

Avaluació de:
PLA MUNICIPAL PER
L'EQUITAT DE GÈNERE
(2019 – 2022)

Ajuntament de Vilanova i la Geltrú

Coordinació del treball:

Servei de Polítiques d'Igualtat de la Diputació de Barcelona
Sílvia Alberich Castellanos. Georgina González Ollè. Ana Valero Rey. Equilatera
Cooperativa, SCCL

Autoria:

Irene Fernandez Martinez, tècnica de grau mitjà de l'Oficina Espai d'Equitat.
Ajuntament de Vilanova i la Geltrú

Amb la col·laboració de:

Ajuntament de Vilanova i la Geltrú

Índex

Índex.....	3
BLOC 1: INTRODUCCIÓ.....	4
1. Presentació i objectius	4
2. Trajectòria de les polítiques d'igualtat de gènere de l'ens local.	5
3. Metodologia de l'avaluació	8
BLOC 2: AVALUACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT DE GÈNERE.....	10
4. Avaluació del disseny del Pla.....	10
5. Avaluació de la implementació del Pla	20
4.2. Punts forts i punts febles detectats en la implementació de les accions:	29
6. Avaluació dels resultats del Pla.....	31
5.1. Indicadors de resultats i valoració dels resultats obtinguts.	31
BLOC 3: CONCLUSIONS I PROPOSTES	33
7. Conclusions i Propostes.....	33
ÍNDEX ANNEXOS	35
1. Material consultat.....	36
2. Taller tècnic.....	38

BLOC 1: INTRODUCCIÓ

En aquest primer bloc s'inclou la presentació del projecte d'avaluació del Pla Municipal per l'equitat de gènere de Vilanova i la Geltrú, desplegat entre l'any 2019 i 2022, avaluant els objectius perseguits, així com la metodologia implementada per a la seva elaboració.

1. Presentació i objectius

El Servei de Polítiques d'Igualtat (SPI) de la Diputació de Barcelona promou el disseny i la implementació dels Plans d'Igualtat de gènere 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'ens local, en un període de temps concret.

Els plans locals d'igualtat de gènere del sector públic tenen un llarg recorregut i la majoria d'ens locals es troben realitzant segons i tercers plans. És necessari, doncs per tal d'impulsar i donar coherència al cicle complet de les polítiques públiques, valorar 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 l'anàlisi sistemàtica d'informació que permetrà 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 públiques d'igualtat de gènere.

Els objectius de l'avaluació són:

- Obtenir una base rigorosa d'informació basada en evidències sobre la trajectòria realitzada al llarg d'aquests anys en matèria d'igualtat de gènere.
- Identificar les contribucions de les àrees municipals/comarcals/mancomunals 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 de gènere.
- Proposar recomanacions de millora per l'elaboració i desenvolupament del següent Pla d'igualtat de l'ens local.
- Potenciar la transparència pública i la rendició de comptes davant la ciutadania.

Des del SPI es vol donar un nou impuls a aquesta fase d'avaluació dels plans d'igualtat de gènere mitjançant la formació, capacitació i acompanyament del personal tècnic territorial responsable de la implementació d'aquests plans, per tal que sigui el personal implicat qui elabori el seu propi informe d'avaluació.

És en aquest marc que el SPI impulsa la iniciativa a través de la vuitena edició del **Projecte d'avaluació de plans d'igualtat de gènere/Projecte d'avaluació de plans**

locals per a la diversitat afectiva, sexual i gènere (LGTBI), al llarg del curs 2023/2024. L'objectiu del curs s'orienta a proporcionar les eines conceptuals i metodològiques a les tècniques referents de les polítiques d'igualtat als diferents ens locals per poder elaborar avaluacions de plans d'igualtat de gènere. El projecte ha comptat amb tres moments diferenciats:

- **Sessions formatives:** s'han realitzat 4 sessions de formació i d'acompanyament grupal 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 de gènere, en particular. Aquestes sessions s'han realitzat en horari de 10 a 14 h els dies
 - ✓ 11 d'octubre de 2023
 - ✓ 10 de novembre de 2023
 - ✓ 20 de març de 2024
 - ✓ 27 de maig de 2024
- **Assessorament on-line:** el projecte ha comptat amb un assessorament i acompanyament personalitzat a través del correu electrònic i de videotrucada, orientat al desenvolupament de les diferents dimensions de l'avaluació.
- **Tallers participatius:** s'han realitzat una sessió de treball i reflexió amb personal tècnic.

El projecte ha comptat amb el suport realitzat per l'entitat Equilatera Cooperativa S.C.C.L. encarregada de la formació presencial, l'assessorament *on-line* i la dinamització dels tallers participatius.

El present informe d'avaluació analitza l'abast i la pertinença de les accions desenvolupades i el treball realitzat entre els anys 2019 i 2022 per part de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú, període de vigència del "**Pla municipal per l'equitat de gènere (2019-2022)**." per tal d'identificar els aspectes o factors d'èxit i aquells que han de ser revisats de cara a millorar-los.

2. Trajectòria de les polítiques d'igualtat de gènere de l'ens local.

L'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú implementa les primeres polítiques d'igualtat de gènere a partir de la Diagnosi de Gènere i Igualtat d'Oportunitats elaborat l'any 2005 – 2006, en el que es realitza un anàlisi a través de l'estudi dels projectes duts a terme per l'ens local, dades poblacionals, entrevistes a personal tècnic i polític, i d'altres agents socials. A través de les conclusions que es van extraure d'aquest anàlisi, l'ens local en col·laboració amb el Servei de Promoció de Polítiques d'Igualtat Dona-Home de la Diputació de Barcelona i l'Associació d'Espais per a la Igualtat, van treballar en l'elaboració del **I Pla Municipal per a la Igualtat d'Oportunitats entre Homes i Dones a Vilanova i la Geltrú (2007)**. En data 16 d'abril de 2007, aquest pla va ser aprovat en la sessió ordinària del Ple de l'Ajuntament.

El I Pla Municipal per a la Igualtat d'Oportunitats entre Homes i Dones a Vilanova i la Geltrú va constituir un marc de referència a partir del qual es recullen accions concretes de cada àrea municipal. Aquest Pla està dividit en sis àmbits: organització municipal, territori, població, educació, usos del temps i salut integral. En cada un d'ells es proposen línies d'actuació per promoure la igualtat d'oportunitats. En relació a l'organització municipal es fa referència la importància de desenvolupar les polítiques de gènere i igualtat d'oportunitats amb una mirada transversal de l'acció municipal, promoure un ús no sexista del llenguatge així com una presència equilibrada d'homes i dones en els processos de participació ciutadana i garantir una política de personal que promogui la paritat i la igualtat d'oportunitats entre homes i dones. El document va constituir un punt de partida i un marc de referència a l'hora de decidir i definir els desenvolupament d'actuacions municipals integrades de gènere i per a la igualtat d'oportunitats.

Per a fer seguiment del pla, es constitueix una **Comissió del Pla d'Igualtat** de la que formen part personal tècnic representants dels diferents departaments de l'Ajuntament.

A l'hora d'implementar i apostar per les polítiques de gènere a nivell municipal va ser necessari comptar amb un servei referent específic i especialitzat. En aquest context, el març de 2008, s'inaugurà l'Oficina Espai d'Equitat de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú, configurat inicialment com un Centre d'Informació i Atenció a les Dones (CIRD) i, més tard (2009) com un Servei d'Informació i Atenció a les Dones (SIAD). L'Oficina Espai d'Equitat vetlla, impulsa i lidera la implantació, seguiment, coordinació i avaluació de les polítiques d'igualtat i el pla d'igualtat local, amb l'objectiu de promocionar la igualtat en tots els àmbits de la societat. A banda, d'oferir altres serveis d'atenció a les dones, sobretot davant situacions de violències masclistes i/o discriminació o desigualtat per raó de gènere.

El I Pla Municipal per a la Igualtat d'Oportunitats entre Homes i Dones a Vilanova i la Geltrú va ser prorrogat en data 14 de gener de 2013, en sessió ordinària del Ple de l'Ajuntament, per acord pres per la Junta de Govern Local de data 27 de novembre de 2012, per un període de 4 anys més, fins el 31 de desembre de 2016, atès que les línies estratègiques i les accions a desenvolupar segons els àmbits en què s'estructura el Pla encara eren vigents i, per tant, s'havia de continuar desenvolupant actuacions basades en la perspectiva de gènere i la igualtat d'oportunitats.

El novembre de 2016, es planteja la voluntat d'endegar un nou Pla de polítiques d'equitat de gènere que constitueixi el marc de referència que guï i regeixi diferents plans d'acció a desenvolupar en matèria de gènere i equitat, de conformitat amb els àmbits en què s'estructurarà i que són principalment: dona, LGBTI, noves masculinitats i violències masclistes. La previsió era elaborar aquest nou Pla durant l'any 2017, comptant amb la participació de la comunitat (entitats, persones expertes, ciutadania...) i la col·laboració d'altres institucions i agents del territori implicats. Per aquest motiu, el I Pla Municipal per a la Igualtat d'Oportunitats entre Homes i Dones de Vilanova i la Geltrú es torna a prorrogar la seva vigència fins l'aprovació del nou Pla de polítiques d'igualtat.

Durant els anys 2017 i 2018, es treballa en la recerca i recull d'informació amb l'objectiu d'elaborar la Diagnosi Municipal pel Pla per la Igualtat d'Oportunitats entre Homes i Dones. Aquesta tasca es realitza amb el suport de la Diputació de Barcelona, a través de l'Associació Conexus i, l'acompanyament d'un Grup Motor format per professionals de l'Oficina Espai d'Equitat i, la col·laboració d'una comissió de treball interdepartamental, formada per 25 persones. La funció de la comissió ha estat d'assessorament, validació i seguiment en l'elaboració de la diagnosi, així com de suport en la recollida d'informació.

La metodologia seguida per tal d'elaborar l'aproximació diagnòstica va ser de tipus participatiu, implicant els equips professionals del territori, així com també les entitats del municipi compromeses amb l'equitat de gènere. El procés es va basar en cinc tècniques de recollida d'informació:

- Anàlisi estadística de dades desagregades per gènere existents en el propi Ajuntament dels diferents àmbits,
- Qüestionari dirigit al personal de l'administració (68 qüestionaris contestats),
- Entrevistes individuals o grupals a informants clau (un total de 3 entrevistes: una entrevista grupal amb entitats feministes municipals, un grup de discussió amb dones del municipi i una entrevista a la tècnica d'Igualtat municipal),
- 9 grups de discussió per àmbits del municipi (esport, urbanisme, espai públic i seguretat, comunicació, joventut i lleure, cultura i diversitat cultural, educació, salut, acció social, treball), i
- Recollida de fonts documentals de les diferents regidories de l'Ajuntament de l'any 2017.

La població que va participar en la recollida d'informació van ser: 68 persones del personal de l'administració en els qüestionaris, 25 persones en les entrevistes a informants clau (dones del territori, dones d'entitats feministes i tècniques d'equitat), i 75 persones en les entrevistes i grups de discussió (personal tècnic de cada àmbit, entitats, sindicats i institucions, persones expertes de l'àmbit, entitats feministes i professionals en actiu).

Els resultats de la Diagnosi Municipal va donar pas a l'elaboració i disseny del **II Pla Municipal per l'Equitat de Gènere (2019-2022)**, aprovat per unanimitat en data 2 de desembre de 2019, el Ple de l'Ajuntament, en sessió ordinària, **i que és objecte de l'avaluació d'aquest informe.**

En el Pla Municipal per l'Equitat de Gènere (2019-2022) es recullen diferents apartats, dels que destaquem:

- Marc conceptual, normatiu i legislatiu.
- Aproximació diagnòstica segons anàlisi transversal i per àmbits. Conclusions de la diagnosi.
- Pla d'Acció.

Durant els anys 2021 i 2022, es realitza un seguiment de les accions per àrees i departaments. S'elabora un pre informe d'avaluació i, en data maig de 2023, s'acorda aprovar una pròrroga del Pla municipal per l'equitat de gènere, amb efectes des del dia 1 de gener de 2023 i per un període de 3 anys més (2023 – 2025). La renovació del mateix va vinculada a l'avaluació acurada del seguiment de les accions realitzades durant el 2023, amb el recurs material a través del Catàleg de serveis de la Diputació de Barcelona.

Així mateix, l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú disposa d'altres plans, projectes i espais per implementar les polítiques d'igualtat:

- Pla intern d'igualtat de gènere.
- Protocol Municipal d'Accions contra la violència de gènere.
- Protocol d'Actuacions per a la prevenció i atenció de la mutilació genital femenina a la ciutat de Vilanova i la Geltrú.
- Pla Local per la diversitat sexual, afectiva i de gènere.
- Protocol Comunitari de Prevenció i Abordatge de les violències sexuals en

l'espai públic a Vilanova i la Geltrú.

- Protocol comarcal del Garraf per a l'abordatge integral de les violències masclistes

3. Metodologia de l'avaluació

Les metodologies emprades en el present projecte han combinat enfocaments quantitatius, qualitatius 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 de gènere, així com dels indicadors d'avaluació i dels resultats esperats. 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 i percepcions de les persones involucrades en els projectes avaluats. Els coneixements de primera mà de l'equip referent de l'avaluació i els tallers participatius realitzats han permès obtenir informació qualitativa respecte el grau de coneixement del pla 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 de gènere.

