de gènere. És una bona forma de sensibilitzar a persones que potser no se senten tant interpel·lades pel feminisme.

En conjunt, es valora l'organització d'activitats relacionades amb dates concretes, però el fet que la programació d'activitats amb perspectiva de gènere es realitzi sobretot durant el 8M i el 25M fa que es dilueixi el que representa el Pla d'Igualtat.

El SIAD funciona molt bé, però manca difusió per tal d'arribar a més dones i més diverses.

En general, es valora molt positivament l'oferta d'accions realitzades per l'Ajuntament. Es menciona que sempre es podria fer més, però es relaciona més aviat amb una manca de recursos i logística que no pas per manca de compromís de l'Ajuntament.

Valoració de l'abast de les accions:

A continuació es presenten els resultats dels tallers participatius amb el personal tècnic i la ciutadania, realitzats en el marc de la present avaluació, en relació amb l'abast de les accions del Pla d'Igualtat.

- **Segons el personal tècnic**

Les persones participants al taller comenten que s'ha adaptat el Pla a la situació Covid-19. Això ha fet emergir noves necessitats, noves realitats i noves formes de realitzar les accions (en un espai virtual).

Especialment les accions de formació i sensibilització del personal de l'Ajuntament no s'ha realitzat. Això fa que es vagin incorporant les mesures d'igualtat de gènere des dels diversos departaments de l'Ajuntament, però sovint va en funció de les motivacions i coneixement de cada equip

Pel que fa a les accions previstes al Pla d'Igualtat, es posa en relleu que aquelles dirigides a la ciutadania s'han implementat amb més èxit que les accions dirigides al personal de l'Ajuntament.

- **Segons la ciutadania**

Existeix la percepció que és difícil arribar a la ciutadania. Caldria millorar la comunicació i difusió de les accions que es realitzen i de les activitats, recursos i serveis a disposició de les dones, per tal que se'n faci més ús.

Caldria fomentar la participació ciutadana en matèria d'igualtat de gènere al municipi. Es considera que hi ha les eines, però no són aprofitades.

Es menciona que es podrien realitzar accions per incorporar més als homes. Algunes de les participants comenten que si es treballa només per a les dones, es deixen de banda comportaments i estils de vida dels homes que també dificulten una igualtat de gènere real.

S'apunta que caldrien accions mixtes i accions no mixtes. Les accions no mixtes són importants perquè les activitats només per a dones, per crear xarxa i espais de seguretat, són fonamentals. Està bé tenir presents els homes i pensar a treballar les noves masculinitats, però és indispensable el treball només amb les dones. A més, es menciona que els espais només per a dones, també tenen un efecte en els homes: durant la realització d'aquestes activitats sovint són ells qui s'encarreguen de les tasques de cures i això també és molt positiu per a la igualtat de gènere.

Es considera que, en general, les persones que participen de les diverses accions i activitats que ofereix l'Ajuntament no són representatives de la diversitat que hi ha al municipi. Caldria repensar com integrar la mirada interseccional, per incloure un públic variat, multicultural, amb diversitat funcional, etc.

Dificultats identificades per avançar en la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en el si de l'Ajuntament, segons el personal tècnic:

A continuació es presenten els resultats dels taller participatiu amb el personal tècnic realitzat en el marc de la present avaluació, en relació amb les dificultats identificades per avançar en la igualtat d'oportunitats.

Les persones participants al taller comenten que la Comissió de seguiment del Pla d'Igualtat finalment no es va desenvolupar. En el primer Pla, la Comissió de seguiment era informativa; en aquest segon Pla es va apostar per una vessant més participativa i es va crear la Taula per la Igualtat. Així i tot, aquesta Taula està en un moment d'impàs i, per tant, la Comissió no s'ha engegat.

Hi ha una manca generalitzada de recursos, tant humans com econòmics i temporals. Per exemple, crear la Comissió de seguiment del Pla d'Igualtat ha estat difícil per una manca de temps.

El principal repte és intern, manca impulsar la igualtat de gènere en el si del consistori. No s'han realitzat formacions ni accions de sensibilització per al personal de l'Ajuntament i, tot i l'existència d'un Pla d'Igualtat Intern, falta incorporar la perspectiva de gènere de forma transversal.

Manca un espai de coordinació en matèria d'igualtat entre totes les àrees de l'Ajuntament.

Cal apujar el nivell d'exigència i intentar treballar més enllà de les diades, campanyes i projectes específics, demostrar que realment cada departament creu en la igualtat de gènere i veure com s'incorpora: a formularis, horaris, instàncies, espais d'acollida, etc.

Llenguatge no sexista. En la part més administrativa s'ha avançat poc. Hi ha un domini del llenguatge masculí. Es desconeix si hi ha pautes sobre el tema del llenguatge i, per tant, hi ha persones del consistori que no tenen les eines per implementar la perspectiva de gènere en les accions realitzades pels departaments respectius. Cal integrar el llenguatge no sexista amb perspectiva LGTBI.

Les cures són també un repte molt gran que afecta moltes dones. Es considera que caldria insistir-hi més, fa poc que s'hi treballa.

Les Polítiques migratòries haurien d'estar més recollides al Pla d'Igualtat.

