

Avaluació del Pla d'Igualtat de Gènere de la Garriga 2016-2018

Ajuntament de la Garriga



**Diputació
Barcelona**



AIJNTAMENT DE LA GARRIGA

Coordinació del treball:

Miriam Sol Torelló [Spora Sinergies SCCL]
Oficina de les Dones i LGTBI de la Diputació de Barcelona

Autora:

Núria Branzuela (Ajuntament de la Garriga)

Amb la col·laboració de:

Ajuntament de la Garriga

© Diputació de Barcelona

Juny, 2018

Impressió: Departament de Reproducció Gràfica de la Diputació de Barcelona

Índex

BLOC 1: INTRODUCCIÓ	4
1. Presentació i objectius	4
2. Metodologia	5
BLOC 2: AVALUACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT.....	7
3. Avaluació del disseny del Pla.....	7
3.1. Pertinença del procediment metodològic per a l'elaboració del Pla	7
3.2. Pertinença de l'estructura del Pla.....	9
4. Avaluació de la implementació del Pla	11
4.1. Avaluació de l'acompliment del Pla.....	11
4.2. Avaluació del pressupost executat del Pla	17
4.3. Avaluació del personal i les àrees implicades en l'execució el Pla	19
5. Avaluació dels resultats del Pla.....	22
5.1. Indicadors de resultats	22
5.2. Anàlisi i valoració dels resultats aconseguits.....	37
BLOC 3: CONCLUSIONS I PROPOSTES	40
7. Conclusions	40
8. Propostes	42
ÍNDEX ANNEXES.....	43

BLOC 1: INTRODUCCIÓ

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

1. Presentació i objectius

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

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

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

Els objectius de l'avaluació són:

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

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

És en aquest marc que l'ODLGTBI ha impulsat la iniciativa amb la segona edició del **Projecte d'avaluació de plans d'igualtat**, pel curs 2017/2018. L'objectiu del curs s'ha enfocat a proporcionar les eines conceptuals i metodològiques a les tècniques referents de les polítiques d'igualtat als diferents ajuntaments per poder elaborar avaluacions de plans d'igualtat de gènere. El projecte ha comptat amb tres moments diferenciats:

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

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

El present informe d'avaluació tracta d'analitzar l'abast i la pertinença de les accions desenvolupades i el treball realitzat des del (2016) per part de l'Ajuntament de la Garriga durant el període de vigència del Pla d'Igualtat de Gènere, per tal d'identificar els aspectes o factors d'èxit i aquells que han de ser revisats de cara a millorar-los.

2. Metodologia

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

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

Les tècniques pròpies de la **metodologia qualitativa** permeten d'aprofundir en l'anàlisi de les pràctiques, percepcions i actituds dels col·lectius de persones involucrades en els processos investigats. Els tallers participatius realitzats han permès obtenir informació qualitativa respecte el coneixement del Pla d'Igualtat i les seves accions, la

implementació de les mateixes, així com els resultats obtinguts i la seva valoració corresponent. Així mateix, la documentació consultada també ha permès extreure informació qualitativa rellevant en l'avaluació del Pla d'Igualtat.

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

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

- **Anàlisi documental:**

S'han consultat diferents fonts documentals (veure llistat de material consultat a l'apartat 1 dels annexes).

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

En el taller participatiu amb el personal tècnic municipal hi ha participat les següents persones:

- Anna Amador, Biblioteca.
- Núria Calls, Ocupació.
- Sònia Comas, Ensenyament.
- Enric Costa, Patrimoni.
- Sílvia Feixas, Cultura.
- Carla Fernández, Joventut.
- Carla Jorba, Serveis Socials.
- Carles Montagut, Habitatge i Emprenedoria.
- Carme Peirotén, Contractació.
- Teresa Salvador, Recursos Humans.

- **Taller participatiu amb ciutadania i entitats:**

En el taller participatiu amb la ciutadania hi ha participat les següents persones:

- Alba Batiste, grup feminista Sorira.
- Anna Castelló, grup feminista FeministesLG.
- Clara Dachs, Regidora de la CUP a l'oposició.
- Fátima El Attar, grup feminista Sorira.
- Juliet Grau, Regidora d'Igualtat, Salut, Cooperació i Gent Gran.
- Montse Llobet, Regidora de Serveis Interns.
- Neus Marrodan, Regidora d'Urbanisme, Medi Ambient i Mobilitat i Regidora de Societat del Coneixement.
- Teresa Niubó, As. la Garriga Societat Civil.
- Carme P. Farrerons, Regidora d'ICV-Verds a l'oposició.
- Bàrbara Roig, grup feminista FeministesLG.

BLOC 2: AVALUACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT

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

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

3. Avaluació del disseny del Pla

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

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

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

El primer Pla d'Igualtat de Gènere de la Garriga es va dur a terme durant l'any 2009 i va ser aprovat amb una vigència 2010-2012, prorrogat per als anys 2013-2015 i tornat a prorrogar per als anys 2016-2018. El procés es va liderar des de l'Àrea de Polítiques per a la Igualtat (actualment Àrea d'Igualtat), que comptava amb una Agent d'Igualtat externa, i es va dur a terme amb el suport tècnic a la Diputació de Barcelona, que va delegar en la Consultoria FEM aquesta tasca.