Les **metodologies participatives**, a través del taller – grup de discussió, s'han orientat 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:

- **Informació i documentació analitzada:**
S'han consultat diferents fonts documentals (veure llistat de material consultat a l'apartat 1 dels annexes).
- **Taller participatiu amb personal tècnic territorial:**
En el taller participatiu amb el personal tècnic del territori han participat les següents persones:
 - Dolors Lopez, caporal del Servei de Seguretat i Protecció Ciutadana (Policia Local).
 - Núria Portí, tècnica del Servei d'Infància i Joventut.
 - Tatiana Golano, auxiliar administrativa del Servei d'Esports.
 - Toni Contreras, tècnic del Servei d'Educació.
 - Ruth Abizanda, cap de Servei de Convivència i Equitat.
 - Jordi Jimenez, cap de Servei de Llicències i Disciplina Urbanística i cap de Servei d'Urbanisme.
 - Israel Millan, tècnic del Servei de Gestió del Talent i de les Persones (RRHH).
 - Mercè Jacas, tècnica del Servei de Salut.

- Isabel Gràcia, cap del Servei de Treball.
- Beatriz Rodriguez, auxiliar administrativa del Servei de Cultura.
- Mercè Grau, cap de Servei de Premsa.

Pel que fa al taller participatiu vehiculat a través del grup de discussió intern, la metodologia que s'ha seguit ha estat la següent:

Definició i proposta de convocatòria per àmbits a caps de servei (comandaments):

- 1) Director de Recursos Humans i Organització Interna
- 2) Cap de Servei de Treball
- 3) Cap de Servei d'Educació
- 4) Cap de Servei d'Esports
- 5) Cap de Servei de Convivència i Equitat
- 6) Cap de la Policia Local
- 7) Cap de Servei d'Habitatge
- 8) Cap de Servei d'Urbanisme
- 9) Cap de Servei d'Acció Social
- 10) Cap de Servei de Salut i Sanitat
- 11) Cap de Servei de Participació, Cooperació i Gent Gran
- 12) Cap de Servei d'Infància i Joventut
- 13) Cap de Servei de Cultura
- 14) Cap de Servei d'Escoles Municipals
- 15) Cap del Servei de Premsa

En la convocatòria realitzada per la cap de Servei de Convivència i Equitat se sol·licita paral·lelament, donar resposta des de cada àmbit l'estat d'execució de les accions contemplades en el Pla Municipal per l'Equitat de Gènere (2019-2025).

L'assistència al grup de discussió va ser del 73,3 % (de 15 serveis convocats, acuden 11 representants), dels quals un 72,7% són dones i un 27,3 són homes. Pel que fa al perfil / cos professional, un 36,4% són comandaments i dones (caps de servei), un 45,5 són personal tècnic (27,3% dones i 18,2% homes) i un 18,2% són dones amb perfil auxiliar administratiu. Tres àrees o serveis van excusar la seva absència i no van estar representades.

- **Seguiment estat d'execució del pla d'acció.**

En relació amb el seguiment d'execució del pla d'acció, destaquem dos moments:

1.- Pre avaluació realitzada al llarg de l'any 2022 amb trobades virtuals o telemàtiques amb caps de servei dels diferents implicats, on es copsen les accions i l'estat de les mateixes, així mateix es debat sobre la pertinença de cada acció atribuïda als departaments: si és competència exclusiva o no, etc. D'aquest procés sorgeix un pre informe.

2.- L'any 2024, en el context del Recurs material Avaluacions d'eines de polítiques d'igualtat de la Diputació de Barcelona, es cospa l'estat de les accions: executada – no executada – iniciades/en curs.

Aquesta avaluació ha estat realitzada pel següent grup de persones: les tècniques de l'Oficina Espai d'Equitat, Vanessa Arrufat i Irene Fernandez, amb l'assessorament, suport i acompanyament de les tècniques d'Equilatera Cooperativa, Sílvia Alberich, Georgina Gonzalez i Ana Valero. Així mateix, el procés ha estat supervisat per part de la tècnica Ivet Orriols de la Diputació de Barcelona i la cap de Servei de Convivència i Equitat, Ruth Abizanda.

BLOC 2: AVALUACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT DE GÈNERE

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 local d'Igualtat de gènere 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, valoració del pressupost executat i dels 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.

4. Avaluació del disseny del Pla

Per elaborar el disseny del pla d'igualtat local actual, prèviament es va realitzar una aproximació diagnòstica a través d'un procés participatiu de les diferents àrees de l'Ajuntament i d'altres agents socials de la ciutat de Vilanova i la Geltrú.

L'estudi inicial va donar com a resultat una diagnosi de la realitat municipal amb l'objectiu de conèixer l'especificitat del territori i així poder elaborar polítiques adequades i adaptades a cada ens públic local.

El Pla Municipal per l'Equitat de Gènere es va aprovar per unanimitat en Ple de l'Ajuntament, en sessió ordinària, en data 2 de desembre de 2019. En el document es recull la metodologia i resultats, així com es descriuen breument el marc conceptual, legal i normatiu existents i el context sociodemogràfic de Vilanova i la Geltrú. Així mateix, es tracta d'un pla transversal que dona resposta a la competència municipal que estableix la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, respecte l'aprovació, l'execució i l'avaluació dels plans d'igualtat que garanteixi les condicions per aconseguir una igualtat d'oportunitats real entre homes i dones, a través d'un seguit de propostes i eines metodològiques estratègiques aplicant la perspectiva de gènere en el seu pla d'acció.

Els objectius que té aquest Pla Municipal per l'Equitat de Gènere són:

- Eliminar les desigualtats de gènere a nivell municipal en diferents àmbits.
- Prevenir, detectar i abordar les discriminacions i violències per raó de gènere.
- Garantir la igualtat d'oportunitats entre homes i dones.

El **Pla Municipal per l'Equitat de Gènere** de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú parteix d'un procés participatiu, tant en la diagnosi com en l'elaboració del propi pla. Aquest procés va ser portat a terme per un equip tècnic denominat **Grup Motor** que estava format per l'entitat externa, Associació Conexus i l'acompanyament de l'equip de professionals de l'Oficina Espai Equitat del Servei de Convivència i Equitat de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú. El Grup Motor va ser l'encarregat de fer el seguiment del procés, de consensuar el disseny de les diferents fases i el compromís i implicació en la difusió, la participació dels grups de discussió i el debat de les mesures incloses en el pla d'acció. Així mateix el Grup Motor també va comptar amb la col·laboració d'una comissió de treball interdepartamental, formada per 25 persones. La funció de la comissió va ser la d'assessorament, validació i seguiment en l'elaboració de la diagnosi, així com de suport en la recollida d'informació.

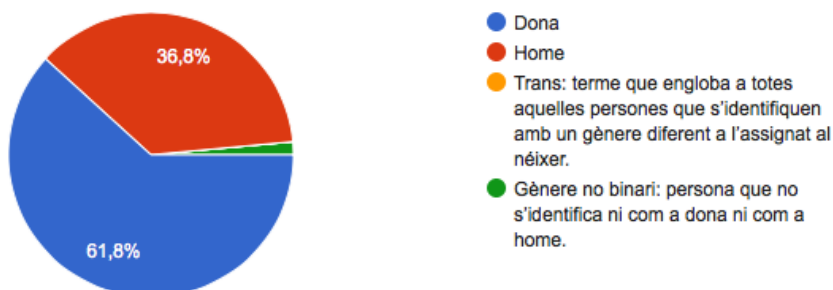
Per al disseny del pla es va realitzar una diagnosi prèvia de la realitat de la ciutat entre els anys 2017 i 2018 amb l'objectiu de conèixer l'especificitat del territori i elaborar unes polítiques d'igualtat adequades i ajustades al context. En aquest primer pas, l'objecte va ser poder conèixer les diferents problemàtiques i necessitats per així fer propostes en relació amb les desigualtats de gènere en els diferents àmbits a nivell municipal.

Per a desenvolupar la diagnosi es van emprar diferents metodologies i eines:

- a) Anàlisi estadístic de dades desagregades per gènere existents en el propi Ajuntament dels diferents àmbits.
- b) Qüestionari dirigit al personal de l'ens local. Es van rebre 68 respostes d'un total de 670 persones treballadores de la institució en aquell moment. El perfil de les persones que van respondre, és el següent:

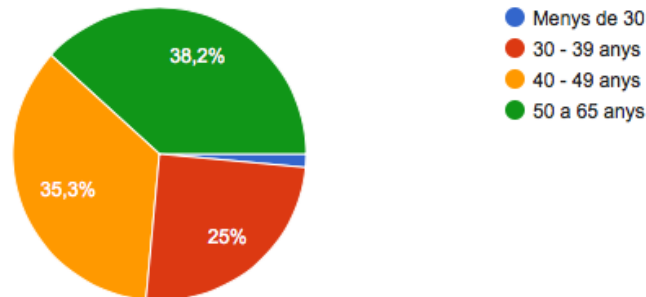
Gènere

68 respostes

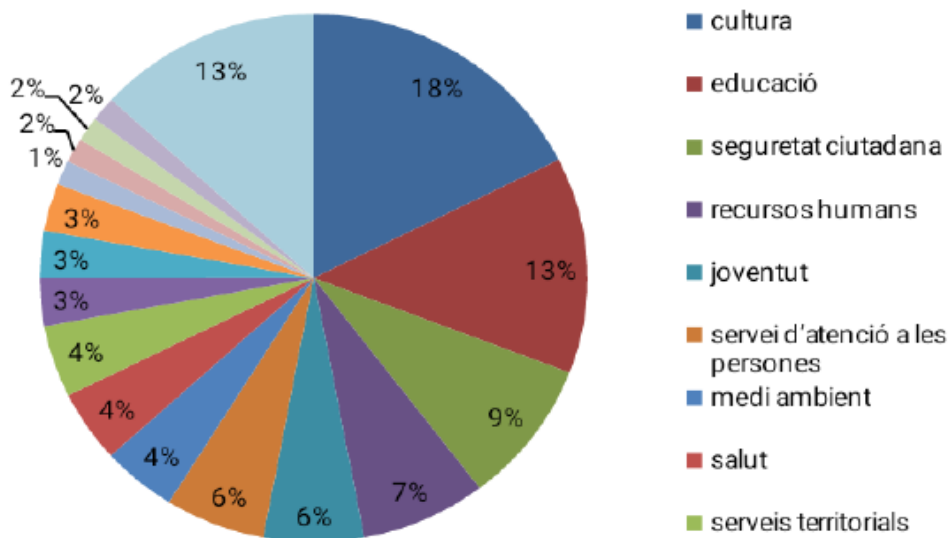


Edat

68 respostes



Representació per àrees de les persones participants en l'enquesta



- c) Entrevistes individuals o grupals a informants clau. Es van realitzar un total de 3 entrevistes: una entrevista grupal amb entitats feministes de la ciutat; un grup de discussió amb dones del municipi i una entrevista a la tècnica d'Igualtat municipal.
- d) 9 grups de discussió per àmbits del municipi (esports, urbanisme, espai públic i seguretat, comunicació, joventut i lleure, cultura i diversitat cultural, educació, salut, acció social i treball).
- e) Recollida de fonts documentals de les diferents Regidories de l'Ajuntament, així com dades estadístiques pròpies i externes. P.ex.: IDESCAT, INE, entre d'altres i, Informe social de Vilanova i la Geltrú (2017) i "Indicadors de risc i exclusió social

a Vilanova i la Geltrú” (2016), ambdós documents elaborats per l’Oficina Tècnica d’Inclusió Social de Vilanova i la Geltrú.

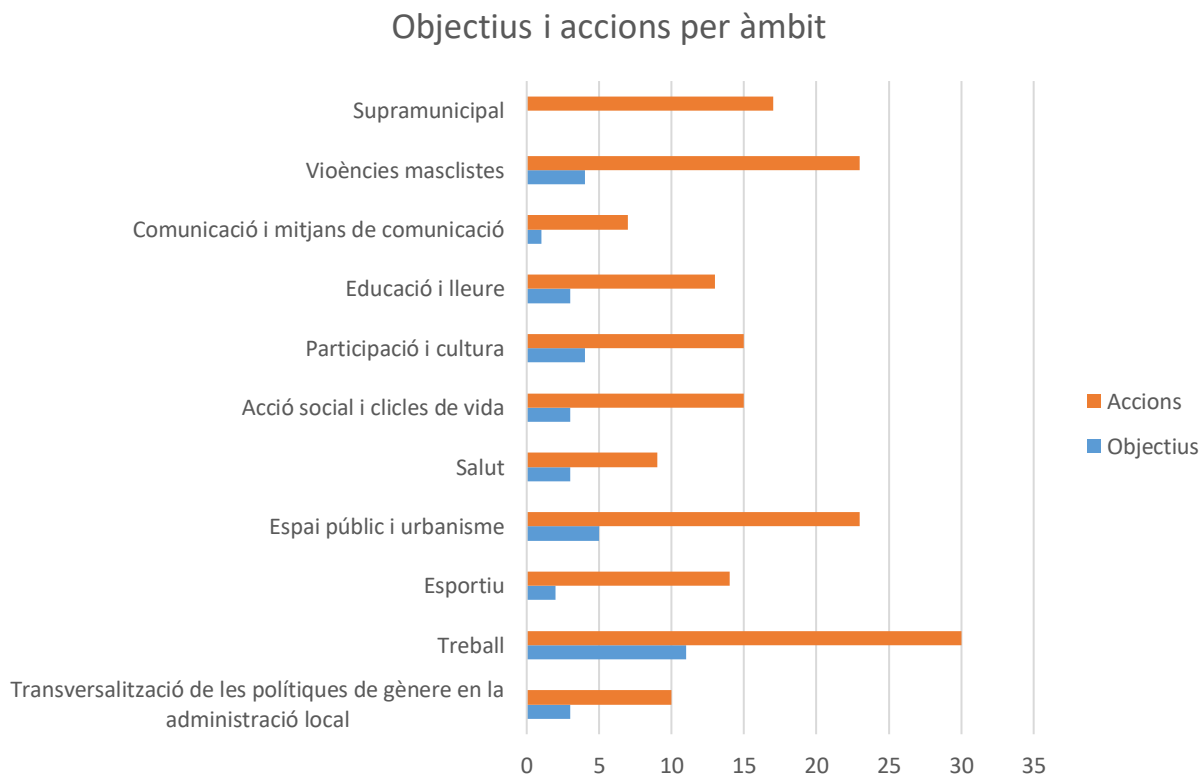
El total de persones que van participar en el procés diagnòstic van ser 168, entre personal municipal, ciutadania, entitats, altres institucions, sindicats, persones expertes en perspectiva de gènere i feminisme. Així doncs, es pot apuntar que va ser un procés àmpliament participatiu, implicant als diferents agents socials del territori compromesos amb l’equitat de gènere.