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

- Les dades quantitatives i qualitatives recollides en la diagnosi del Pla han aportat una visió més amplia de la realitat del municipi en termes de desigualtats de gènere.
- La manca de dades desagregades per sexe en alguns àmbits analitzats en la diagnosi del Pla no ha permès identificar totes les desigualtats existents entre dones i homes al municipi.
- La diagnosi del Pla va patir una manca de diversitat en la participació de la ciutadania que ha dificultat la inclusió d'actuacions que afecten col·lectius no representats. La recollida dels problemes i necessitats detectades per una petita part de la ciutadania mitjançant tallers específics es van traduir en propostes d'accions concretes molt vinculades a les seves necessitats i demandes, deixant de banda necessitats i problemàtiques d'altres realitats ciutadanes.
- El Pla no és del tot realista amb relació al nombre d'accions i els recursos disponibles, fet que ha dificultat la implementació.
- El fet de no incorporar un pressupost associat al Pla i una prioritització de les accions ha dificultat la implementació.
- El Pla no incorpora el pressupost associat per a cada actuació, fet que dificulta conèixer si és coherent amb el pressupost disponible.

6.2. Conclusions de l'avaluació de la implementació

- No hi havia un calendari definit de les accions, la qual cosa no ha permès establir una prioritització de les actuacions anualment.
- L'augment de la implicació política en matèria d'igualtat s'ha vist reflectit en un augment del pressupost destinat a les actuacions executades des del departament d'igualtat.
- El fet de comptar amb una figura tècnica per la implementació ha facilitat la identificació i visibilitat de les polítiques d'igualtat, però s'ha detectat una manca de recursos humans per poder posar en marxa el Pla en el seu conjunt.
- El fet de no haver creat la comissió de seguiment ha dificultat la implementació de la transversalitat de la perspectiva de gènere en tota l'organització de manera estable i ha dificultat la implicació de la resta d'àrees en el desenvolupament del Pla.
- Es van dedicar els esforços en crear un espai participatiu amb la ciutadania (Taula per la Igualtat) que s'ha vist molt afectat per la pandèmia
- Hi ha hagut un avanç en la incorporació de la perspectiva de gènere en les accions d'alguns departaments, principalment per la implicació personal de les

figures tècniques responsables que estan més sensibilitzades i formades respecte a la perspectiva de gènere

- Els canvis i la rotació del personal tècnic han dificultat la continuïtat i el seguiment de determinades actuacions.

6.3. Conclusions de l'avaluació de resultats

- El Pla es coneix a escala general per part del personal tècnic però, és interpretat com un instrument de les actuacions del departament d'Igualtat. No ha estat un document que s'hagi tingut en compte a l'hora de planificar algunes polítiques municipals, especialment en les àrees que es veuen més allunyades de la relació i atenció directa amb la ciutadania (Urbanisme, RRHH i Intervenció).
- A nivell d'impacte, la feina de difusió i les actuacions del Pla d'Igualtat han consolidat el SIAD com el servei de referència en l'atenció i acompanyament a les dones, sent conegut per moltes dones del municipi.
- Hi ha actuacions que són un bon exemple del treball transversal, com la Comissió de casos del protocol municipal per l'abordatge de les violències masclistes. Aquesta comissió s'ha anat ampliant amb el temps i les persones que hi participen estan molt sensibilitzades, de manera que es treballa de forma integral i amb perspectiva de gènere.
- Els departaments o serveis que tenen major coneixement en matèria d'igualtat són aquells que han realitzat accions compartides amb el departament d'Igualtat o bé aquells que compten amb personal tècnic i/o polític amb interès personal, però no és degut a les accions formatives previstes al Pla.
- La incorporació de la perspectiva de gènere ha augmentat en àrees adreçades a la ciutadania com poden ser Cultura, Salut Pública, Promoció Econòmica, Educació, Joventut, Infància. Pel que fa a les accions previstes al Pla d'Igualtat, es posa en relleu que aquelles dirigides a la ciutadania s'han implementat amb més èxit que les accions dirigides al personal de l'Ajuntament a causa d'una major inversió en recursos personals, econòmics i de dedicació per part de l'agent d'igualtat.
- En general, hi ha una valoració molt positiva de les accions realitzades per l'Ajuntament. Les mancances es relacionen més amb la manca de recursos i logística que no pas per manca de compromís de l'Ajuntament.
- No hi ha hagut una planificació de la formació per la incorporació de la perspectiva de gènere a l'organització. Es detecta una manca de lideratge en el desenvolupament de la vessant formativa a nivell de l'Ajuntament, ja que es té la percepció que no és un tema rellevant en l'àmbit general.
- No s'han recollit sistemàticament les accions que es realitzaven, ni els resultats obtinguts, motiu pel qual és molt difícil mesurar si s'han assolit els objectius establerts.
- Les actuacions no han tingut en compte la diversitat de les dones i els col·lectius LGBTI+ ja que no han estat representats les fases de disseny i avaluació. Es constata una dificultat en les polítiques d'igualtat per arribar a aquests col·lectius.