Per conèixer els problemes i necessitats en matèria d'igualtat al municipi es va recollir informació -qualitativa i quantitativa- a través d'entrevistes, anàlisi documental, sessions de treball amb personal tècnic i amb la ciutadania, per elaborar un diagnòstic

(*Descripció de la situació al municipi*) específic de cadascuna de les 7 línies estratègiques que conformen el Pla.

La diagnosi es plantejava com a una “foto”, una descripció de la situació de cada línia estratègica, no tant com una exposició de problemes concrets. Només en alguns casos, la informació recollida per conèixer la situació específica del municipi va servir per identificar necessitats i/o problemes. En d'altres, no es disposava de suficients dades -o no es va aprofundir en el coneixement de la situació- i es van dissenyar accions més genèriques, al marge de les necessitats.

Es va crear una Comissió integrada per personal tècnic i polític de diferents àrees de l'Ajuntament, amb l'objectiu que participessin en la diagnosi, la definició de les accions i posterior execució d'aquestes. La Comissió, però, només va fer una sessió de treball conjunta i entrevistes individuals amb la consultora i l'Agent d'Igualtat.

La implicació i motivació dels i les membres d'aquesta Comissió va ser molt diversa, també en funció de l'encàrrec de cada superior (regidors i regidores). Des de l'aprovació del Pla no s'ha tornat a reunir. En la diagnosi s'advertia de les dificultats de funcionament d'aquesta Comissió per diferents motius:

- Manca de lideratge polític específic en aquesta matèria.
- Manca de formació en gènere del personal tècnic i de la classe política.
- Poc costum de treballar en equip a la institució.
- Resistències a treballar en assumptes de gènere.
- Manca de dades segregades per sexes.

Per tot això, els objectius específics de la Línia estratègica 1 “Impulsar polítiques de gènere” volien donar solució a aquesta situació a través de les accions que s'hi van preveure.

Però amb l'arribada de la crisi econòmica, que va comportar la desaparició de l'Agent d'Igualtat i la pèrdua d'entitat pròpia de l'Àrea de Polítiques per a la Igualtat, moltes de les accions bàsiques per abordar amb perspectiva de gènere les polítiques d'igualtat previstes al Pla no es van executar.

D'altra banda, per a la diagnosi es va comptar amb la participació de la ciutadania mitjançant la realització de tallers, anomenats *La Garriga amb ulls de Dona*, en què van participar una trentena de persones, entre les quals hi havia les integrants de l'Associació Dones d'Ara (força activa en aquell moment, però no feminista i/o amb perspectiva de gènere) i homes i dones força motivats a títol individual pel tema. La participació de la ciutadania va permetre recollir la seva visió i demandes específiques, que van ser incorporades al Pla d'accions. Però no hi va haver un “retorn” ja que el Pla no va ser presentat a la ciutadania, ni es va aprofitar l'existència d'un grup de persones sensibilitzades amb el tema per incorporar-les en el desplegament de les accions.

Valoració del compromís de l'Ajuntament amb les polítiques de gènere i igualtat per part del cos tècnic municipal:

- Es considera que no existeix un compromís ferm però sí hi ha una major intenció, en la darrera legislatura, d'avançar en les polítiques d'igualtat per diversos motius:
 - o la legislació obliga,
 - o hi ha partits polítics que pressionen,
 - o per la relació personal entre el cos tècnic i polític, i pel color polític d'Alcaldia (Alcaldia té el mateix color polític que la Regidoria d'Igualtat, la qual cosa afavoreix la coordinació).

- La perspectiva de gènere de les accions que es programen des de l'Ajuntament ve donada sobretot per la motivació del propi cos tècnic, més que per directrius polítiques específiques. Tot i així, es reconeix que a dia d'avui, tampoc hi ha oposició política per desenvolupar accions amb perspectiva de gènere i es dóna suport a les propostes tècniques.

Valoració del compromís de l'Ajuntament amb les polítiques de gènere i igualtat per part de la ciutadania:

- El compromís hi és en tant que voluntat i compromís formal. Tot i així, també es considera que aquest compromís va més dirigit al personal tècnic.
- Es valora que darrerament han augmentat les accions ja que han incrementat els recursos. Tanmateix, es considera que segueixen havent-hi limitacions tant en pressupost com en recursos tècnics.
- Tot i que, darrerament, la tècnica d'Igualtat està més alliberada, s'hauria de dedicar exclusivament a les tasques referents a les polítiques d'igualtat.

3.2. Pertinença de l'estructura del Pla

El Pla d'Igualtat de Gènere es va estructurar en 7 línies estratègiques, que coincidien amb les del Pla d'Igualtat de Gènere de la Diputació de Barcelona:

Línia 1. Impulsar les polítiques de gènere.

Línia 2. Lluitar contra la violència de gènere.

Línia 3. Promoure la participació sociopolítica de les dones.

Línia 4. Repartiment del treball i usos del temps.

Línia 5. Fomentar la coeducació i al producció cultural de les dones.

Línia 6. Introduir la perspectiva de gènere en el disseny de la ciutat i del territori.

Línia 7. Promoure la salut de les dones.

Cadascuna d'aquestes línies es subdividia en:

A) Marc conceptual.

B) Descripció de la situació al municipi.