El resultat del procés diagnòstic dona lloc a l’Informe de Diagnosi Municipal pel Pla per l’Equitat de Gènere, on també es recullen els anàlisis dels diferents àmbits i les conclusions, ambdós en clau de gènere, que van donar lloc al Pla d’Acció.

El procés diagnòstic i el disseny del pla han seguit una coherència en quan al plantejament i abordatge de treball i, posterior proposta del Pla d’acció. Els àmbits de referència són:

- ◆ Treball.
- ◆ Esports.
- ◆ Espai públic i Urbanisme.
- ◆ Salut.
- ◆ Acció social i cicles de vida.
- ◆ Participació i Cultura.
- ◆ Educació i Lleure.
- ◆ Comunicació i mitjans de comunicació.
- ◆ Violències masclistes.
- ◆ Supramunicipal

El nombre d’objectius i accions per àmbit són:



Àmbit	Nombre d'accions
Accions per la transversalització de les polítiques de gènere en l'administració local	10
Treball	30
Esportiu	14
Espai públic i urbanisme	23
Salut	9
Acció social i cicles de vida	15
Participació i cultura	15
Educatiu i del lleure	13
Comunicació i dels mitjans de comunicació	7
Violències masclistes	23
Supramunicipal	17

S'observa que tots els àmbits tenen un número determinat d'objectius generals, no es recullen objectius específics en el pla i de cada objectiu es plantegen X accions. No obstant, es detecta que hi ha àmbits que no contempla accions concretes, p.ex. àmbit supramunicipal o, es formulen un número menor d'objectius/accions que la resta d'àrees, p.ex. salut, comunicació i dels mitjans de comunicació, educació i lleure, esportiu o transversalització de les polítiques de gènere. Així doncs hi ha variació del nombre d'objectius/accions segons l'àrea i no se segueix una assimilació numèrica entre els objectius i les accions. Es copsarà, en els següents apartats, si responen a les necessitats detectades en la diagnosi.

Cal fer esment que el primer eix de diagnosi i d'anàlisi fa referència a la transversalització de les polítiques de gènere a l'administració local, i les principals conclusions que es desprenen són les següents:

- El compromís polític institucional de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú.
- La necessitat de tenir una mirada transversal i interseccional en les polítiques de gènere,
- El reconeixement del paper i el treball realitzat pel moviment feminista a la ciutat,
- La formació del personal municipal en perspectiva de gènere com quelcom fonamental.

Aquestes qüestions travessen tot els àmbits i, són imprescindibles per a aconseguir una veritable transformació de l'administració que tinguin un impacte comunitari i de transformació social en la ciutat i la ciutadania. Per aquest motiu, el Pla Municipal per l'Equitat de Gènere recull aquest aspecte com una àrea en si mateixa on es proposen objectius (3) i accions (10), donant resposta a les necessitats detectades i qüestions cabdals que pretén abordar el pla d'igualtat local, com p.ex. la creació d'una comissió de seguiment del pla amb l'objectiu de facilitar el lideratge, la coordinació i el seguiment del pla. Així i tot, per garantir aquesta mirada transversal de gènere, es proposa en el pla d'acció proporcionar i garantir els recursos econòmics i humans necessaris per a la implementació del pla i, aquesta qüestió no s'ha pogut copsar ni qualitativament ni quantitativament. Tampoc d'altres objectius d'aquest àmbit s'han pogut avaluar per manca d'instruments d'avaluació, recull d'indicadors fiables, etc.

Per a la resta d'àmbits i, per poder valorar la coherència entre les necessitats detectades en la diagnosi i les accions proposades en el disseny del pla, es copen les principals conclusions i els objectius per àmbits i així poder contrastar si les accions del pla donen resposta a les principals problemàtiques recollides en la diagnosi de l'any **2018**.

◆ Principals conclusions, objectius i accions en l'àmbit del treball.

Algunes de les conclusions destacables de la diagnosi ens aproximen a la realitat de les dones en el món laboral (major atur en dones, més precarietat laboral, existència de bretxa salarial, discriminacions per gènere en l'accés al mercat laboral –moltes motivades per l'assumpció de les cures i el treball reproductiu en mans de les dones-, etc.). Per a donar resposta a aquestes problemàtiques s'han proposat 6 objectius que recullen un total de 18 accions específiques, les quals s'han formulat en la seva majoria de manera poc concreta, i que a l'hora contempnen accions (és a dir, no són una acció per si mateixes). P.ex. "Promoure accions de sensibilització sobre la igualtat de tracte i oportunitats i la igualtat real al teixit empresarial de la ciutat i difondre guies de bones pràctiques i recomanacions" o "Mantenir i potenciar accions específiques per facilitar l'accés a l'ocupació de les dones amb majors dificultats d'inserció". Per tant, es pot determinar que la majoria d'accions poden descriure's com a objectius. A més, no s'han indicat les mesures ni concretat com es desenvoluparan les accions. En relació amb els indicadors, es detallen indicacions d'avaluació orientats majoritàriament a la valoració quantitativa, tot i que sense facilitar els instruments o eines de recollida de dades i, en el cas de l'avaluació qualitativa es recull com a indicador "valorar l'impacte", però no s'estableixen indicadors específics vinculats amb els objectius.

◆ Principals conclusions, objectius i accions en l'àmbit esportiu.

En l'àmbit esportiu es copen les següents conclusions: desigualtat en la participació de la pràctica esportiva, segregació sexual a nivell d'ocupació d'espais, tipus d'esports, equips, etc.(la majoria d'esports segueixen estant estretament associats a estereotipis de gènere), desvalorització de la pràctica esportiva de les dones, les violències de gènere es produeixen i es reproduïxen dins l'àmbit esportiu. Per fer front a aquestes desigualtats i discriminacions dins l'àmbit esportiu es proposen 2 objectius genèrics que recullen 13 accions, de les que cal destacar: "Ofereix un servei d'assessorament a les entitats, federacions i institucions esportives per incloure la perspectiva de gènere, fomentant mesures equitatives i co educatives", "Promoure i visibilitzar bones pràctiques esportives co educatives, equitatives i paritàries amb perspectiva de gènere, així com equips i competicions mixtes" o "Fomentar una campanya de joc net, de pràctiques respectuoses i no violentes amb valors associats tradicionalment als rols femenins que incorpori missatges de tolerància 0 cap al sexisme i les LGBTI fòbies". A l'hora hi ha accions genèriques que recullen més accions i que indueixen a la dificultat de l'execució de la mateixa, com "Incloure accions des d'una perspectiva de gènere que permeti transformar els espais públics segregats a nivell sexual en espais paritaris" o "Fomentar accions i mecanismes específics que facilitin l'accés de les dones als esports federats en la igualtat de condicions". En relació a la realització de les mateixes i seguiment, en el recull d'indicadors no es descriu la metodologia ni es faciliten les eines –qualitatives i quantitatives- per avaluar l'execució i impacte de les accions.

◆ Principals conclusions, objectius i accions en l'àmbit de l'espai públic i l'urbanisme.

Les principals conclusions en l'àmbit espai públic i urbanisme es recullen necessitats importants en aquesta temàtica com incloure la perspectiva de gènere i de la diversitat sexual, afectiva i de gènere en la planificació de la ciutat; la importància de connectar els espais de treball productius, d'habitatge i activitats quotidianes; la manca d'espais

comunitaris i espais per la cura col·lectiva; la necessitat que les iconografies, discursos i activitats a l'espai públic siguin inclusives donat que sovint reproduïen estereotips; la necessitat de projectar i pensar els espais públics per tal que aquests siguin segurs i es millori la prevenció de les violències masclistes; etc. Per abordar aquestes necessitats, es proposen 5 accions i dins d'aquestes, 23 accions, es tracta d'un valor important.

Algunes d'aquestes accions estan pensades en clau comunitària i el desenvolupament i realització de les mateixes va més enllà d'aspectes relacionats amb la planificació urbanística, p.ex. "Formar l'equip d'agents per la convivència i el civisme" qui realitza gran part de la seva tasca a la via pública; "Desplegar el Protocol per a l'abordatge de les violències sexuals en espais públic i de l'oci de Vilanova i la Geltrú; o "Construir una xarxa d'agents comunitaris i formar-los per a la detecció i l'abordatge de les violències masclistes i LGBTI fòbiques". També hi ha accions concretes relacionades amb el fet de construir una ciutat més segura i inclusiva com "Modificar la nomenclatura, iconografia i simbologia de l'espai públic"; "Revisar i millorar les zones fosques de la ciutat, repensant el mètode d'il·luminació del municipi des d'una perspectiva de gènere" o "Millorar la sensació de seguretat dels passos subterranis". En aquest àmbit també es proposen accions relacionades amb la necessitat i l'accés a l'habitatge, especialment per a dones en situació de vulnerabilitat social.

◆ Principals conclusions, objectius i accions en l'àmbit de la salut.

Pel que fa a l'àmbit de la salut, es copsa en la diagnosi que les dones es troben en un pitjor estat de salut que els homes (tant a nivell físic com emocional-mental); manca de formació específica sobre desigualtats de gènere en salut del personal sanitari; desresponsabilització dels homes sobre la salut sexual i reproductiva que repercuteix en la sobrecarrega de les dones; persistència d'actituds i pràctiques sexistes en el treball de les persones professionals de la salut,... Per abordar les deficiències en matèria de gènere en l'àmbit de salut es proposen 3 objectius i 9 accions, de les quals es detecta que són accions orientades majoritàriament a la formació de professionals amb perspectiva de gènere i altres accions concretes per a promocionar la salut de les dones i dels homes, com p.ex.: "Fer difusió d'alguns serveis existents com l'ASSIR (Atenció a la Salut Sexual i Reproductiva, i trencar amb la idea que és un servei exclusivament per a dones)"; "Revisar continguts dels tallers en matèria d'educació sexual que es facin als centres educatius i incorporar la perspectiva de gènere i la gestió emocional amb la finalitat de promoure relacions equitatives, sanes i no violentes"; "Realitzar una campanya de sensibilització amb perspectiva de gènere adreçada als homes per a promoure l'adquisició d'hàbits saludables en detriment dels comportaments de risc vinculats al seu rol de gènere", etc. Les accions tenen concordança amb les problemàtiques i necessitats detectades. En quan al seu desenvolupament, es concreta quina àrea o àrees estan implicades, però no es descriu com es duran a terme les accions. Tanmateix els indicadors d'avaluació són genèrics, majoritàriament quantitius i, amb poca definició del com es recolliran.

◆ Principals conclusions, objectius i accions en l'àmbit d'acció social i cicles de vida.

Les principals conclusions d'aquest àmbit són rellevants i equiparables a la realitat social en general: socialització de gènere heteronormativa forta en els infants i una naturalització del binarisme i l'heterocentrisme; existència de desigualtats de gènere en la transició laboral, domiciliar i familiar; detecció de pitjors condicions de vida en les dones grans; la major part d'espais residencials i espais per persones grans segueixen una lògica heterosexista; manquen d'espais de trobada intergeneracionals; feminització de la pobresa, especialment en dones migrades i en llars monomarentals; "diferències de gènere en l'ús dels serveis socials" i "manca formació en diversitat sexual, afectiva i de gènere de les persones professionals". Per a donar resposta a aquestes necessitats

es formulen 3 objectius i un total d'11 accions. Aquestes actuacions estan orientades a donar resposta a les necessitats detectades i, es té en compte aspectes com la transversalitat, la interseccionalitat i la intergeneracionalitat, perspectives que cal tenir presents en l'àmbit social i els cicles de vida. Així doncs, algunes d'aquestes d'accions més concretes són: "Realitzar formació en perspectiva de gènere als equips professionals implicats en l'atenció a la ciutadania"; "Impulsar mesures específiques per treballar la perspectiva de gènere i les relacions equitatives en els espais de la gent gran"; "Continuar potenciant campanyes de sensibilització per a trencar amb les desigualtats ocasionades pel sistema sexe-gènere" o "Donar al criteri de la monoparentalitat un per major en les concessions d'ajudes municipals, tant econòmiques com alimentàries i residencials". En aquest àmbit, un dels objectiu està directament relacionat amb l'abordatge de les violències masclistes, eix que ja té un apartat específic en el pla. Pel que fa a l'avaluació de les accions, ens trobem novament amb la manca de descripció específica de les accions més concretes i un recull d'indicadors genèric, que dificulta la valoració del pla.