7. Propostes

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

- Pel proper Pla s'ha de crear una comissió política i tècnica per vetllar per la implementació i seguiment d'aquest.
- Caldria que el Pla d'igualtat incorpori el pressupost desglossat per cada actuació.
- Seria pertinent dur a terme un Pla amb indicadors sobre la realitat municipal en els diferents àmbits d'intervenció, de manera que pugui recollir la situació en el moment de la diagnosi a l'inici del Pla i en el moment posterior a la seva implementació, mesurant així la seva evolució i permetent la comparació amb la situació prèvia.
- Caldria incorporar indicadors d'avaluació concrets i que siguin fàcils d'obtenir per fer un seguiment i avaluació contínua, amb una periodicitat anual per mesurar l'evolució i l'assoliment dels resultats.
- És important que el Pla incorpori un nombre d'actuacions assumibles, realistes i dimensionades segons els recursos disponibles que es poden destinar al desenvolupament i implementació de les actuacions.
- El Pla ha de recollir una anàlisi que permeti dimensionar les accions de manera realista segons els recursos disponibles al municipi.

A continuació es presenten les propostes de millora sorgides del taller amb el personal tècnic.

- Treballar de forma més transversal, més enllà de les diades o ocasions assenyalades. Cal ser feminista tot l'any. Està bé fer més esforços durant les diades especials, però hauria de ser sempre. Aquesta idea ja està incorporada al Pla Intern però cal donar-li èmfasi.
- Fomentar la perspectiva de gènere internament a l'Ajuntament. Caldria realitzar formació i sensibilització i estructurar-les en funció de l'impacte que cada departament tingui de cara a la ciutadania.
- Llenguatge no sexista. Caldria fer una revisió del llenguatge des de Serveis Jurídics i Administratius i revisar el paper d'Atenció Ciutadana i Secretaria. Es considera que tot suma, i sobretot tot allò que vagi adreçat a la ciutadania.
- Es proposa mirar de recuperar una guia de llenguatge no sexista i, des del departament de Comunicació, fer-ne difusió.
- Caldria tornar a planificar una formació a entitats sobre perspectiva de gènere.

A continuació es presenten les propostes de millora sorgides del taller amb la ciutadania.

- Recuperar la Taula per la Igualtat i poder crear comissions per tal que sigui més operativa. Es comenta que estava massa institucionalitzada, i això frenava la ciutadania. Institucionalitzar un espai per a la ciutadania no va funcionar. Es proposa que la Taula per la Igualtat sigui un instrument de detecció de necessitats de les dones del municipi, i que, alhora, sigui un mitjà de transmissió d'aquestes necessitats a l'Ajuntament, per tal de poder vincular les demandes, que l'Ajuntament realitzés més aviat un rol d'orientació i acompanyament. També es destaca que la Taula és un espai de participació que ha de donar resposta a totes les dones del municipi, un espai independent i

obert a qualsevol ideologia i posicionament, edat, etc. Hauria de ser una Taula heterogènia i representativa de la diversitat de Montornès. Caldria també un compromís per part de la ciutadania que no s'havia creat quan es va activar la Taula. Si fos realment participativa i es pogués treballar per comissions de treball potser augmentaria la participació i el compromís.

- Es considera que al municipi hi ha molta mescla de cultures, i cultures molt arrelades. Caldria treballar la multiculturalitat i la varietat de projectes vitals de les dones nouvingudes. Hi ha moltes dones amb ganes de participar més de la vida social, però no ho fan per por de l'estigma, tant de la societat en general com dels seus propis col·lectius. També hi ha dones que porten molts anys aquí i coneixen el municipi i la llengua, tant de primera generació com de segona, nenes que ja van néixer a Montornès i han crescut aquí, però tot i això no participen de les activitats que ofereix l'Ajuntament.
- Es proposa organitzar un cicle de pel·lícules feministes realitzades a altres països (Marroc, Algèria, Senegal, etc.) per tal que les dones nouvingudes se sentin representades i les dones autòctones vegin que hi ha feminismes diversos.
- Es considera que caldria millorar la difusió per fer les activitats més atractives per a tothom.
- Caldria també repensar el paper dels homes, perquè no vegin les activitats fetes des del Departament d'Igualtat com activitats únicament dirigides a dones.

ÍNDIX ANNEXES

1. Material consultat.....	433
2. Taller tècnic	44
3. Taller de ciutadania i entitats	52

1. Material consultat

- Memòries de l'Àrea d'Igualtat els anys 2017, 2018, 2019 i 2020
- Memòries de l'Àrea d'Igualtat presentades a l'Oficina de Dones i LGTBI de la Diputació de Barcelona els anys 2017, 2018, 2019 i 2020
- Dades del Servei d'Atenció i Informació de les Dones (SIAD) contingudes l'aplicatiu Hèstia.
- Memòries del SIAD del departament d'igualtat 2017, 2018, 2019 i 2020
- Memòries del Servei per la Diversitat Afectiva i Sexual de Montornès els anys 2017, 2018
- I Pla d'Igualtat de Gènere 2012-2015
- Avaluació del I Pla d'Igualtat de Gènere 2012-2015
- II Pla d'Igualtat de Gènere a la ciutadania 2017-202
- Sicalwin (sistema de gestió econòmica, financera i pressupostària de l'Ajuntament de Montornès)

2. Taller tècnic

Taller amb el cos tècnic municipal: 18/03/2021 (11:30h – 14:30h)

Participants (13: 11 dones i 2 homes): Tècnic de cooperació i promoció de la salut, Tècnica de cultura i festes, Tècnica de participació, Cap del departament de Serveis Socials i Polítiques migratòries, Tècnic de Joventut, Tècnica d'infància, Tècnica d'Educació, Tècnica d'Ocupació, Cap de Mitjans de Comunicació, Tècnica de Territori, Cap d'Àrea de Seguretat ciutadana i convivència, Directora de recursos humans i organització, Cap d'Acció Social.