C) Pla d'accions:

- Objectius específics (37):
 - Accions (50):
 - Descripció de l'acció
 - Àrees implicades
 - Resultats previstos
 - Temporalització: any d'inici / durada / recursos-pressupost
 - Indicadors d'avaluació
 - Temps d'avaluació

Les línies estratègiques no responien a necessitats i problemes detectats durant la diagnosi, en tant que es van establir prèviament. Tenien a veure amb necessitats i problemes que es coneix que afecten la igualtat entre homes i dones, de manera genèrica i teòrica.

Tot i això, les accions previstes, volien donar resposta als problemes i necessitats detectats en la diagnosi; però el fet de no comptar amb una anàlisi en profunditat de les causes va dificultar establir la relació entre els problemes i les necessitats amb les accions previstes per a la seva solució.

L'**objectiu general** descrit al Pla "*Impulsar, des de l'Ajuntament, la incorporació de la perspectiva de gènere a tots els àmbits socials, econòmics, polítics i culturals del municipi de la Garriga, per tal d'aconseguir la igualtat real i efectiva entre dones i homes, tot afavorint l'apoderament de les dones i la seva veritable ciutadania, així com la implicació dels homes en la definició de nous models de masculinitat i en la lluita per a la igualtat*" contemplava la **hipòtesi** sobre la qual es va elaborar, la política pública que es volia dur a terme, el canvi que es volia produir sobre una realitat (desigualtats entre dones i homes en tots els àmbits de la vida, model de ciutadania i de masculinitat que les perpetuen).

Cadascuna de les *línies estratègiques* (serien els **objectius estratègics**) es desplega en *objectius específics* (serien els **objectius operatius**), cadascun dels quals es concreta en algunes *accions*.

Els objectius no estan definits de manera mesurable. La fitxa de cada acció contempla un llistat d'indicadors, que tampoc estan definits de manera mesurable. Per tant, no han estat útils per a l'avaluació periòdica del Pla.

En general, la descripció de les accions és concreta i entenedora, tot i que sovint són molt ambicioses, tenint en compte els recursos disponibles ("establir mecanismes participatius dirigits a detectar les necessitats i els interessos de les dones del municipi en relació amb la formació per persones adultes, tenint present la seva heterogeneïtat", per exemple. La no implementació de les accions ha tingut a veure, doncs, amb la manca de recursos, de pressupost i de capacitat per dur-les a terme.

En el moment de la redacció del Pla es comptava amb una Agent d'Igualtat. El Pla d'accions preveia comptar amb aquest recurs tècnic a mig i llarg termini, com a figura de referència per coordinar les accions. Aquesta figura va desaparèixer abans del previst, desproveint a l'Àrea dels recursos humans necessaris per implementar el Pla d'Igualtat.

El desenvolupament de moltes de les accions requereixen de la implicació d'altres tècnics i tècniques municipals, que no han rebut pràcticament formació en igualtat i tampoc l'encàrrec sobre la necessitat de dur-les a terme. Malgrat que a les fitxes de les accions es feia constar quina àrea les havia de liderar i quines eren les que les havies d'executar, un cop redactat i aprovat el Pla, no hi va haver un retorn als diferents agents implicats, ni cap encàrrec d'execució.

El cost de les accions es va quantificar de manera estimatòria, sense definir si havia de recaure en l'Àrea d'Igualtat o repartir-se amb les àrees implicades en el seu desenvolupament. El cost que consta al Pla no coincideix amb el pressupost disponible a l'Àrea d'Igualtat. El pressupost general de l'Ajuntament no es fa amb perspectiva de gènere, així que és impossible quantificar si és coherent amb el que estableix el Pla, tot i que es pot deduir que no ho és, en tant que no incorpora la perspectiva de gènere.

El cronograma és molt genèric, només estableix l'any en què s'han d'iniciar les accions i si són puntuals o continuades.

Finalment, les accions previstes compten amb indicadors de resultats esperats, que responen al problema o necessitat implícits en l'acció. Tot i que molts dels indicadors d'avaluació previstos són mesurables, no es van establir mesures per a la recollida d'informació d'una manera sistemàtica, la qual cosa impedeix avaluar el resultat de les accions i l'assoliment dels objectius.

El nombre d'accions previstes al Pla, 50, seria assumible si a l'Ajuntament s'apliqués la transversalitat de gènere, que totes les àrees tinguessin incorporada la perspectiva de gènere. En aquest sentit, es pot deduir que el disseny i la planificació d'accions van ser poc realistes amb la capacitat de la institució.

4. Avaluació de la implementació del Pla

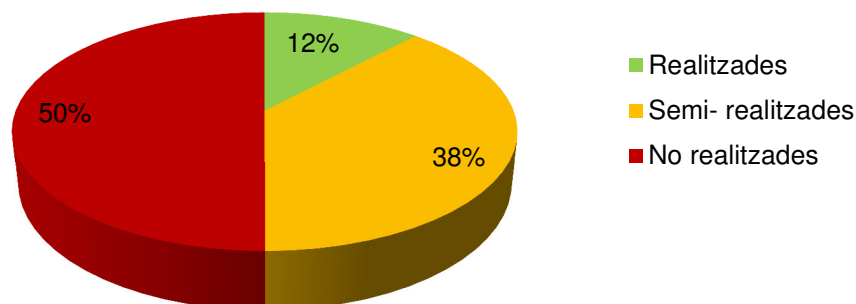
Per tal d'avaluar el procés d'implementació del Pla, s'han utilitzat les variables següents, parant atenció al període de vigència del Pla i a l'execució de les accions acordades en el mateix:

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

4.1. Avaluació de l'acompliment del Pla

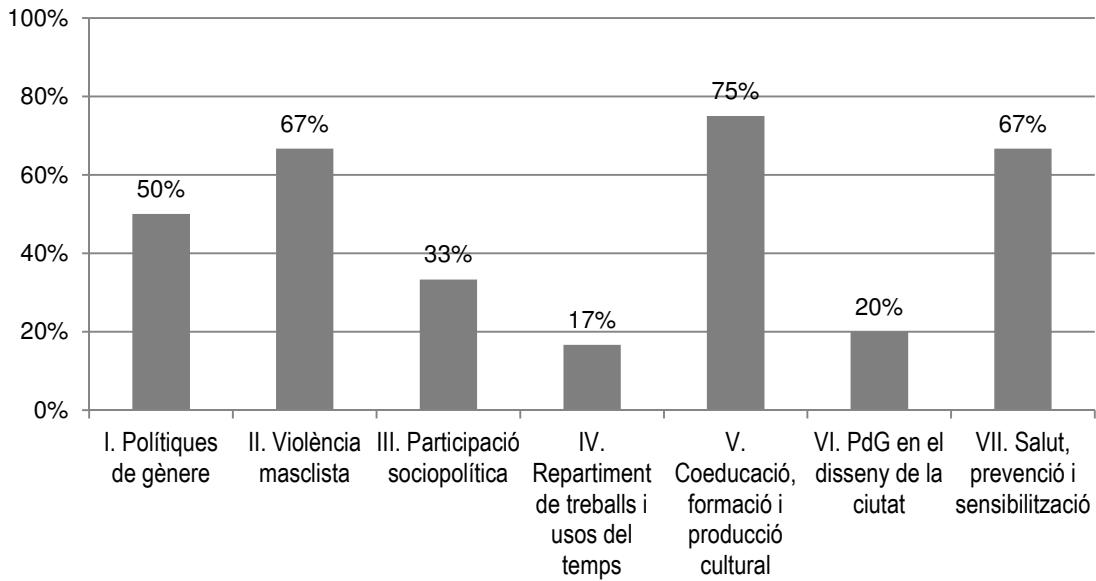
Els gràfics 1 i 2 mostren el grau d'implementació de les accions del Pla i el grau d'acompliment de cadascuna de les línies estratègiques.

Gràfic 1. Grau d'implementació de les accions



Font: Elaboració pròpia a partir de memòria d'activitats

Gràfic 2. Grau d'acompliment de les línies estratègiques



Font: Elaboració pròpia a partir de memòria d'activitats

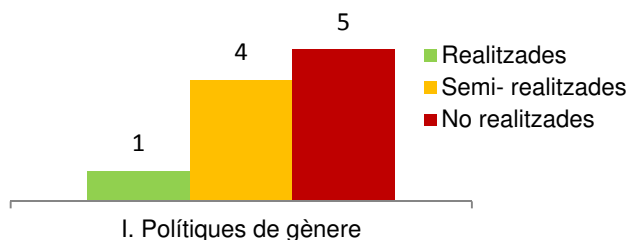
Valoracions:

- El nivell d'implementació de les accions ha estat molt baix: només el 12% de les accions han estat totalment realitzades, mentre el 38% ha estat parcialment realitzades.
- Poc després de ser aprovat el Pla, la figura tècnica que l'havia de coordinar, l'Agent d'Igualtat, va desaparèixer de l'organigrama municipal, la qual cosa ha dificultat molt la seva implementació.
- Les línies on hi ha una major implantació són aquelles que depenen més directament de l'Àrea d'Igualtat i les accions que poden ser assumides tècnicament des d'aquesta àrea.

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

Línia 1: Impulsar les polítiques d'igualtat de gènere

Gràfic 3. Grau d'acompliment Línia 1



Font: Elaboració pròpia a partir de memòria d'activitats

Valoracions:

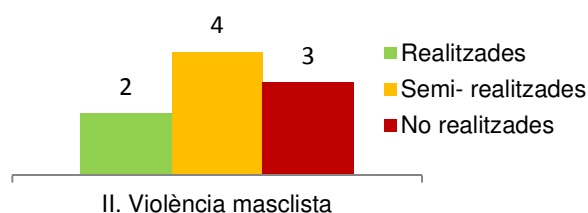
- El disseny del Pla no ha estat assumit per les persones amb responsabilitat política, ja que va hi va haver un canvi polític poc després de la seva aprovació

i ja d'abans no era una prioritat, sobretot a partir de la desaparició de la figura de l'Agent d'Igualtat.

- No existeix una cultura de la transversalitat a la institució i el Pla d'Igualtat no ha estat comunicat a tota la institució perquè no s'ha considerat una prioritat.
- No s'ha dotat pressupostàriament totes les àrees per a la seva implementació, la qual cosa no fa possible realitzar totes les accions previstes.