◆ Principals conclusions, objectius i accions en l'àmbit de la participació i la cultura:

En l'àmbit de la participació i la cultura, les principals conclusions de la diagnosi apunten a un moviment feminista de base fort, la necessitat d'integrar la perspectiva de gènere i de diversitat sexual, afectiva i de gènere en el món de l'associacionisme i també en la programació cultural —exceptuant la xarxa de biblioteques municipals—, masculinització de les autories, gestió i les veus dins la cultura en tots els àmbits, feminització de la formació en arts, desigualtats de gènere en l'àmbit laboral de la cultura; una mancança en el nomenclàtor dels carrers i places de referents de dones i persones LGBTI i en els projectes desenvolupats. Cal fer un esment específic a les festes popular, com són les festes majors o el carnaval, on s'identifica que sovint moltes persones, però sobretot dones i persones del col·lectiu LGBTI, se senten incòmodes, excloses, discriminades o fins i tot agredides. El Carnaval s'apunta com un espai a transformar en aquest sentit. Per a donar resposta a les necessitat detectades es proposen 4 objectius i 15 accions, de les que cal destacar com a accions concretes: "Incorporar formacions sobre perspectiva de gènere en el pla de formació de les entitats i associacions" o "Donar suport a projectes de dones creadores, promovent l'autoria femenina en la cultura i l'art amb, per exemple, premis artístics adreçats a dones" o "Promoure accions per recuperar la memòria històrica de les dones i les lluites feministes amb rutes urbanes amb noms de dones, plaques a edificis, entre d'altres". Així mateix es detecta que dins les pròpies accions, la proposta "es promoure accions" o similar amb lo que l'acció concreta es desdibuixa i no s'acaben de definir les actuacions. També es troba a faltar accions concretes relatives a intervencions per promoure la transformació de les festes populars, tal i com s'apunta en la diagnosi. En relació als indicadors, només queden recollits els d'avaluació-resultat i, novament són generalistes i freqüents.

◆ Principals conclusions, objectius i accions en l'àmbit educatiu i del lleure:

Es considera que aquest eix és un dels elements clau, donat que generalment les discriminacions de gènere s'apunta comencen des d'una vessant educativa a través de la socialització diferencial de gènere. En aquest sentit, la diagnosi recull els següents dèficits: manca la implementació d'un model co educatiu a nivell de ciutat; manca incorporar la perspectiva de gènere en el VC explícit i implícit dels centres educatius; manca formació en perspectiva de gènere en professorat i famílies; manca formació del professorat en prevenció, detecció i abordatge de les violències masclistes i LGTBI fòbiques; manquen referents adults diversos en termes de gènere per infants i joves a les escoles. També es detecta major analfabetisme i menys estudis en dones; persistència d'una segregació sexual en el estudis; manca d'una oferta educativa pública en estudis més demandats per noies al municipi o el desequilibri entre un major nivell

educatiu en les dones que sí tenen estudis i l'accés i l'ostentació de càrrecs en el mercat de treball.

Per abordar aquestes necessitats es proposen 3 objectius i 10 accions, les quals –per la importància de l'àmbit- queden poc concretades com a actuacions, p.ex.. “Generar recursos al municipi que ofereixin formació relacionada amb l'educació, l'atenció i les cures i que atenguin l'alta demanda existent al municipi”

◆ Principals conclusions, objectius i accions en l'àmbit de la comunicació i els mitjans de comunicació:

Els resultats de la diagnosi en aquest àmbit apunten a la manca de campanyes en matèria d'equitat, la necessitat de fer ús d'un llenguatge inclús i transversal amb perspectiva de gènere en tot el consistori, la tendència dels mitjans de comunicació a reproduir el llenguatge sexista i les imatges estereotipades de les dones, la necessitat de produir notícies relacionades amb temes d'equitat home-dona i millorar el tractament de les notícies relacionades amb les violències masclistes per evitar la revictimització de les dones. Per a treballar aquests aspectes es planteja 1 objectiu general (“Garantir una comunicació i uns mitjans de comunicació amb perspectiva de gènere, lliures d'estereotips, rols i desigualtats de gènere” que contempla 7 accions, algunes poc algunes genèriques i poc especificades respecte la metodologia a seguir, com “Incorporar la perspectiva de gènere en els mitjans de comunicació públics locals, donant un tracte igualitari a homes i dones, lliure de sexisme i promovent referents de gènere i de famílies diverses” –aquí a més, es pot dir que hi ha més d'una acció recollida-, o “Mantenir la difusió de guies, recursos i recomanacions de persones professionals dels mitjans de comunicació sobre el tractament de notícies relacionades amb violències masclistes i de gènere, ampliant-la al personal de l'administració i fent-la accessible en format on-line”, manca detallar com ho es farà o inclús l'acció podria ser “fer una guia de comunicació inclusiva”,... Altres accions són més específiques, p.ex. “Realitzar formacions [...] per oferir eines i recursos per incloure la perspectiva de gènere en aquest àmbit laboral”.

◆ Principals conclusions, objectius i accions en l'àmbit de les violències masclistes:

Per últim, en l'àmbit de les violències masclistes s'apunta com a principals problemàtiques a abordar: alta incidència de violències masclistes en persones joves (16 i 26 anys) i augment de les agressions l'espai públic; un terç dels fills/es han presenciat la violència en els progenitors i un 25% la pateixen directament; un 1,2% de les dones ha patit assetjament sexual a la feina; lleuger descens de matrimonis forçats i mutilacions genitals femenines a Catalunya. A Vilanova, s'especifica que la demanda dels serveis d'atenció en violència és elevada i sobretot és per demanda pel servei d'atenció psicològica; manca un servei d'acompanyament emocional a les dones 24 hores, un suport econòmic major, sobretot en situacions on s'ha de marxar del domicili, i poder tenir pisos tutelats al municipi i, conforme es percep un tracte inadequat en alguns serveis, en alguns casos en dependències policials cap a dones supervivents de violències. Per donar resposta a les necessitats detectades s'ha formular 4 objectius i un total de 23 accions (aquest és un àmbit on s'ha plantejat un número important d'accions concretes i directament vinculades amb el Protocol d'Accions contra la Violència de Gènere i el Circuit d'Atenció a les dones víctimes de violència masclista i llurs filles i filles). Per exemple: elaborar i fer difusió dels serveis i recursos existents per a dones víctimes de violència masclista, promoure accions dirigides a potenciar la seguretat de l'espai públic, oferir formació continuada sobre violències masclistes, mantenir grups de suport i activitats per a dones que ha viscut violències amb l'objectiu de trencar l'aïllament social i promoure una xarxa de suport, incorporar una treballadora social o educadora social a l'Oficina Espai d'Equitat, iniciar un projecte de pisos tutelats per a dones i fills i filles víctimes de violències masclistes,...

Pel que fa a les conclusions per àmbits, s'observa que alguns resultats fan referència a dades territorials de major abast. De fet en les conclusions genèriques es recull que “al llarg de la diagnosi s'apunten algunes desigualtats clau que cal abordar a nivell municipal i que són desigualtats que segueixen les tendències d'arreu de Catalunya”. En altres punts, sí que es concreta i hi ha una detecció i/o necessitat explícita que cal abordar a nivell local i, que facilitarà o hauria de facilitar la concreció del pla d'acció d'aquest àmbit.

El disseny del Pla d'Acció va en consonància de la diagnosi i es fa proposta de les accions per ÀMBITS. En aquest sentit, hi ha una coherència entre les necessitats i problemàtiques detectades en la diagnosi i la proposta d'accions de millora. No s'estableix un ordre de prioritats pel que fa a les problemàtiques, ni les accions ni pròpiament dels àmbits. Podem destacar que una de les accions més repetides i més necessàries és formar en perspectiva de gènere les persones professionals dels diferents serveis i àmbits, així com la transversalització de la mirada de gènere en les polítiques pública d'igualtat de gènere.

L'elaboració i disseny del pla d'acció és sintètic i poc narratiu. Es plasma en format quadre i es desenvolupa en els següents apartats:

OBJECTIU	ACCIONS	INDICADORS D'AVALUACIÓ	INICI DE L'ACCIÓ	ÀREES IMPLICADES
----------	---------	------------------------	------------------	------------------

Aquest plantejament ha dificultat la realització del procés d'avaluació del Pla Municipal per l'Equitat de gènere davant les eines metodològiques plantejades en el recurs formatiu, així com també el fet de tractar-se d'un pla amb un alt nombre d'accions.

En el model metodològic (eina de treball) de recollida de dades i anàlisi del pla, es contemplen apartats que no queden recollits en el pla d'acció, com són:

- Objectiu específic
- Descripció
- Periodicitat (en el pla d'acció s'indica “inici de l'acció” amb el concepte “curt, mig i llarg termini” però sense plasmar la temporalització).

En el plantejament general del disseny del Pla d'Acció del Pla Municipal d'Equitat de Gènere, es detecten els següents aspectes tècnics que caldrà tenir presents en la realització del següent pla:

- Número elevat d'accions amb un total de **176 accions**, distribuïdes de la següent forma:
- Algunes de les accions plasmades corresponen a objectius.
- No s'estableix una prioritització explícita de les accions de pla.
- El primer i l'últim àmbit on també es contemplen accions corresponen més a la voluntat del personal tècnic i polític.
- S'identifiquen diverses accions que no són de competència local o municipal.
- Manca concreció i definició/descripció de les accions, així com també indicar quins recursos es disposen i qui lidera o és responsable de liderar l'execució de l'acció – en el cas d'accions en que hi ha més d'una àrea implicada—.
- Manca explicitar aspectes com recursos necessaris per a dur a terme l'acció o pressupost destinat, temporalitat, àrea o servei responsable, o altres.

- El recull d'indicadors de les accions són genèrics i repetitius. Caldria especificar més els indicadors, així com crear eines –si cal- amb l'objectiu de millorar i facilitar el seguiment, recull de resultats i procés d'avaluació.

Per tancar aquest apartat, cal destacar l'enfocament transversal del disseny del pla local d'igualtat i de les polítiques de gènere en la institució, així mateix el pla d'acció contempla les diverses àrees i departaments amb l'objectiu de donar resposta a les necessitats de totes les persones, facilitar la compatibilitat de les diferents esferes de la vida, potenciar la co responsabilització de la cura de les persones dins les comunitats i les famílies, oferir serveis que cobreixin les necessitats vitals en tots els barris, visibilitzar i donar valor a totes les persones i treballs, fer la ciutat vivible i segura per totes les persones en tots els moments del dia, potenciar l'accessibilitat i la mobilitat de totes les persones, potenciar la diversitat de maneres de ser, viure i estimar, etc. Per tant, l'objectiu estratègic del pla està ben plantejat i pretén que sigui una eina per construir una ciutat equipada, vital, comunitària, accessible, segura, inclusiva i lliure de violències

5. Avaluació de la implementació del Pla

Pel que fa a la valoració de la implementació de les accions recollides en el Pla Municipal per l'Equitat de Gènere s'ha tingut en compte diferents fonts d'informació:

- Excel de recollida de dades d'estat d'execució de les accions.
- Grup de discussió realitzat amb representants dels diferents àmbits.
- Reunions d'avaluació realitzades amb caps de servei l'any 2022 i pre informe d'avaluació.

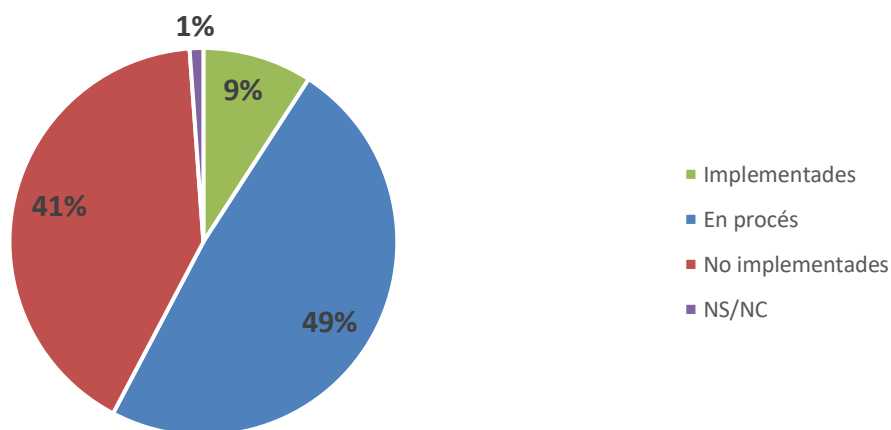
En termes generals, es valora positivament que un total de 101 accions estan implementades o en procés d'implementació (correspon a més de la meitat del total de les accions del pla – 58%-).

5.1. Grau d'implementació general de les accions i de l'acompliment de les línies estratègiques.

En termes generals, es valora positivament que un total de 101 accions estan implementades o en procés d'implementació (correspon a més de la meitat del total de les accions del pla – 58%-).

Grau d'implementació general de les accions

Gràfic 1: Estat d'execució del total de les accions.