1. Introducció

- La Regidoria d'Igualtat es crea al 2011 però prèviament Serveis Socials ja contemplava Polítiques de Dona. A l'any 2012 es crea també el primer Pla d'Igualtat.
- El Pla d'Igualtat que s'està avaluant és el segon del que disposa l'Ajuntament. Tenia vigència del 2017 al 2020 però actualment està prorrogat fins que acabi el període d'avaluació del mateix.
- S'han creat nous departament i hi ha hagut canvis de lloc de feina entre l'equip tècnic, fet que també ha afectat la implementació del Pla. No tothom ha participat del disseny i elaboració del Pla o, quan ho van fer, va ser des d'un altre departament o regidoria.
- Es comparteix un vídeo sobre la integració de la igualtat de gènere: <https://www.youtube.com/watch?v=v9bnXSJCBCs>

2. Coneixement del Pla d'Igualtat actual

- El Pla d'Igualtat és conegut per totes les persones assistents al taller. La majoria no coneixen els detalls generals del Pla però sí que tenen presents les accions que s'havien de realitzar des del propi departament o àrea.
- El coneixement de l'existència del Pla d'Igualtat i d'alguns dels seus continguts no és una tendència generalitzada al consistori.
- El Pla no és una eina de treball habitual, fet que no vol dir que durant tot aquest període no s'hagin desenvolupat actuacions en matèria d'igualtat de gènere.

3. Disseny i elaboració del Pla

- El procés de disseny i elaboració del Pla es va fer amb la participació d'un grup reduït de persones, mitjançant entrevistes i alguns tallers, tot i que fa 4 anys i no es té gaire present. Algunes de les persones assistents al taller d'avaluació hi van participar però no ho recorden.
- D'alguna manera tothom hi ha participat, però queda lluny i és difícil fer una valoració del procés.

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

- **Joventut**

- Es té incorporada la perspectiva de gènere tot i ser un departament masculinitzat fins fa poc. S'ha fet un pas endavant en incorporar dues noies per equilibrar els rols de l'equip.
- Les campanyes conjuntes amb el Departament d'Igualtat pel 8M i 25N ajuden a no perdre de vista la perspectiva de gènere i a donar-li més profunditat. És una acció contemplada al Pla.
- Projecte En femení. Acompanyament a un grup de noies, mitjançant la creació d'un espai segur. S'està intentant treballar les noves masculinitats i crear l'espai En masculí, per treballar amb grups de nois per tractar temes de gènere. Ambdues són accions realitzada fora del pla.
- L'equip de l'àrea ressalta que és important anar fent accions, encara que siguin petites, però que es facin de forma continuada.
- El Pla de Joventut té previstes accions conjuntes amb el Departament d'Igualtat: per festa major també es té molt en compte la perspectiva de gènere de cara a les activitats i accions dirigides a joves, s'està molt en contacte amb el Departament d'Igualtat.

- **Educació**

- Coeducació és una de les línies del Pla d'Igualtat, i s'ha anat incorporant com una línia específica de treball dins del Pla Educatiu, ara s'està començant a treballar amb els centres educatius, s'han proposat formacions que alguns centres han fet, s'ha realitzat un seminari intern per incorporar la coeducació. Es treballa per seguir avançant en aquesta matèria.
- Espai de Debat Educatiu. És un espai format per diferents agents educatius (famílies, mestres, educadors/es) on la coeducació ha estat el tema del debat. Aquesta acció no estava recollida al Pla d'Igualtat però s'ha fet en conjunt amb el Departament d'Igualtat.
- L'equip de l'àrea considera que s'ha anat més enllà del que estava establert, treballant sempre conjuntament amb el Departament d'Igualtat.
- Al Catàleg d'Activitats Educatives hi ha un àmbit específic de coeducació.
- En les subvencions a AMPES i centres educatius, un dels criteris que es tenen en compte és si els projectes tenen incorporada la perspectiva de gènere. Això també es recollia en el Pla, no només per a Educació, sinó amb totes les subvencions.
- Eduquem i gaudim en família. Espai d'educació no formal dedicat a infància. També es realitzen activitats o tallers que incorporin específicament algun àmbit relacionat amb coeducació o igualtat de gènere (sexualitat, cures).

- **Territori**

- Es percep com un àmbit on costa materialitzar la perspectiva de gènere. Es pot fer a través d'Urbanisme però no tenen tants espais compartits amb el Departament d'Igualtat com els altres departaments.
- S'ha treballat conjuntament amb la campanya del No és No als entorns festius, fomentant la publicitat no sexista durant les festes i fires. Estava recollit al Pla d'Igualtat dins de la línia de violències. Es considera que és un àmbit per desenvolupar.