Línia 2: Lluitar contra la violència masclista

Gràfic 4. Grau d'acompliment Línia 2



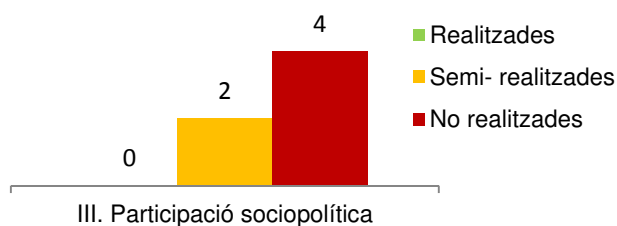
Font: Elaboració pròpia a partir de memòria d'activitats

Valoracions:

- No hi ha hagut suficient lideratge polític i tècnic per implicar tots els i les agents que intervenen en l'atenció a la violència masclista.
- Manca dedicació tècnica (temps) per assumir part de les accions.
- No s'ha format suficientment la resta d'agents implicats perquè no hi ha hagut encàrrec polític al respecte fins fa poc.
- No existeixen els espais necessaris per a la coordinació interdepartamental necessària.

Línia 3: Fomentar la participació sociopolítica de les dones

Gràfic 5. Grau d'acompliment Línia 3



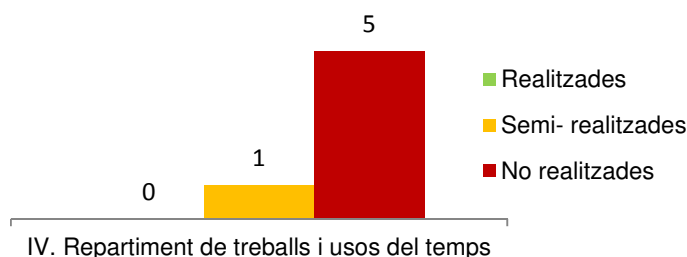
Font: Elaboració pròpia a partir de memòria d'activitats

Valoracions:

- Des de l'Àrea de Participació, que hauria de liderar les accions previstes, no es té en compte el Pla d'Igualtat a l'hora de planificar i programar perquè no existeix aquest l'encàrrec.
- No s'ha incorporat la perspectiva de gènere a l'Àrea de Participació perquè el personal no ha rebut la formació necessària i suficient.

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

Gràfic 6. Grau d'acompliment Línia 4



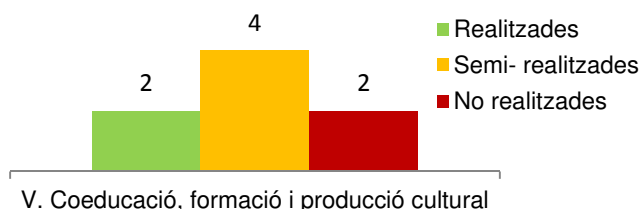
Font: Elaboració pròpia a partir de memòria d'activitats

Valoracions:

- Des de les àrees que haurien de liderar i/o implementar les accions no es té en compte el Pla d'Igualtat a l'hora de planificar i programar perquè no existeix aquest encàrrec.
- No s'ha dotat pressupostàriament l'Àrea per realitzar les accions que descriu el Pla.
- No s'ha format suficientment el personal en matèria de gènere per fer possible la incorporació de la perspectiva de gènere a les àrees que han de realitzar les accions.

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

Gràfic 7. Grau d'acompliment Línia 5



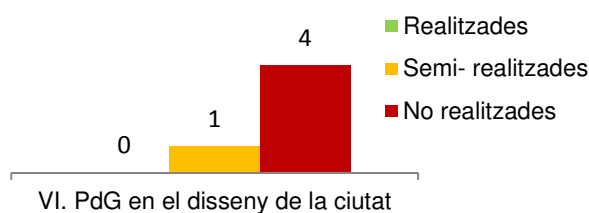
Font: Elaboració pròpia a partir de memòria d'activitats

Valoracions:

- Des de l'Àrea d'Ensenyament no es té en compte el Pla d'Igualtat a l'hora de planificar i programar accions perquè no existeix aquest encàrrec.
- Hi ha hagut poca coordinació interdepartamental entre les àrees d'Ensenyament i d'Igualtat i d'aquesta amb els centres educatius perquè la institució no preveu els espais de transversalitat, tal com s'havia detectat al diagnòstic previ.
- S'ha començat a implementar algunes accions durant la darrera legislatura, liderant-ho des de l'Àrea d'Igualtat.
- Ha mancat dedicació tècnica (temps) per dur a terme les accions previstes.

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

Gràfic 8. Grau d'acompliment Línia 6



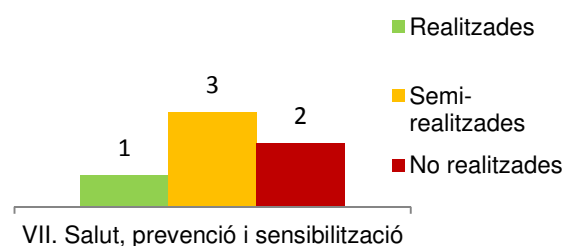
Font: Elaboració pròpia a partir de memòria d'activitats

Valoracions:

- Des de l'Àrea d'Urbanisme no es té en compte el Pla d'Igualtat a l'hora de planificar i programar perquè no existeix aquest encàrrec. .
- A l'Àrea d'Urbanisme no es disposa de suficient formació sobre Urbanisme i Gènere.
- Manca de coordinació interdepartamental entre les àrees d'Urbanisme i d'Igualtat perquè no es preveuen espais per a la transversalitat a l'organització.