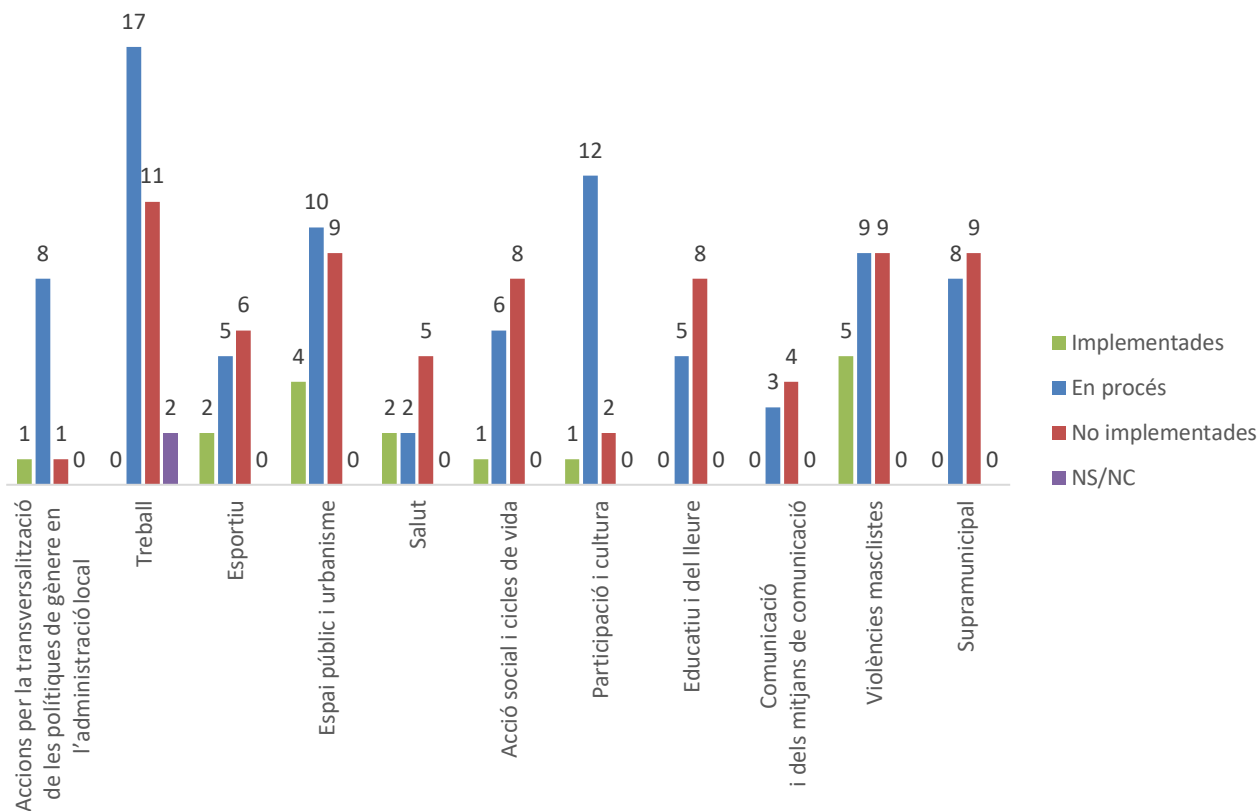


Font: elaboració pròpia a partir del recull d'execució de les accions per àmbits.

Pel que fa als gràfics per àmbits, es recull:

	Implementades	En procés	No implementades	NS/NC	Total
Accions per la transversalització de les polítiques de gènere en l'administració local	1	8	1	0	10
Treball	0	17	11	2	30
Esportiu	3	5	6	0	13
Espai públic i urbanisme	4	10	9	0	23
Salut	2	2	5	0	9
Acció social i cicles de vida	1	6	8	0	15
Participació i cultura	1	12	2	0	15
Educatiu i del lleure	0	5	8	0	13
Comunicació i dels mitjans de comunicació	0	3	4	0	7
Violències masclistes	5	9	9	0	23
Supramunicipal	0	8	9	0	17
Total	17	85	72	2	176

Gràfic 2: Estat de les accions per àmbits (global).



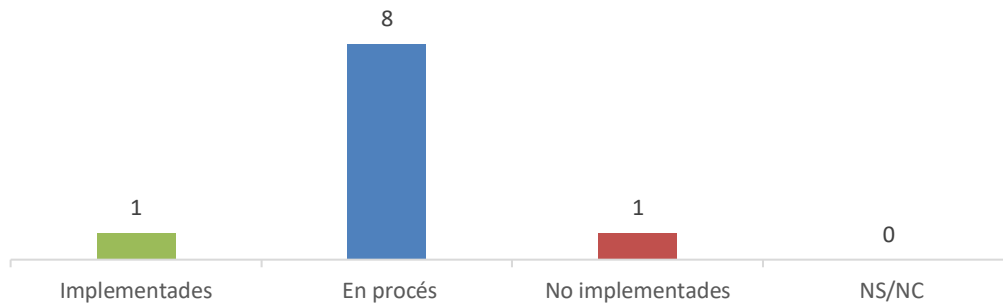
Font: elaboració pròpia a partir del recull d'execució de les accions per àmbits.

Grau implementació de mesures per àmbit analitzat:

Del total de les accions recollides en el Pla Municipal per l'Equitat de Gènere (175), un 9% han estat implantades (16 accions); un 49% estan en procés (85 accions) i un 41% de les accions no han estat implementades (72 accions). Un 1% de les accions (2 accions) es desconeix estat de l'execució.

1. Àmbit per la transversalització de les polítiques de gènere en l'administració local

Gràfic 3: Accions per la transversalització de les polítiques de gènere en l'administració local

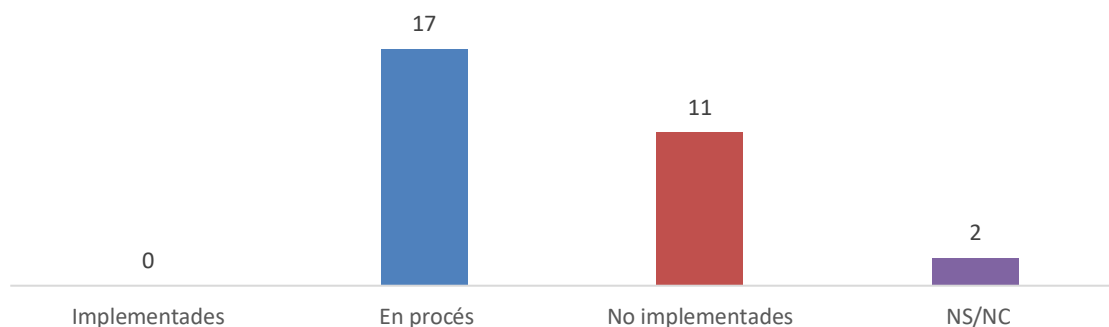


Font: elaboració pròpia a partir del recull d'execució de les accions per àmbits.

Del total de les accions (10) s'han implementat un 10%, mentre que un 80% estan en procés d'implementació o s'han implementat parcialment i un 10% de les accions no s'han implementat. Les accions que estan en procés són accions que no tenen data d'inici i de fi, si no que tenen a veure amb metodologia, p.ex. configurar una comissió anual o establir una figura de coordinació i seguiment del pla, incloure la perspectiva de gènere en tots els plans municipals, o proporcionar recursos econòmics i humans necessaris per a la implementació del pla, realitzar formacions, etc.. L'Acció concreta implementada ha estat la d'aprovar el pla que s'està avaluant pel ple municipal.

2. Àmbit de treball

Gràfic 4: Accions de treball

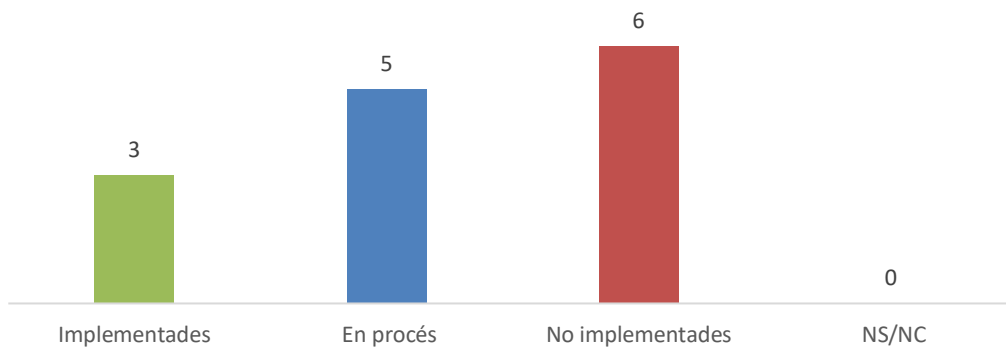


Font: elaboració pròpia a partir del recull d'execució de les accions per àmbits.

Del total de les accions en l'àmbit de treball (30) estan en procés d'implementació un 56,67% (més de la meitat), mentre que un 36,67% no estan implementades i un 6,67% es desconeix. Es destaca que de les accions en procés moltes d'elles són accions "de contínuum" i tenen a veure amb la metodologia de treball del propi servei/àmbit, p.ex.: incorporar i mantenir la perspectiva de gènere les accions realitzades com a Ajuntament sobre orientació laboral o promoure accions de sensibilització sobre la igualtat de tracte i oportunitats i la igualtat real al teixit empresarial de la ciutat i difondre guies de bones pràctiques. Així mateix en aquest àmbit es destaquen dos serveis protagonistes: IMET i Promoció Econòmica.

3. Àmbit esportiu

Gràfic 5: Accions de treball

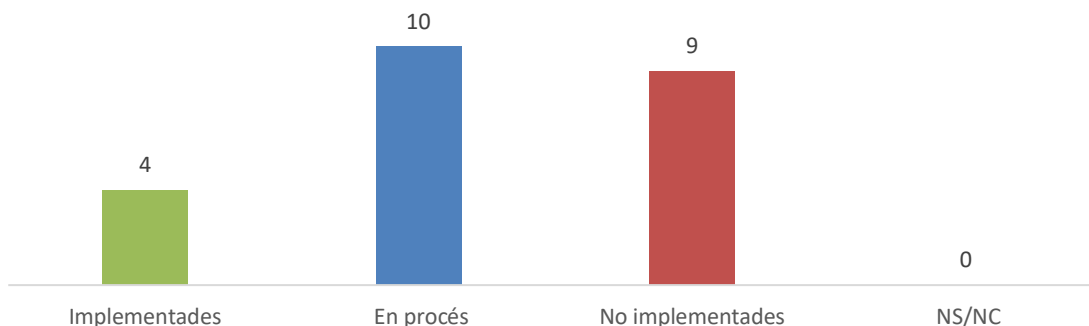


Font: elaboració pròpia a partir del recull d'execució de les accions per àmbits.

Del total de les accions en l'àmbit esportiu (13), un 46,15% no estan implementades, un 23,08% estan implementades i un 38,46% estan en procés d'implementar-se. De les accions no implementades, des del Servei d'Esports apunten a que es tracta d'accions que no són competència de la seva àrea com "Incloure i mantenir la perspectiva de gènere en l'oferta reglada i no reglada per a professionals de l'àmbit esportiu" o "Ofereix un servei d'assessorament a les entitats, les federacions i institucions esportives per incloure la perspectiva de gènere, fomentant mesures equitatives i co educatives", apunten que des del departament no ofereixen formacions i/o assessoraments. Sí que ha pogut incidir en actuacions com "Promoure i visibilitzar bones pràctiques esportives co educatives, equitatives i paritàries amb perspectiva de gènere, així com equips i competicions mixtes" o "Incloure criteris d'incorporació de la perspectiva gènere i de la diversitat sexual, afectiva i de gènere i en contra de les violències masclistes i les LGBTI fòbies en les subvencions destinades a entitats".

4. Àmbit d'espai públic i urbanisme

Gràfic 6: Accions d'espai públic i urbanisme



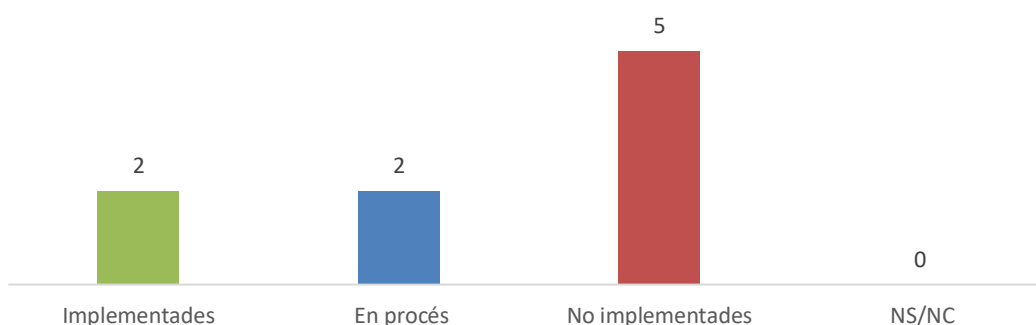
Font: elaboració pròpia a partir del recull d'execució de les accions per àmbits.

Del total de les accions en l'àmbit d'espai públic i urbanisme (23), un 43,48% estan en procés d'implementació i un 17,39% estan implementades, mentre que un 39,13% no han estat executades. Per al desenvolupament de les accions d'aquest àmbit hi ha diverses àrees implicades, com Servei d'Espai Públic i Urbanisme, Servei de Seguretat (Policia Local), Servei de Cultura, Servei d'Habitatge i Servei de Convivència i Equitat. Aquesta és una mostra de la transversalitat del pla local d'igualtat, així mateix el treball en xarxa es cospa en les actuacions que es troben en implementades o en procés d'implementació com són "Iniciar un projecte pilot de bicicletes i patinets elèctrics

municipals” o “Revisar i millorar les zones fosques de la ciutat, repensant el mètode d’il·luminació del municipi, des d’una perspectiva de gènere” o “Formar als i les agents per a la convivència per a la detecció i abordatge de les violències masclistes i les LGBTI fòbies” o “Desplegar el Protocol per a l’abordatge de les violències sexuals en espais públics i d’oci de Vilanova i la Geltrú”. Pel que fa a les accions no implementades s’observa que tot i ser accions ben definides, s’atribueix la responsabilitat al departament referent de gènere, tot i que si veritablement parlem de transversalitat, la qüestió ha de poder abordar-se des dels serveis d’urbanisme i espai públic, p.ex. “Realitzar formacions específiques sobre urbanisme amb perspectiva de gènere per poder planificar des d’aquest enfocament” i, altres que són més genèriques i no són competència municipal, “Regular mesures per promoure l’accés a l’habitatge tenint en compte la perspectiva de gènere”.