- **Àrea de Comunicació**

- L'equip tècnic té la perspectiva de gènere incorporada, s'han aturat campanyes perquè el llenguatge o les imatges eren sexistes o reforçaven estereotips de gènere.
- Utilitzen el llenguatge inclusiu per tal que els missatges que rep la ciutadania representin o interpel·lin a tothom. Es busquen imatges diverses també, tenint en compte la perspectiva interseccional.
- La perspectiva de gènere és fonamental pel Departament de Comunicació, es treballa per tal que la imatge que es projecta sigui la d'un Montornès feminista.
- Les xarxes socials de l'Ajuntament s'utilitzen com a difusió d'activitats dirigides a la ciutadania i organitzades des del Departament d'Igualtat.

- **Participació ciutadana**

- L'equip de l'àrea està en contacte amb el Departament d'Igualtat.
- Els processos de participació sempre tenen en compte els espais d'acollida per facilitar la conciliació per realitzar les activitats. Això queda recollit en el pla.
- Es treballa estretament amb el Departament de Premsa: es revisen els escrits i les imatges perquè no siguin sexistes.
- L'equip de l'àrea ha fet formació a entitats en matèria de gènere, tot i que des del 2019 no s'ha tornat a fer.
- De cara a les entitats, s'està elaborant una ordenança que incorpora la perspectiva de gènere com a criteri puntuable, són ordenances que englobaran més departaments i, per tant, fomentaran la transversalitat de gènere.

- **Seguretat Ciutadana i Convivència**

- Des del Pla de Barris s'ha treballat la perspectiva de gènere.
- S'han realitzat diverses accions com "Viu i conviu", es van fer accions específiques amb les dones del barri d'origen marroquí, un grup de conversa, el grup Entre fils, accions a l'espai públic amb joventut i infància amb perspectiva de gènere, etc.
- El Departament de Seguretat Ciutadana ve d'una etapa amb recursos limitats i la perspectiva de gènere es va incorporar de forma justa, amb una policia molt reactiva. Es considera que ara s'està en un altre moment, ja que la policia local està dins de l'àrea.

- La Policia local també té la perspectiva de gènere integrada, tot i que el cos d'agents necessiten incorporar-la encara més, més enllà d'aplicar protocols de forma reglamentària. Participen de la comissió de seguiment de casos de violència masclista. Hi poques dones al cos de la policia, aquest és un repte present.
- Des de la vessant de Convivència i Civisme es va agafar part de la tasca relativa als projectes comunitaris. A nivell de drets s'aborda la igualtat de forma interseccional.
- L'ajuntament està adherit al Protocol de la Generalitat de Prevenció de violència masclista en entorns d'oci.

- **Esport**

- El Pla d'Igualtat contempla el “suport a iniciatives pel foment de l'esport femení i sensibilització per a combatre estereotips al món de l'esport”.
- El Centre Esportiu Municipal és el gran equipament amb el qual, des del Departament d'Igualtat, fan col·laboracions puntuals.
- Un dels reptes és el treball amb les entitats esportives per augmentar la feminització de l'esport federat: augmentar el nombre de nenes a les entitats esportives, crear una nova oferta esportiva, puntuar les entitats que tenen equips femenins i juntes paritàries.
- També s'ha creat un grup femení per entrenar, ja que es va detectar que a les dones i les noies els costava més sortir a entrenar soles.
- S'organitza la Mitja Marató – Corre per la igualtat.

- **Salut**

- S'està actualitzant el Pla de Salut. Hi ha una línia específica de salut i dones que cal desenvolupar més. Aquesta queda recollida al Pla d'Igualtat.
- Està previst enviar una enquesta per actualitzar el Pla de Salut de cara al mes de maig, per pensar en actuacions sobre la Salut de les dones. Podria ser l'inici de les polítiques de salut cap a les dones.
- Es considera que a nivell intern s'ha de potenciar el coneixement de qüestions de gènere, i incloure-hi més homes. L'administració pública general està molt feminitzada.

- **Cooperació**

- S'intenta que el Consell Municipal de Cooperació i Solidaritat sigui equitatiu, ja que fins no fa tant hi havia moltes persones de gènere masculí i la línia d'igualtat de gènere era poc visible.
- La ciutadania està molt interessada en la temàtica dels drets humans i de la igualtat de gènere.
- Pel que fa als projectes de cooperació subvencionats, al 2021 hi ha línies d'apoderament femení en entorns rurals. Es considera que l'equip de l'àrea té la visió de gènere molt present.

- **Recursos Humans**

- Hi ha en marxa el Pla d'Igualtat Intern. El pla d'igualtat intern esta prorrogat. Vigència 2014-2017. S'han iniciat contactes per poder fer el nou Pla
- Es considera que l'equip sempre té en compte la mirada amb perspectiva de gènere. Les bases, els decrets, tot el que siguin documents administratius que surten d'aquest departament es revisa que tingui la perspectiva de gènere integrada.
- S'intenta transmetre la perspectiva de la cap a la resta de l'equip. Tot i així, es considera que falta molt camí. La formació no s'ha prioritzat, no hi ha un Pla de Formació que integri la perspectiva de gènere. És un tema recollit tant al Pla Intern com al de Ciutadania.