Línia 7: Promoure la salut de les dones

Gràfic 9. Grau d'acompliment Línia 7



Font: Elaboració pròpia a partir de memòria d'activitats

Valoracions:

- Des de les àrees que han de liderar i/o implementar les accions no es té en compte el Pla d'Igualtat, perquè no existeix aquest encàrrec.
- Hi ha hagut poca coordinació interdepartamental entre les àrees de Salut i d'Igualtat i entre administracions (CAP Salut), tot i que darrerament hi ha accions que s'han començat a implementar
- Manca de dedicació tècnica (temps) per part del personal tècnic que hauria de posar en marxa les accions.

Per part del personal tècnic que havia de desenvolupar les accions, malgrat les dificultats d'implementació degut a la manca d'encàrrec específic i concret, ja que el Pla no és un document que s'hagi tingut en compte, tal com s'ha esmentat abans, s'ha anat incorporant la perspectiva de gènere a les diferents àrees. Cada àrea ha anat duent a terme accions, contemplades al Pla o no, en alguns casos per la seva banda i en d'altres en col·laboració amb l'Àrea d'Igualtat. A més, el darrer any s'han desplegat accions de formació previstes al Pla, que han servit per a una major conscienciació per part d'alguns dels tècnics i tècniques. La implantació de la perspectiva de gènere les diferents àrees ha estat la següent:

- **Biblioteca**
 - S'introdueix de la perspectiva de gènere tant en el llenguatge com en la documentació gràfica.
 - Es realitzen activitats concretes amb perspectiva de gènere tant per persones adultes com per a infants en dates com el 8M o 25N.
 - Sempre es té en compte que no hi hagi llenguatge sexista.
 - En l'organització d'activitats existeix coordinació amb la tècnica d'igualtat.
- **Contractació**
 - Recentment s'ha intentat incloure la perspectiva de gènere als plecs de contractació, a través dels criteris de valoració. Per exemple, s'ha intentat valorar l'existència d'una contractació femenina, la realització de formació obligatòria en qüestions de gènere als treballadors o que la redacció de documents per part de l'empresa tingui en compte tal perspectiva. Es va intentar fer un reglament general de contractació, amb la intenció que fos aprovat per Plenari i així poder obligar la incorporació de la perspectiva de gènere en tots els plecs particulars. Aquest reglament, però, no s'ha tirat endavant ja que no es creu necessari des de Secretaria en tant que la nova Llei de contractes que entrarà en vigor ja inclou articles en aquest sentit. Es considera, però, que aquests articles no són d'obligat compliment i que per tant no s'aconseguirà el mateix impacte que amb la proposta de l'àrea.
 - Es percep que la incorporació de la perspectiva de gènere depèn de la sensibilització i voluntat de cada tècnic/a ja que no hi ha cap reglament que ho tingui en compte.
 - Per al desenvolupament del POUM, es va valorar que l'equip redactor tingués contractada una persona que incorporés la perspectiva de gènere especialitzada en urbanisme.
- **Cultura**
 - S'incorpora la perspectiva de gènere en el llenguatge.
 - En la programació de teatre, es va detectar una menor assistència per part de les mares i els pares d'entre 30 i 40 anys. Per tal de donar-hi resposta, es va crear un servei per a infants en paral·lel a l'espectacle amb una professora d'art. El resultat d'aquest ha esdevingut en una major assistència de les dones encara que no sempre amb les respectives parelles.
 - En els actes de carnestoltes, s'incorpora la 'Reina del Carnestoltes' enlloc del rei.
 - Respecte la programació cultural, també es té en compte la contractació de dones.
 - Respecte a la programació cultural també es té en compte la contractació de dones.
- **Educació**
 - S'han realitzat formacions sobre coeducació. En un inici es van desenvolupar en algun dels centres educatius del municipi i, posteriorment i degut a l'èxit dels primers, s'ha estès al conjunt de centres educatius. Tot i que es tracta d'accions que el Pla preveia que havien de ser liderades per l'Àrea d'Ensenyament, han estat liderades des de l'Àrea d'Igualtat.
 - Es recullen dades segregades per sexe.
- **Emprenedoria**