5. Àmbit de la salut

Gràfic 7: Accions de la salut

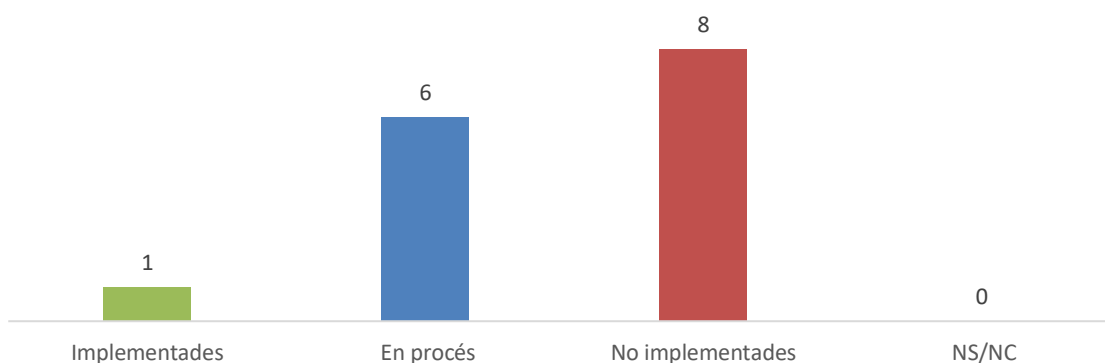


Font: elaboració pròpia a partir del recull d’execució de les accions per àmbits.

Del total de les accions en l’àmbit de la salut (9), un 22,22% estan implementades o en procés d’implementació, mentre que un 55,56% no han estat implementades. Des del Servei de Salut comparteixen que les accions no executades –més de la meitat– corresponen a actuacions que no són competència de l’àrea, com formar professionals de la salut o “Recollir i fer seguiment de les incidències i les denúncies sanitàries comunes i reiterades per motiu de discriminació sexe-gènere”.

6. Àmbit d’acció social i cicles de vida

Gràfic 8: Accions d’acció social i cicles de vida

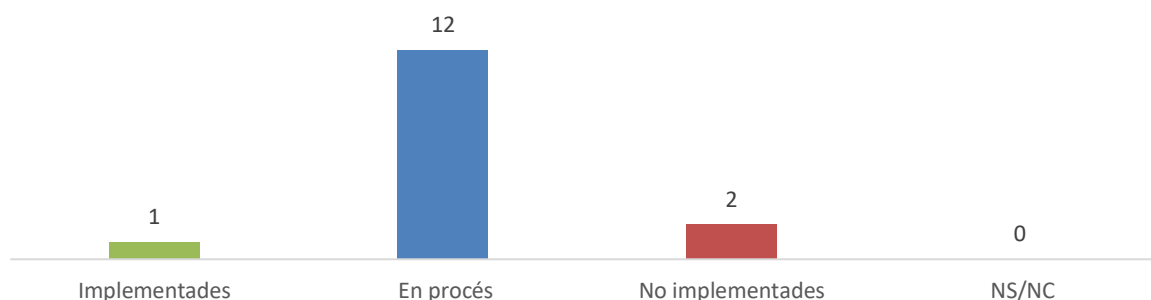


Font: elaboració pròpia a partir del recull d'execució de les accions per àmbits.

Del total de les accions en l'àmbit d'acció social i cicles de vida (15), un 40% estan en procés d'implementació i un 6,67% està implementada, mentre un 53,33% d'accions no estan implementades. Les accions que estan en procés d'implementació i implementada tenen a veure amb formacions en perspectiva de gènere i són transversal i de caràcter continuat per les característiques del propi àmbit que té a veure amb les diferents etapes de la vida de les dones i l'acompanyament específic que precisen en funció de les necessitats que es poden presentar en cada una d'aquestes etapes. Pel que fa a les accions no implementades són accions concretes que no s'han pogut dur a terme, com p.ex." Oferir formacions amb perspectiva de gènere a les persones professionals encarregades de l'atenció i la cura de la gent gran per detectar relacions abusives i promoure relacions equitatives" o "Revisar tots els espais infantils i juvenils del municipi (biblioteques, llars d'infants, pediatria, etc.) des d'una perspectiva de gènere i modificar aquests espais i el seu contingut en el cas que sigui necessari".

7. Àmbit de participació i cultura

Gràfic 9: Accions de participació i cultura

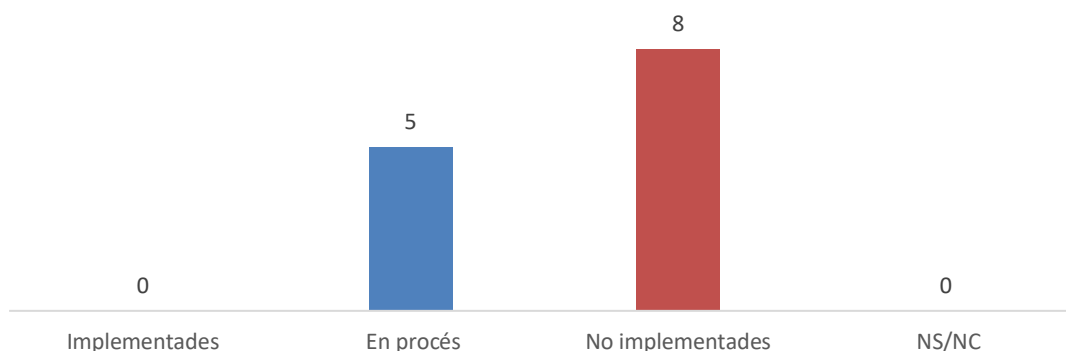


Font: elaboració pròpia a partir del recull d'execució de les accions per àmbits.

Del total de les accions en l'àmbit de participació i cultura (15), un 80% estan en procés d'implementació i un 6,67% està implementada, mentre un 13,33% d'accions no estan implementades. Ens trobem novament amb accions executades o en procés en clau de procés, no finalistes i genèriques: promoure, implementar, mantenir, establir,...la perspectiva de gènere en la participació ciutadana i la cultura de la ciutat –tant popular com formal-, actuacions que es desenvolupen des de les diferents àrees implicades en el dia a dia, no es concreta una acció/un projecte en sí. Una acció concreta i interessant que no ha estat executada i, que és viable, és "Promoure mesures per assolir la paritat d'homes i dones en la programació cultural municipal".

8. Àmbit educatiu i del lleure

Gràfic 10: Accions de educació i lleure

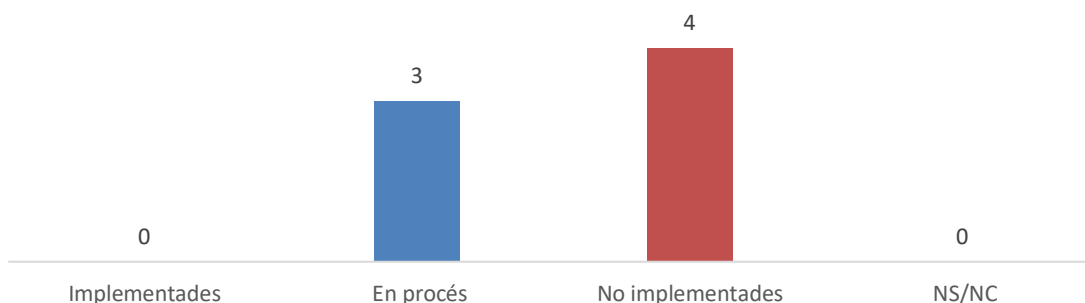


Font: elaboració pròpia a partir del recull d'execució de les accions per àmbits

Del total de les accions en l'àmbit educatiu i del lleure (13), un 61,54% no han estat implementades i un 38,46% estan en procés d'implementació. No hi ha cap implementada al 100%. Ens trobem en aquest apartat amb accions poc definides, i que tenen a veure principalment amb l'elaboració d'itineraris educatius als centres escolars dels 0 als 18 anys, això es podria relacionar amb els Taller de Programa d'Animació Educativa (PAE) que s'ofereixen a les escoles i instituts adreçat a l'alumnat –no es fa esment directament d'aquest PAE-. També altres accions que s'executen des d'altres serveis pedagògics, p.ex. “Fer difusió de les guies, llibres i recursos co educatius existents en matèria de gènere i posar-los accessibles en format virtual” (ho ha realitzat el Servei Educatiu CRP del Garraf ([Projecte Maletes Pedagògiques](#)), -no és local, és d'àmbit comarcal-). Això també ens pot fer pensar com combinar o conjugar competències municipals, comarcals, autonòmiques, estatals...

9. Àmbit de la comunicació i dels mitjans de comunicació

Gràfic 11: Accions de comunicació i dels mitjans de comunicació



Font: elaboració pròpia a partir del recull d'execució de les accions per àmbits

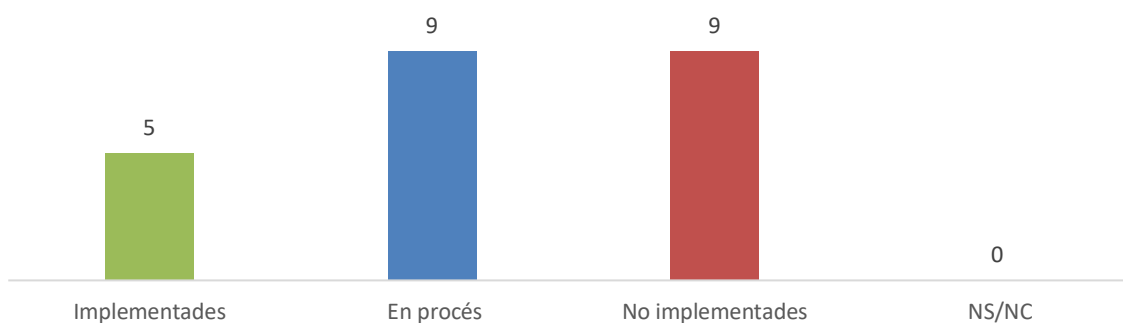
Del total de les accions en l'àmbit de la comunicació i dels mitjans de comunicació, un total de 7 accions, un 42,86% estan en procés d'implementació i un 57,14% no han estat executades. Cap ha estat implementada en aquest àmbit, és l'àrea que té un número menor de propostes d'accions. No obstant, es cospa en el treball del dia a dia que sí que hi ha un treball conjunt i transversal amb mirada de gènere des del Servei de

Comunicació i Premsa, però les accions proposades en el pla són poc concises o genèriques. Aquest trencament en la comprensió de la sociabilització diferencial de gènere heteronormativa és palpable en les institucions i també a nivell social i, que reforça la mirada transversal de gènere que és interseccional i inclusiva. Es pot copsar aquest canvi en les publicacions de campanyes i accions comunicatives a les xarxes socials de l'ens local amb un ús del llenguatge textual i visual inclusiu, així com en la pròpia web corporativa. Per exemple: celebració i commemoratius de dies internacionals entorn els drets de les dones i, altres campanyes de difusió (Espais Segurs i Festes Lliures i Segures). Cal dir també que és un àmbit cabdal en relació al tractament de les violències masclistes per evitar les revictimització.

Per tant es pot afirmar que el paper dels mitjans de comunicació és important per avançar en la lluita contra els estereotips i rols de gènere que donen lloc a les discriminacions de gènere, ja que sovint és des dels "mass media" des d'on es perpetuen aquests.

10. Àmbit de les violències masclistes

Gràfic12: Accions de les violències masclistes

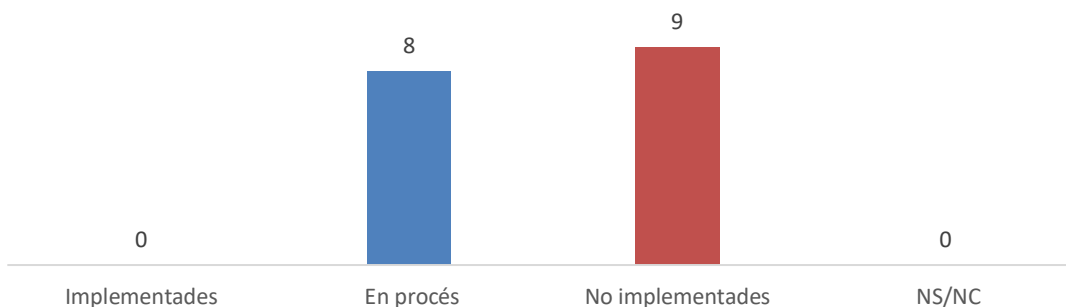


Font: elaboració pròpia a partir del recull d'execució de les accions per àmbits

Del total de les accions en l'àmbit de les violències masclistes (23), un 21,74% estan implementades, un 39,13% estan en procés d'implementació i un 39,13% no estan implantades. Un dels elements afavoridors en la implementació de les accions concretes contra les violències masclistes és el reforç tècnic en els serveis i recursos d'atenció a dones víctimes i llurs fills i filles, per exemple a l'Oficina Espai d'Equitat i recursos pertanyents a aquest servei (Servei d'Atenció i Acol·liment d'Urgència, Projecte Curavila –servei de cangur municipal-) o al Servei de Seguretat i Protecció Ciutadana (Policia Local) amb la creació d'un Grup d'Atenció a la Víctima. També cal fer esment al Protocol Comunitari de Prevenció i Abordatge de Violències Sexuals en l'espai públic a Vilanova i la Geltrú de l'any 2020, que ha fet possible la consolidació i increment notable dels Serveis Punts Liles en esdeveniments d'oci nocturn de més de 500 assistents.

11. Àmbit supramunicipal

Gràfic 13: Accions supramunicipals



Font: elaboració pròpia a partir del recull d'execució de les accions per àmbits

En aquest darrer àmbit supramunicipal, s'han determinat 17 accions, de les quals 47,06 estan en procés d'implementació i un 52,94% no estan implementades. Cal especificar que les accions d'àmbit supramunicipal poden no ser de competència local i des de la pròpia institució tenir una baixa incidència en l'execució d'aquestes. Tot i això, en recerca d'accions en d'altres serveis comarcals es pot copsar que també han avançat en actuacions en favor de la co educació, la perspectiva de gènere i els drets de les dones. P.ex. amb protocols sectorials d'abordatge de les violències masclistes, etc.