- **Infància**

- El Departament d'Infància no estava creat quan es va fer el Pla. L'equip ha anat creixent, s'ha anat un pas més enllà i es treballa de forma transversal amb el Departament d'Igualtat, amb una línia transversal de coeducació en els equipaments.
- Aquesta àrea, juntament amb el Departament de Joventut, organitza l'Espai en femení.
- De cara a la comunitat hi ha el projecte DIPA (Dinamització de Patis amb mirada de gènere). Entre d'altres, es treballa la coeducació als patis. Una de les formadores forma part de l'Espai de Debat Educatiu, que actualment està treballant el tema de la coeducació.
- Projecte Eduquem i gaudim en família. Incorporació de cures i sessions que treballen la temàtica del gènere. Es realitzen per demanda de la ciutadania, no és només una acció des de dins de l'ajuntament sinó que la pròpia comunitat ha expressat aquesta demanda.
- Recentment, s'incorporen les dades desagregades per sexe en algunes activitats, per veure com és la participació, ja que dóna pistes per saber en quina direcció avançar.
- Espais comunitaris. Existeixen línies de coeducació als esplais, casals i a un grup de mares amb les quals també es treballa juntament amb el Departament d'Igualtat.
- Aquesta àrea, conjuntament amb el Departament de Salut i el d'Igualtat, vol iniciar una línia d'atenció a les diverses etapes de criança, que comenci des de les dones embarassades, ja que amb la Covid-19 s'han vist molt soles.
- Es realitzen formacions amb monitors i monitores de lleure sobre igualtat de gènere.

- **Cultura**

- El Pla d'Igualtat no interpel·lava directament el Departament de Cultura i Festes, però sí que fa esment de la incorporació de la perspectiva de gènere a les activitats culturals.

- Des del Departament de Cultura i Festes es treballa amb la perspectiva de gènere present, tant en la programació d'arts escèniques i com en els cicles festius. Sempre hi ha coordinació directa amb el Departament d'Igualtat. Es considera que els entorns festius són espais susceptibles de violències o agressions, i és important que hi hagi la presència de la perspectiva de gènere.
- Des del Departament de Cultura i Festes, també fan de pont amb la comissió de festes, per traslladar-hi la perspectiva de gènere i la línia de treball del Departament d'Igualtat.
- Pel que fa a les dades desagregades per sexe, hi ha molta informació, però manca temps per explotar-les. Per exemple, el Casal de cultura mostra que el consum cultural és femení, però no hi ha els recursos per fer un bon cribratge i veure quin és l'estat de la qüestió.
- L'àrea té marge de decisió en la programació cultural, i hi posa la mirada de gènere per tal que hi hagi presència femenina i que les propostes siguin equilibrades.
- Es realitzen activitats dirigides exclusivament a dones (hipopressius, etc.).
- Des de l'escola de música es mostra una segregació de gènere en els instruments. Les nenes no toquen tant el baix i la bateria, fan més piano, canten i ballen. Es vol treballar per deconstruir els estereotips de gènere que reforcen aquesta segregació.

- **Ocupació:**

- L'equip de l'àrea té molt incorporada la perspectiva de gènere, pràcticament no cal ni el suport de la tècnica d'Igualtat.
- Des d'Inserció laboral s'incorpora la perspectiva de gènere, i també s'intenta visibilitzar les necessitats de les dones i les carències en formació i en ocupació. S'han realitzat accions puntuals per incorporar la perspectiva de gènere en persones aturades del municipi.
- Es realitzen processos de selecció paritaris per a les formacions.
- Existeixen diversos programes per donar visibilitat i empoderar les dones, que permeten reduir les desigualtats, previstos al Pla d'Igualtat.
 - Programa Olímpia, un dispositiu específic que incorpora la perspectiva de gènere i apodera les dones al llarg del procés d'incorporació al món laboral.
 - Dones amb talent, dirigit a dones per empoderar-les a nivell d'ocupació i formació, on s'ha treballat molt la diversitat d'origen.
 - Projecte sobre empenedoria social: economia social i solidària amb perspectiva de gènere.
- També s'ha organitzat una Escola d'Economia Popular Feminista.
- La línia de suport a empreses no s'ha desenvolupat per una manca personal tècnic i recursos econòmics, ja que el Pla d'Igualtat no té pressupost associat, sinó que té el pressupost del Departament d'Igualtat.

5. Recollida de dades.

- Hi ha la percepció generalitzada que la recollida de dades desagregades per sexe és complicada. L'Ajuntament no té un bon sistema de recollida de dades, i els equips no tenen suficients recursos per explotar les dades que s'aconsegueixen recollir.

6. Abast de les accions

- S'ha adaptat el Pla a la situació Covid-19. Això ha fet emergir noves necessitats, noves realitats i noves formes de realitzar les accions (en un espai virtual).
- Especialment les accions de formació i sensibilització del personal de l'ajuntament no s'ha realitzat. Això fa que es vagin incorporant les mesures d'igualtat de gènere des dels diversos departaments de l'ajuntament, però sovint va en funció de les motivacions i coneixement de cada equip.
- Pel que fa a les accions previstes al Pla d'Igualtat, es posa de relleu que aquelles dirigides a la ciutadania s'han implementat amb més èxit que les accions dirigides al personal de l'ajuntament.

7. Compromís de l'ajuntament amb les polítiques de gènere i igualtat

- S'indica que hi ha una voluntat i un compromís amb les polítiques de gènere i igualtat, però que manca materialitzar-lo i fer-lo més transversal a tots els departaments.
- Més enllà de les directrius polítiques, es valora positivament els espais per crear i proposar accions dirigides a promoure la igualtat de gènere.
- La figura de la tècnica d'Igualtat és fonamental per alimentar el compromís de l'Ajuntament en aquesta matèria.
- Existeix un espai de coordinació d'Acció Social: joventut, infància, educació, serveis socials, polítiques migratòries i ocupació, promoció econòmica i comerç en formen part. És un espai molt útil per transversalitzar la perspectiva de gènere i ajudar a que estigui present. Facilita l'acompanyament de la tècnica d'Igualtat als altres departaments de l'àrea d'Acció Social. Permet pensar de forma transversal tot l'any, i reforçar la concepció que tot allò que té a veure amb igualtat no s'ha de realitzar només des del Departament d'Igualtat.

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

- La Comissió de seguiment del Pla d'Igualtat finalment no es va desenvolupar. En el primer Pla, la Comissió de seguiment era informativa; en aquest segon Pla es va apostar per una vessant més participativa i es va crear la Taula per la Igualtat. Tot i així, aquesta Taula està en un moment d'impàs i, per tant, la Comissió no s'ha engegat.
- Hi ha una manca generalitzada de recursos, tant humans com econòmics i temporals. Per exemple, crear la Comissió de seguiment del Pla d'Igualtat ha estat difícil per una manca de temps.

- El principal repte és intern, manca impulsar la igualtat de gènere en el si del consistori. No s'han realitzat formacions ni accions de sensibilització per al personal de l'ajuntament i, tot i l'existència d'un Pla d'Igualtat Intern, falta incorporar la perspectiva de gènere de forma transversal.
- Manca un espai de coordinació en matèria d'igualtat entre totes les àrees de l'ajuntament.
- Cal apujar el nivell d'exigència i intentar treballar més enllà de les diades, campanyes i projectes específics, demostrar que realment cada departament creu en la igualtat de gènere i veure com s'incorpora: a formularis, horaris, instàncies, espais d'acollida, etc.
- Llenguatge no sexista. En la part més administrativa s'ha avançat poc. Hi ha un domini del llenguatge masculí. Es desconeix si hi ha pautes sobre el tema del llenguatge i, per tant, hi ha persones del consistori que no tenen les eines per implementar la perspectiva de gènere en les accions realitzades pels departaments respectius. Cal integrar el llenguatge no sexista amb perspectiva LGTBI.
- Les cures és també un repte molt gran que afecta a moltes dones. Es considera que caldria insistir-hi més, fa poc que s'hi treballa.
- Les Polítiques migratòries haurien d'estar més recollides al Pla d'Igualtat.

9. Propostes

- Treballar de forma més transversal, més enllà de les diades o ocasions assenyalades. Cal ser feminista tot l'any. Està bé fer més esforços durant les diades especials, però hauria de ser sempre. Aquesta idea ja està incorporada al Pla Intern però cal donar-li èmfasi.
- Fomentar la perspectiva de gènere a nivell intern a l'Ajuntament. Caldria realitzar formació i sensibilització i estructurar-les en funció de l'impacte que cada departament tingui de cara a la ciutadania.
- Llenguatge no sexista. Caldria fer una revisió del llenguatge des de Serveis Jurídics i Administratius i revisar el paper d'Atenció Ciutadana i Secretaria. Es considera que tot suma, i sobretot tot allò que vagi adreçat a la ciutadania.
 - Es proposa mirar de recuperar una guia de llenguatge no sexista i, des de Comunicació, fer-ne difusió.
- Caldria tornar a planificar una formació a entitats sobre perspectiva de gènere.

3. Taller de ciutadania i entitats

Taller amb la ciutadania: 18/03/2021 (18h – 20h)

Participants (6: 6 dones): 6 veïnes; 3 han participat de l'elaboració del Pla i totes han participat de diverses accions realitzades des de l'ajuntament.

1. Coneixement del Pla d'Igualtat i de les accions que es realitzen des de l'ajuntament

- Totes les participants tenen coneixement de l'existència del Pla, però no en detall. També coneixen el SIAD i algunes n'han estat usuàries.
- Pel que fa a les accions que es realitzen des de l'ajuntament, destaquen principalment totes aquelles relacionades amb diades assenyalades: 25N i 8M, i les descriuen com un "conjunt d'activitats encaminades a donar veu a les dones i visibilitzar-les".
 - o Concentració a la plaça de l'ajuntament, lectura d'un manifest per reivindicar la jornada.
 - o Programació feminista de l'espai cultural Monbarri; teatre de temàtica feminista.
 - o Lectura de textos, i altres activitats dirigides a dones que es realitzen des de diversos departaments de l'ajuntament.
- Destaquen la voluntat per part de l'ajuntament de feminitzar la cultura, amb programació d'espectacles realitzat per dones.
- Activitats als centres educatius dirigides a joves.
 - o Tallers de sensibilització en matèria de gènere per a noies i nois.
 - o Obres de teatre de temàtica de gènere dins de la programació educativa.
- Espai de Debat Educatiu. És un espai format per diferents agents educatius (famílies, mestres, educadors/es) on la coeducació ha estat el tema del debat, així com també la diversitat.
- Festa major. Des de fa 3 anys es fan monòlegs feministes realitzats per dones.
- Servei d'Atenció i Informació per a les Dones. És un acompanyament molt ben valorat per orientar i prestar ajuda a les dones.
- Dones amb talent, programa d'inserció laboral dirigit a dones per empoderar-les a nivell d'ocupació i formació.