Descripció i anàlisi dels gràfics:

Es plasmen un total de 13 gràfics, dels quals en els dos primers es poden copsar l'estat d'execució del total de les accions i del total de les accions per àmbits. En els posteriors s'analitzen l'estat d'execució de les accions per àmbits.

4.2. Punts forts i punts febles detectats en la implementació de les accions:

Es pot afirmar que existeix una transversalització real de les polítiques de gènere que es percep en la representació de totes les àrees/àmbits, així com un compromís polític i institucional de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú. Durant la vigència inicial del Pla Municipal per l'Equitat de Gènere (2019-2022) s'han aprovat un total de 14 mocions vinculades a l'equitat de gènere: Moció de suport a les mesures del Pacte d'Estat contra la violència de gènere (21/01/2019); Moció d'URGÈNCIA de l'Associació de Dones La Frontissa per millorar l'efectivitat de les accions feministes (17/02/2020); Moció sobre mesures de reforç i de reconeixement per garantir els drets de les víctimes de violència de gènere. (27/07/2020); Moció a favor de la implementació total de la Llei 11/2014, que garanteix els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia (05/10/2020); Moció amb motiu del dia 8 de març, Dia Internacional dels Drets de les Dones (01/03/2021); Moció de suport al col·lectiu trans (12/04/2021); Moció per adherir-se al programa VIOPET, per recollir i acollir als animals de les víctimes de violència masclista (07/06/2021); Moció per al reconeixement públic del dol perinatal, gestacional i neonatal (05/07/2021); Moció sobre la situació de les dones a l'Afganistan (13/09/2021); Moció contra la violència masclista (08/11/2021); Moció per fomentar les relacions lliures de violència masclista als centres educatius (13/12/2021); Moció pel 25 de novembre, Dia internacional per l'eliminació de

la violència envers les dones (13/12/2021); Moció pels drets de les treballadores de les cures (24/01/2022); Moció contra la bretxa salarial (14/03/2022).

Tots els àmbits i departaments valoren la necessitat de continuar aplicant la perspectiva de gènere en els respectius serveis i programes. La sensibilitat entorn a la minimització de les discriminacions i desigualtat per raó de gènere és palpable i manifesta en el conjunt del personal de la corporació. Per tant, es pot afirmar que s'han potenciat les polítiques de gèneres transformadores en les diferents àrees de l'Ajuntament, afavorint el treball continu en la implicació de tots els serveis en la concepció transversal de l'equitat de gènere, abandonant la concepció que aquest encàrrec és exclusiu del Servei de Convivència i Equitat i, cal continuar promovent el compromís i la pro activitat en l'eradicació de les desigualtat de gènere i les violències masclistes. Alguns exemples són la incorporació del llenguatge inclusiu en la documentació municipals com són les convocatòries de les subvencions a entitats i, en alguns contractes d'ens externs, aplicació de la perspectiva de gènere amb llenguatge inclusiu, la revisió d'Informes municipals amb impacte de gènere, etc. També es destaquen altres accions que han estat executades amb èxit com són:

- El [Programa Esport i Dona+](#) (Servei d'Esports);
- La inauguració l'any 2021 a la Biblioteca Joan Oliva del Centre d'Interès Dones i LGBTIQ+ (Biblioteques municipals adscrites al Servei de Cultura);
- L'àmplia oferta de tallers dins del Programa d'Acció Educativa (PAE) amb perspectiva de gènere i per combatre les violències masclistes (Servei de Salut Pública);
- El treball conjunt realitzat entre l'Oficina de l'Espai d'Equitat, el Servei de Comunicació i Premsa i el Servei d'Alcaldia i Protocol en relació amb les condemnes davant feminicidis, protocol que neix i es treballa conjuntament amb una entitat feminista del municipi (La Frontissa);
- Inici del [Projecte Curavila](#), servei de Cangur Municipal. És un projecte que ofereix atenció i cura a infants de 3 a 12 anys amb l'objectiu de facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de la ciutadania i, principalment de les dones que exerceixen principalment el rol de cures.
- La Campanya Quotidianament Valentes per commemorar el 8M d'enguany, projecte realitzat conjuntament pel Servei de Memòria Història i l'Oficina Espai d'Equitat.
- Treball previ realitzat amb el Servei de Cultura i la Federació d'Associacions del Carnaval (FAC), document "Compromís de la FAC per un Carnaval lliure de violències masclistes i racistes".

Cal destacar també que a les Biblioteques i els Museus municipals es té molt present la perspectiva de gènere, tant en la programació, com en la nomenclatura/iconografia i simbologia, així com en el reconeixement de les dones i presència d'obres de diferents tipus. Aquesta incorporació real de la perspectiva de gènere es copsa especialment en dates commemoratives com el 8M o el 25N donat que programen accions especials amb aquesta mirada.

A nivell social i comunitari, tal i com es recull en la diagnosi del pla, es reconeix fermament el paper i el treball realitzat pel moviment feminista de la ciutat, representat principalment per dues entitats, l'Associació de dones La Frontissa i l'Associació Bullanga Feminista. És important ressaltar la trajectòria d'ambdues associacions i la tasca que desenvolupen a Vilanova i la Geltrú per transformar les relacions de gènere, per eliminar les desigualtats de gènere, per garantir la igualtat d'oportunitats entre homes i dones i la lluita contra les violències masclistes. El moviment feminista ha viscut una embranzida i visibilització molt important el passat 8 de març de 2018 arreu del territori. Des de la institució és fonamental entendre i apropar-nos al paper que tenen les entitats feministes i recolzar les reivindicacions, facilitant i promovent la comunicació i

retroalimentació entre els dos àmbits. En aquest sentit, l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú reconeix el paper d'aquestes entitats i, l'any 2019, es treballa en un conveni de col·laboració per a la cessió d'un equipament municipal amb la voluntat de posar a l'abast del sector associatiu un espai per desenvolupar amb qualitat les seves activitats. Així neix el Casal de Dones Ca La Tomasa.

Per continuar avançant i refermant els compromisos i la realització d'actuacions en clau de gènere, es concep la formació específica com quelcom clau i imprescindible. La necessitat d'aquesta formació continuada ha de continuar recollida i plasmada en el pla d'acció. Es considera que cal acotar i operativitzar la formació, p.ex., per àmbits o necessitats específiques, formacions genèriques o més especialitzades segons serveis i/o demandes, fer una programació anual de formació concreta, etc.

En relació amb els punts febles detectats per a la implementació de les accions del pla local de gènere, s'identifiquen diferents elements obstaculitzadors que són comuns en les diferents àrees:

- Manca d'assignació específica de recursos humans i econòmics per a garantir l'aplicació de la perspectiva de gènere als respectius serveis.
- Canvis i/o modificació de plantilla en els diferents serveis que han pogut dificultar i/o desplaçar l'encàrrec.
- En pocs casos, desconeixement de l'existència del Pla Municipal per l'Equitat de Gènere.
- Manca de seguiment continuat del pla i de les accions proposades en el pla local d'igualtat.
- Algunes de les accions no implementades comparteixen en molts casos que no són competència específica de l'administració local.
- Durant l'any 2020 i posteriors, degut a l'afectació derivada de la situació sociosanitària generada per la pandèmia COVID-19, molts o la majoria de departaments municipals s'han vist obligats a aturar o emplaçar per més endavant accions previstes en el plans d'actuació, tant propis com d'altres serveis.
- Algunes accions estan incorporades a àmbits/serveis que no corresponen o estan compartides entre diferents àmbits/serveis sense especificar el lideratge o la metodologia de com es farà, creant confusió en els serveis.

6. Avaluació dels resultats del Pla

6.1. Indicadors de resultats i valoració dels resultats obtinguts.

El Pla Municipal per l'Equitat de Gènere recull en el seu disseny indicadors per a l'avaluació de les accions proposades. Aquests indicadors són en la seva majoria de tipus quantitatiu. Alguns exemples són:

- Nombre d'accions que incorporen la perspectiva de gènere.
- Nombre de persones assistents.
- Realització de la formació.
- Nombre de persones participants en les formacions.
- Nombre i percentatge d'accions implementades.
- Nombre de persones o ens diana de les accions.
- Nombre de materials editats o difosos.

També es proposa recull de valoració qualitativa d'algunes accions, p.ex.:

- Valoració de la formació per les persones assistents.
- Valoració per la persona formadora.
- Valoració de l'impacte de la formació a través del nombre d'accions on s'incorpora perspectiva de gènere.
- Valoració de l'impacte les accions realitzades.

En termes generals, no hi ha hagut una sistematització de la recollida de dades, ni eines específiques per poder recopilar i explotar les dades i, per tant, la tasca d'avaluació dels resultats de les accions del pla, han estat mitjançant tres metodologies:

- 1.- Pre informe d'avaluació del pla de l'any 2022.
- 2.- Recull d'accions per àmbits en un Excel que cada responsable de l'àmbit havia de respondre si l'acció estava implementada, en procés o no implementada, que ha donat informació de tipus més quantitatiu.
- 3.- Grup de discussió realitzat en data 22 de març de 2024, que ha donat informació de tipus més qualitatiu.

Les conclusions han estat compartides, tant en les trobades de l'any 2022 com en el grup de discussió:

- Poc coneixement del pla local d'igualtat i de les accions proposades en l'àmbit.
- En general, el personal i caps de servei tenen consciència per aplicar la perspectiva de gènere i, en alguns casos, indiquen que ja ho tenen present i l'apliquen (p.ex. il·luminació de carrers i punts foscos de la ciutat).
- Dificultats per avaluar les accions per diverses casuístiques: no competència de servei, manca d'eines específiques, desconeixement de l'acció, etc.

Tot i això, cal recollir que en alguns àmbits i serveis, sí que es valora i es deixa palès que amb la realització de l'acció, hi ha hagut un impacte i transformació comunitària. Alguns exemples clars serien: Programa Esport i Dona+, Centre d'Interès Dones i LGBTIQ+ a la Biblioteca Joan Oliva, inauguració Casal de Dones Ca La Tomasa, ampliació de serveis i recursos adreçats a dones víctimes de violències masclistes i llurs fills i filles (tècnica social al SIAD de l'Espai d'Equitat i recurs Servei d'Atenció i Acol·liment d'Urgència –SAAU- propi), Campanya Quotidianament Valentes, Programes d'Acció Educativa (PAEs), Servei de Cangur Municipal Projecte Curavila, augment notori dels serveis de Punt Lila en els esdeveniments d'oci nocturn, figura especialitzada d'atenció a les dones víctimes dins la Policia Local.

BLOC 3: CONCLUSIONS I PROPOSTES

7. Conclusions i Propostes

	CONCLUSIONS Principals canvis assolits i principals resistències / obstacles	PROPOSTES Com es podria fer millor?
Diagnosi i disseny del Pla	<ul style="list-style-type: none"> • Àmplia dedicació al procés diagnòstic, tant en temps com en número de participants. • Conclusions assimilades a altres territoris similars. • El disseny del pla és sintètic. • Correcte plantejament dels àmbits. • Elevat número d'accions. • En el disseny, manquen apartats que facilitarien l'execució de l'acció, p.ex.la descripció (com es durà a terme). 	<ul style="list-style-type: none"> • Consensuar les accions del pla amb els serveis/àrees. • Millorar el disseny del pla en general: definició de la metodologia, objectiu principals i secundaris, indicadors clars, accions que siguin competència municipal, etc. • Enfocament transversal i interseccional. Actualització normativa/legislativa. • Ajustar el número d'accions. • Creació d'una comissió interdepartamental nominal amb persona responsable / tècnica de gènere dels serveis/àmbits.
Implementació, pressupost i personal	<ul style="list-style-type: none"> • Manca concretar i especificar el pressupost i personal que s'hi destina. • Manca descripció de les accions. • Accions no competència local o no queda clar quin servei/departament és el responsable d'executar l'acció. 	<ul style="list-style-type: none"> • Acordar formalment com es farà el seguiment del pla i reunions periòdiques amb referents de gènere. • Descripció de les accions i definir clarament qui ostenta la responsabilitat de desenvolupar X acció. • Acotar / definir terminis d'execució de les accions.
Resultats de les accions impacte aconseguit	<ul style="list-style-type: none"> • Manca d'indicadors i eines per avaluar les accions. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Facilitar eines quantitatives i qualitatives per a la recollida de dades.

Es planteja la necessitat de continuar plantejant el nou pla local de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú amb un enfocament transversal, interseccional i ampliat dels eixos objectius en consonància amb el nou rumb de les polítiques d'igualtat de gènere de les administracions competents en matèria legislativa, d'acord a les normes més recents:

- Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.
- Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació

- Llei Orgànica 8/2021 de protecció integral a la infància i adolescència davant la violència

Es detecta la necessitat de millorar i fer més contínua la comunicació entre la persona responsable del seguiment del pla local d'igualtat i els diferents departaments, amb l'objectiu d'assessorar i acompanyar als i les responsables dels serveis en l'execució de les accions. Així mateix es proposa la creació d'una comissió interdepartamental que sigui nominal amb les persones responsables de gènere dels serveis/àmbits. Cal, a més, que el seguiment, coordinacions, etc. quedin recollides en actes.

Per donar el compliment òptim de la governança del pla local d'igualtat (implementació, seguiment i avaluació), es fa imprescindible:

- Implementació: que cada àrea implicada vetlli pel compliment dels plans d'acció que li corresponen, des de la co responsabilització, en un diàleg interdepartamental en coordinació amb l'assessorament de l'Oficina Espai d'Equitat. És recomanable dues reunions anuals de la comissió, així com trobades específiques per àrees o serveis, per tal de copsar i recollir les necessitats de cada àmbit.