2. Participació i valoració de les accions

- Valoració positiva de les activitats, han estat significatives per al conjunt de la ciutadania. Serveixen per canviar la visió del poble de Montornès, per visibilitzar la realitat de les dones i deconstruir estereotips de gènere.
- Les activitats culturals com per exemple els monòlegs, permeten apropar la perspectiva de gènere a un públic més divers, ja que les persones que

assisteixen a aquesta activitat no són el públic que faria formacions en matèria d'igualtat de gènere. És una bona forma de sensibilitzar a persones que potser no se senten tant interpel·lades pel feminisme.

- En conjunt, es valora l'organització d'activitats relacionades amb dates concretes, però el fet que la programació d'activitats amb perspectiva de gènere es realitzi sobretot durant el 8M i el 25M fa que es dilueixi el que representa el Pla d'Igualtat.
- El SIAD funciona molt bé, però manca difusió per tal d'arribar a més dones i més diverses.
- En general, es valora molt positivament l'oferta d'accions realitzades per l'ajuntament. Es menciona que sempre es podria fer més, però es relaciona més aviat amb una manca de recursos i logística que no pas per manca de compromís de l'ajuntament.

3. Compromís de l'ajuntament amb les polítiques de gènere i igualtat

- Es valora positivament el compromís de l'ajuntament en la promoció de la igualtat entre les dones i els homes. Tot i així, s'apunta que aquest treball s'hauria d'enfortir i coordinar millor.
- Es considera que cal trobar la forma d'articular accions que sorgeixin de les necessitats expressades per la ciutadania. Es menciona la Taula per la Igualtat, que inicialment tenia aquest objectiu, però que actualment està en un moment d'impàs.

4. Abast de les accions

- Existeix la percepció que és difícil arribar a la ciutadania. Caldria millorar la comunicació i difusió de les accions que es realitzen i de les activitats, recursos i serveis a disposició de les dones, per tal que se'n faci més ús.
- Caldria fomentar la participació ciutadana en matèria d'igualtat de gènere al municipi. Es considera que hi ha les eines però no són aprofitades.
- Es menciona que es podrien realitzar accions per incorporar més als homes. Algunes de les participants comenten que si es treballa només per a les dones, es deixen de banda comportaments i estils de vida dels homes que també dificulten una igualtat de gènere real.
- S'apunta que caldrien accions mixtes i accions no mixtes. Les accions no mixtes són importants perquè les activitats només per a dones, per crear xarxa i espais de seguretat, són fonamentals. Està bé tenir presents els homes i pensar en treballar les noves masculinitats, però és indispensable el treball *només* amb les dones. A més, es menciona que els espais només per a dones, també tenen un efecte en els homes: durant la realització d'aquestes activitats sovint són ells qui s'encarreguen de les tasques de cures i això també és molt positiu per a la igualtat de gènere.
- Es considera que, en general, les persones que participen de les diverses accions i activitats que ofereix l'ajuntament no són representatives de la diversitat que hi ha al municipi. Caldria repensar com integrar la mirada interseccional, per incloure un públic variat, multicultural, amb diversitat funcional, etc.

5. Propostes

- Recuperar la Taula per la Igualtat i poder crear comissions per tal que sigui més operativa. Es comenta que estava massa institucionalitzada, i això frenava

la ciutadania. Institucionalitzar un espai per a la ciutadania no va funcionar. Es proposa que la Taula per la Igualtat sigui un instrument de detecció de necessitats de les dones del municipi, i que, alhora, sigui un mitjà de transmissió d'aquestes necessitats a l'Ajuntament, per tal de poder vincular les demandes, que l'ajuntament realitzés més aviat un rol d'orientació i acompanyament. També es destaca que la Taula és un espai de participació que ha de donar resposta a totes les dones del municipi, un espai independent i obert a qualsevol ideologia i posicionament, edat, etc. Hauria de ser una Taula heterogènia i representativa de la diversitat de Montornès. Caldria també un compromís per part de la ciutadania que no s'havia creat quan es va activar la Taula. Si fos realment participativa i es pogués treballar per comissions de treball potser augmentaria la participació i el compromís.

- Es considera que al municipi hi ha molta mescla de cultures, i cultures molt arrelades. Caldria treballar la multiculturalitat i la varietat de projectes vitals de les dones nouvingudes. Hi ha moltes dones amb ganes de participar més de la vida social, però no ho fan per por de l'estigma, tant de la societat en general com dels seus propis col·lectius. També hi ha dones que porten molts anys aquí i coneixen el municipi i la llengua, tant de primera generació com de segona, nenes que ja van néixer a Montornès i han crescut aquí, però tot i així no participen de les activitats que ofereix l'Ajuntament.
- Es proposa organitzar un cicle de pel·lícules feministes realitzades a altres països (Marroc, Algèria, Senegal, etc.) per tal que les dones nouvingudes se sentin representades i les dones autòctones vegin que hi ha feminismes diversos.
- Es considera que caldria millorar la difusió per fer les activitats més atractives per a tothom.
- Caldria també repensar el paper dels homes, perquè no vegin les activitats realitzades des del Departament d'Igualtat com activitats únicament dirigides a dones.