- Seguiment i avaluació: és recomanable dues reunions anuals de la comissió, així com trobades específiques per àrees o serveis, per tal de copsar i recollir les necessitats de cada àmbit.

A banda, es donarà compte al Ple, "com a mínim un cop cada dos anys i es farà un seguiment polític del Pla amb les regidories i tinències implicades".

Així mateix, des de l'Espai d'Equitat cal promoure i donar continuïtat al diàleg amb les entitats locals feministes, els moviments socials i/o ciutadania entitats locals que treballen en els diferents àmbits d'acció.

Manquen dades quantitatives i qualitatives d'alguns àmbits que cal que es facilitin en la en els propis indicadors d'avaluació de la majoria d'accions. Alguns departaments han facilitat detall i d'altres no.

ÍNDEX ANNEXOS

1. Material consultat.....	38
2. Taller tècnic	40

1. Material consultat

Documentació interna:

- ✓ Diagnosi de Gènere i Igualtat d'Oportunitats de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú. Diputació de Barcelona (2005).
- ✓ Protocol Municipal d'Accions contra la Violència de Gènere. Ajuntament de Vilanova i la Geltrú (2006).
- ✓ Pla Municipal per a la Igualtat d'Oportunitats entre homes i dones a VNG. Ajuntament de Vilanova i la Geltrú (2007).
- ✓ Pla intern igualtat de Gènere de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú (2010).
- ✓ Protocol de Dol en cas de femicidi i altres assassinats per violència masclista a l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú (2017).
- ✓ Diagnosi municipal pel Pla per la Igualtat d'Oportunitats entre Homes i Dones (2019-2022) de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú. Associació Connexus i Ajuntament de Vilanova i la Geltrú (2018).
- ✓ Pla Municipal per l'Equitat de Gènere (2019-2022). Associació Connexus i Ajuntament de Vilanova i la Geltrú (2019).
- ✓ Pla Local per la diversitat sexual, afectiva i de gènere de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú (2019-2022). Associació Connexus i Ajuntament de Vilanova i la Geltrú (2019).
- ✓ Protocol comunitari de Prevenció i Abordatge de les violències sexuals en l'espai públic a Vilanova i la Geltrú. Ajuntament de Vilanova i la Geltrú (2020).
- ✓ Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions **d'assetjament** sexual, per raó de sexe, orientació sexual, d'identitat de gènere, expressió de gènere, psicològic laboral i altres discriminacions en l'àmbit del treball. Ajuntament de Vilanova i la Geltrú (2022).
- ✓ Pre Informe seguiment i avaluació plans municipals Regidoria de Convivència i Equitat. (2022).

Informació web:

- @ www.vilanova.cat
- @ www.imet.cat
- @ www.serveiseducatiu.xtec.cat/garraf/

@ <https://igualtat.gencat.cat/ca/ambits-dactuacio/cures-temps-i-treballs/Equitat-en-els-treballs/elaboracio-dels-plans-digualtat/eina-de-disseny-seguiment-i-avaluacio-del-pla-digualtat/>

Altres fonts d'informació / bibliografia:

- ✓ Guia d'indicadors de gènere per avaluar projectes i programes. Diputació de Barcelona (2018).
- ✓ La perspectiva de gènere en l'avaluació de polítiques públiques. Col·lecció Ivàlua (Institut Català d'Avaluació de Polítiques Públiques (2021).
- ✓ Avaluació de polítiques, plans i programes des de la perspectiva de gènere. Quaderns metodològics feministes. Ajuntament de Barcelona (2022).
- ✓ Guia de treball. Servei de Polítiques d'Igualtat. Gerència de Serveis d'Igualtat i Ciutadania. Àrea d'Igualtat i sostenibilitat social. Diputació de Barcelona i Equilatera Cooperativa (2023).

02. Taller tècnic

ACTA GRUP DE DISCUSSIÓ SEGUIMENT I AVALUACIÓ PLA MUNICIPAL EQUITAT DE GÈNERE DE L'AJUNTAMENT DE VILANOVA I LA GELTÚ.

Data: 22 de març de 2024.

Assistents: Dolors Lopez (caporal del Servei de Seguretat i Protecció Ciutadana - Policia Local-); Núria Portí (tècnica del Servei d'Infància i Joventut), Tatiana Golano, (auxiliar administrativa del Servei d'Esports), Toni Contreras (tècnic del Servei d'Educació), Ruth Abizanda (cap de Servei de Convivència i Equitat), Jordi Jimenez (cap de Servei de Llicències i Disciplina Urbanística i cap de Servei d'Urbanisme). Israel Millan (tècnic del Servei de Gestió del Talent i de les Persones –RRHH-), Mercè Jacas (tècnica del Servei de Salut), Isabel Gràcia (cap del Servei de Treball), Beatriz Rodriguez (auxiliar administrativa del Servei de Cultura), Mercè Grau (cap de Servei de Premsa).

Desenvolupament del grup de discussió:

Ruth fa la presentació: explica que a l'any 2017-18 es va iniciar el Pla d'Equitat de gènere, diagnosi i disseny. S'aprova al 2019 amb prorroga fins el 2022.

S'ha demanat fer una renovació del Nou pla

Silvia (consultora Equilatera) introdueix en que consistirà la reunió d'avui: revisió de les actuacions des de les diferents àrees que hi participen, valorar que s'ha fet, si ha estat operatiu i propostes de millora.

Comenta que aquest Pla incorpora mesures de perspectiva de gènere i matisar que aquesta mirada no es exclusiva de l'espai d'Equitat sinó que ha d'estar present a altres àmbits de l'ajuntament. Aquesta mirada transversal des de la perspectiva de gènere es un dels objectius a avaluar des d'aquest Pla.

Que s'ha fet?

Es fa una recollida de les aportacions dels participants, cadascun des de la seva àrea de treball:

IMET:

- Verbalitza que s'ha trobat amb dificultats per entendre com aplicar una perspectiva feminista al seu entorn de treball
- Comenta dificultat per fer una avaluació dels indicadors del Pla. "Que vol dir incorporar una perspectiva feminista?" Com incorpore aquesta perspectiva de gènere? Per ex, conciliació dones.
- Planteja que potser al proper Pla s'hauria d'incorporar sessions formatives relacionades al treball amb perspectiva de gènere.

COMUNICACIO:

- Explica les accions fetes des de PL.
- Al 2022 es fa formació relacionada amb perspectiva de gènere. Aquest es un dels indicadors assolits
- Comenta que hi ha moltes accions difícils d'entendre i d'aplicar. Posa com a exemple el llenguatge inclusiu. Com utilitzar el llenguatge des d'una perspectiva de gènere?
- Planteja que hi ha algunes accions que els hi semblen desconegudes, poc entenedores i algunes semblants entre elles.

SALUT:

- Actuacions que valorem que no poden dur a terme des de la seva àrea.

RHH/ESPORTS:

- Valorem que han inclòs i normalitzat les accions de gènere i igualtat en la seva tasca professional.
- Han incorporat el llenguatge inclusiu
- Consideren que el Pla ha de fer un pas endavant, concretament en la formalització i incorporació de la perspectiva de gènere i visió LGTBI

JOVENTUT:

- Han desenvolupat la majoria de les accions del Pla des de Joventut. Potser en relació amb Infància caldria concretar i/o especificar les actuacions.

CONVIVÈNCIA I EQUITAT:

- Comenta les trobades de la comissió de VM
- Parla dels informes d'impacte. Es fa revisió de la redacció tenint present la utilització d'un llenguatge inclusiu i perspectiva de gènere. Aquesta revisió es fa de de Equitat.

Aspectes comuns des de totes les àrees participants a la reunió

- Necessitat de coordinacions mes formals entre les àrees
- Interès per treballar des de comissions.
- Possibilitat de poder treballar amb programes informàtics d'avaluacions de Plans. A Vilanova no existeixen aquestes aplicacions informàtiques.

Valoració de les diferents àrees participants a la trobada

POLICIA LOCAL:

- Va estar a la planificació del Pla inicial
- Valora com a positiu poder fer formació continua en temes de violència
- Dona importància a poder tenir un espai amb intimitat per a poder atendre a les dones Víctimes de VM. Preservar la intimitat de les dones
- Importància de la sensibilització. Formació des d'una perspectiva de gènere a centres educatius, col·lectiu de gent gran etc..
- Planteja dificultat en alguna de les actuacions del Pla com podria ser "WC sense gènere". No ho veu viable
- La constitució del GAV, fa 1 any i mig. Fa una valoració positiva respecte a la qualificació i disponibilitat dels professionals referents, que han incorporat la perspectiva de gènere en la seva atenció diària.
- Difusió que es fa des de l'ajuntament.

CONSULTORA (SILVIA):

- Parla de la revisió dels equipaments (actuació inclosa al Pla): comenta que fa referència a espais , no només a WC. Explica que es va fer un estudi de la distribució de diferents equipaments, entre ells, un Espai Jove. Es volia avaluar si aquesta distribució condiciona la utilització de l'espai per part d'homes o de dones. De quina manera influeix la distribució en relació amb l'ús del mateix?. Després de la diagnosi i un canvi en la distribució tenint en compte la perspectiva de gènere, l'espai jove va esdevenir un espai de trobada on es va detectar un increment en el percentatge de dones joves que es van adreçar.

- El disseny d'un espai pot expulsar o incloure a les dones. Aspecte a tenir en compte a l'hora de posar en marxa projectes.

URBANIME:

- Valoren que tenen les actuacions del Pla assumides.
- Apliquen la perspectiva de gènere/igualtat segons la normativa urbanística (recorreguts segurs, espais enllumenats etc..

RUTH:

- Traspassa que els problemes d'enllumenament a determinades zones del municipi s'han resolt. Es treballa per generar espais segurs al territori

Incorporació de la igualtat en el barem de puntuació----Bones practiques i igualtat entre home i dones?

<p>ESPORTS RRHH URBANISME COMUNICACIO</p>	<p>Aquestes àrees coincideixen en que no s'aplica el principi d'igualtat a la contractació. Valoren que hi ha un problema greu des de Contractació. Handicap per fer anàlisi de la Plantilla Laboral.</p> <p>Consideren que l'àrea de la Contractació i Secretaria hauria d'estar inclosa en el proper Pla. Visio economicista actualment. Hauria d'incloure la perspectiva de gènere i el treball transversal. Renovació el Pla Intern</p>
--	---

Silvia de Diputació planteja la següent qüestió: Valoreu que teniu suficient capacitació/ eines per a incorporar la perspectiva de gènere a les vostres àrees de treball? Que necessitaríeu?

SALUT:

- Considera que te la perspectiva de gènere incorporada en el dia a dia.

JOVENTUT:

- Valoren que tenen les eines, la motivació i la incorporació de la perspectiva de gènere en la pràctica professional

IMET:

- Planteja que la majoria de professionals al seu àmbit son dones, consideren que tenen formació relacionada amb respectiva de gènere i estan sensibilitzades amb la igualtat i la no discriminació.
- Fan coma proposta de poder realitzar formació pràctica, vivencial i especialitzada. També valoren que s'hauria de fer per àmbits de treballs concrets.

URBANISME:

- Menciona que te la sensació de que altres àrees de l'ajuntament no tenen incorporada o desconeixen la perspectiva de gènere.

Silvia (consultora Equilatera) planteja: Que necessita cada àrea respecte a formació. S'haurien de fer demandes concretes des de cada àrea. Concretar quines dificultats s'han trobat i fer una demanda de formació ajustada a les necessitats dels diferents àmbits respecte a perspectiva de gènere i igualtat.

Aportacions per al Nou Pla

- Disseny de les mesures compti amb àrees com Contractació i Secretaria
- Menys accions, que siguin fàcilment mesurables, realistes i concretes
- Formació a demanda tenint en conte necessitats concretes de cada equipament
- Que no reculli el que ja s'està fent sinó accions noves
- Irene avalua el disseny del Pla i planteja que s'inclou un nombre elevat d'accions que genera dificultat per dur-lo a terme. Poc operatiu. Eina feixuga
- El nou Pla ha de complementar la feina que la es fa.
- Revisió del disseny del Pla: ha d'incorporar
 - Indicadors d'execució
 - Indicadors de seguiment
 - Indicadors d'impacte
- El disseny a partir dels indicadors ha de permetre mesurar el compliment dels indicadors per a poder generar respostes de millora
- Necessitat de poder executar el Pla i valorar resultats. Extreure informació que permeti elaborar un informe de resultats
- Manquen mesures concretes que donin resposta als indicadors/objectius plantejats.
- Definir noves accions i sistematització del que fem
- Proposta de fer trobades semestrals de revisió del Pla com a eina per a poder reconduir aspectes en el cas que sigui necessari. Es planteja quina seria la forma de coordinació mes operativa:
 - IMET planteja trobada semestral
 - SIAD considera que es necessari trobades de seguiment i revisió. Valora necessari la incorporació d'una figura referent a cada departament
- Disseny mes clarificador del Pla
- Fer formació relacionada amb Avaluació de Plans
- Realitzar un anàlisi previ des de les diferents àrees i concretar objectius en funció de les necessitats detectades.

Qüestions finals. Tancament de la reunió

Aquesta avaluació es tanca en 2-3 mesos.

S'ha fet recurs amb demanda d'iniciar un nou Pla d'igualtat al setembre/octubre de 2024

Irene compartirà l'Excel amb les dades del 2022

Anar pensant en alguna persona que sigui interlocutor de cada àrea

Definició dels objectius i posteriorment de les accions

Fer la diagnosi de manera conjunta