- Es reconeix que de totes les formacions que es fan, on la majoria d'assistents acostumen a ser dones, la perspectiva de la formació és diferent. Aquest fet coincideix amb que la persona que realitza la formació últimament també ha estat una dona.
- Es va realitzar una formació anomenada 'Emprendre en femení' amb l'objectiu de posar en valor el fet de que les dones emprenguin, a través de l'anàlisi de les dificultats, fronteres i sostres als quals han de fer front.
- **Habitatge**
 - Encara que no s'ha incorporat cap acció concreta, es constata que la majoria de persones ateses als recursos d'accés a l'habitatge són dones.
 - Els horaris de visita al públic s'han adaptat als horaris d'entrada i sortida dels infants a les escoles per tal de facilitar la conciliació de les dones.
- **Joventut (Pla de Drogues C-17)**
 - Hi ha la voluntat d'incorporar la perspectiva de gènere en totes les accions que es desenvolupen.
 - Encara que no s'incorpora a nivell específic, sí es fa de manera transversal; ja sigui a través del llenguatge, exemples, etc.
 - Des del Servei C-17 (Pla de Drogues), existeix una coordinació amb la tècnica d'igualtat en la creació de campanyes, en el protocol de violència, etc.
- **Patrimoni**
 - S'incorpora la perspectiva de gènere per iniciativa pròpia i no perquè hi hagi cap sensibilitat ni obligatorietat a nivell polític.
 - En l'àmbit de difusió i comunicació, s'intenta aplicar tant a través del llenguatge i la redacció com en la programació d'activitats.
 - Hi ha la voluntat d'incorporar la representació de les dones com a referents de manera natural en els continguts.
- **Servei Local d'Ocupació i Treball**
 - Es van identificar que els llocs de treball oferts pels plans d'ocupació reproduïen la divisió sexual del treball: peons i brigada per a homes, administratives per a dones. De manera que es va intentar crear un nou pla d'ocupació per oferir major diversitat de llocs de treball a les dones, més enllà de la figura d'administració. Per tal de pal·liar aquesta desigualtat, es va crear la figura d'agents cívics, a través de la qual s'ha aconseguit augmentar la incorporació de dones.
 - En la formació que es realitza per a la gent aturada, es té en compte les necessitats de conciliació en els horaris de les formacions per tal que les dones puguin assistir-hi.
- **Serveis socials**
 - No es fan accions concretes amb perspectiva de gènere, ja que es considera que ja es fa des de l'Àrea d'Igualtat. Hi ha coordinació a nivell de casos i traspàs d'informació sobre accions d'igualtat que poden interessar a persones usuàries dels serveis socials.
 - Es recullen dades segregades per sexe.

4.2. Avaluació del pressupost executat del Pla

Per a l'anàlisi del grau d'execució del pressupost, s'ha extret un històric de les aplicacions pressupostàries, de capítol II (contractació de serveis) i de capítol IV (atorgament de subvencions) del pressupost municipal, destinades específicament a

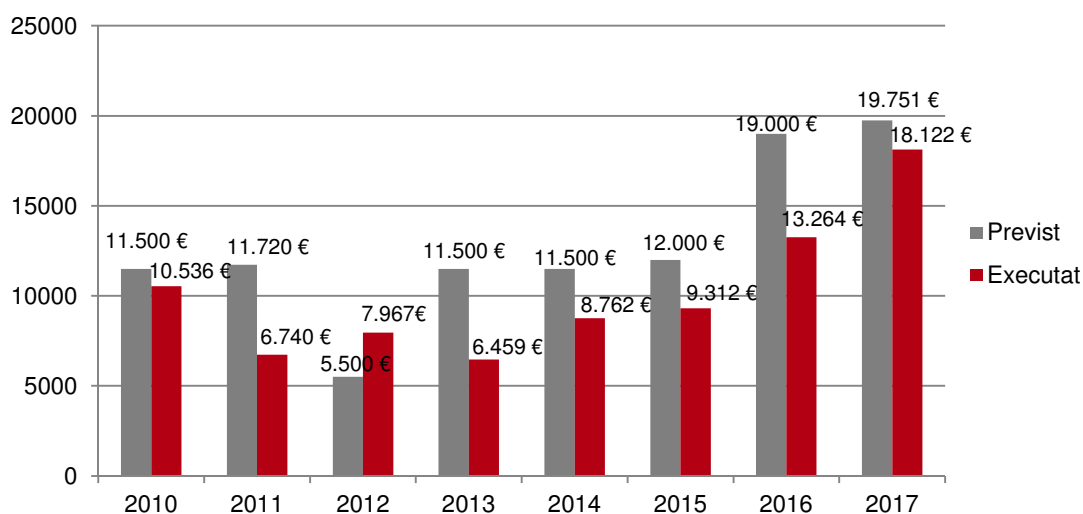
accions de l'Àrea d'Igualtat, des de l'any d'aprovació del Pla d'Igualtat de Gènere fins a l'actualitat (2010-2017).

No ha estat possible analitzar el pressupost previst i executat d'altres àrees que també duen a terme algunes de les accions previstes al Pla. D'una banda, perquè hi ha àrees que incorporen la perspectiva de gènere en el fer diari i, de l'altra, perquè no tenen aquestes despeses desglossades.

Per això, no es disposa d'una anàlisi del pressupost per línies estratègiques del Pla.

El gràfic 10 mostra el pressupost previst i l'executat des de l'Àrea d'Igualtat durant els anys 2010-2017.

Gràfic 10. Pressupost previst i executat per anys



Font: Elaboració pròpia a partir de memòria d'activitats

Valoracions:

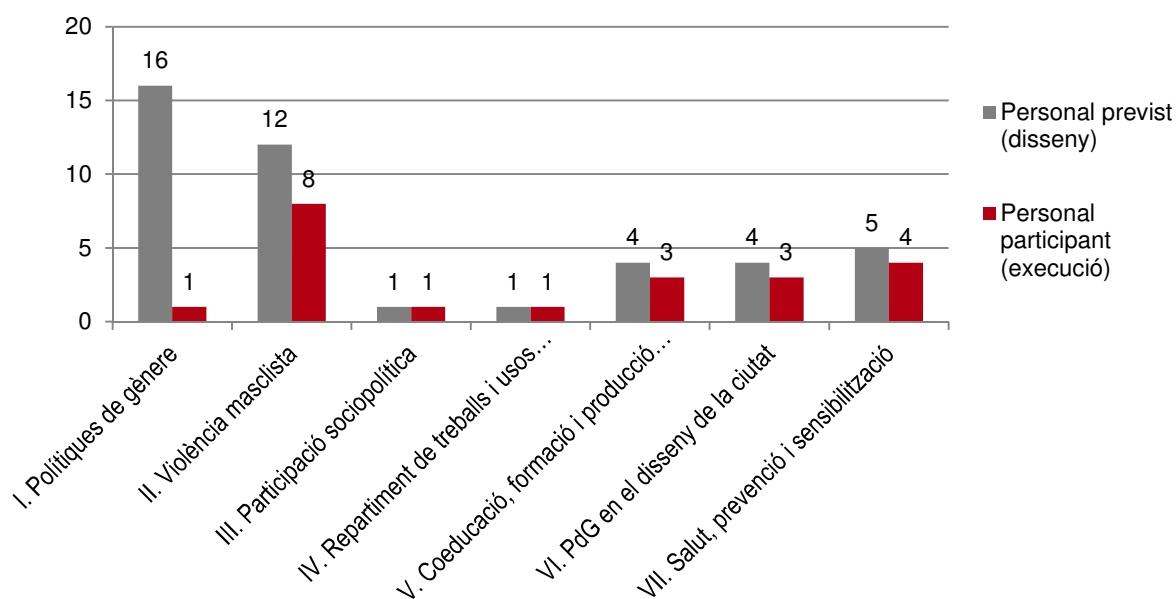
El Pla d'Igualtat de Gènere estableix un pressupost orientatiu per a cadascuna de les accions previstes en cada línia estratègica. Aquest pressupost mai s'ha tingut en compte en el moment d'elaborar el pressupost anual per àrees. Això ha estat així perquè, tal com s'ha vingut dient, el Pla d'Igualtat no és un document que s'hagi tingut en compte en la planificació municipal:

- El pressupost dedicat a les accions d'igualtat ha augmentat en els darrers anys, tant el previst (augment del 71,7% al 2017 respecte del 2010) com l'executat (augment del 72% al 2017 respecte del 2010), degut a un major compromís polític d'emprendre polítiques d'igualtat.
- Tot i aquest augment, el pressupost previst (CAP II i CAP IV), des de l'Àrea d'Igualtat representa, l'any 2017, el 0,24% de tot el pressupost municipal per als mateixos capítols pressupostaris. El pressupost executat l'any 2017 per l'Àrea d'Igualtat (CAP II i CAP IV) representa el 0,26% de tot el pressupost executat per l'Ajuntament (CAP II i CAP IV).
- Excepte l'any 2012, en què es va preveure un pressupost molt baix i es va acabar l'exercici fent més despesa de la prevista, la resta d'anys la despesa executada sempre ha estat per sota del pressupost previst, per manca de planificació.
- Del 2010 al 2017 s'han deixat de dedicar 21.303,84 € previstos en el pressupost, per manca de recursos humans per dur a terme totes les accions, així com de la manca de planificació abans esmentada.

- La mitjana del percentatge del pressupost executat ha estat del 79%.
- Els anys 2016 i 2017 han estat els anys en què s'ha previst més pressupost, degut a un major compromís polític amb les polítiques d'igualtat.
- L'augment del pressupost també es pot atribuir, en una petita part, a la inclusió d'accions de sensibilització en l'àmbit LGTBI, que anteriorment no s'havien dut a terme.
- L'any 2017 ha estat l'any en què més s'ha arribat a executar el pressupost previst (92% d'execució, abans de finalitzar l'any), degut a una major dedicació tècnica a aquesta àrea.

4.3. Avaluació del personal i les àrees implicades en l'execució el Pla

Gràfic 11. Agents implicats en la implementació del Pla



Font: Elaboració pròpia a partir de memòria d'activitats

Valoracions generals:

El Pla d'Igualtat de Gènere de la Garriga preveu la implementació de les accions per àrees, sense especificar el personal tècnic a què correspon dur-les a terme. Això ha permès que el personal que ha participat en el desenvolupament de les accions hagi estat el més idoni, ja que és el que compta amb major motivació i capacitats.

Al no existir un encàrrec polític concret i específic, depèn de la motivació del personal tècnic el dur a terme les accions previstes al Pla, la coordinació entre àrees i la introducció de la perspectiva de gènere en el programa de cadascuna d'elles.

La modificació de les àrees implicades en la implementació de les accions, respecte del previst al Pla, ha estat fruit de la disponibilitat i motivació real del personal. El cos tècnic no ha rebut formació en gènere de manera continuada i planificada des de la institució i per això persisteixen resistències i inèrcies, detectades en la diagnosi prèvia al Pla, que fan difícil la transversalitat i la implementació d'algunes accions. Malgrat això, darrerament (anys 2017 i 2018) s'ha augmentat la programació d'accions de formació, adreçada al personal tècnic (i administratiu en alguns casos) que de manera voluntària es forma.

La implicació del personal ha estat molt diversa segons els eixos. L'àmbit en què hi ha hagut una major implicació del personal tècnic ha estat en el II. Violència masclista, possiblement per la necessitat de desenvolupar accions que donin resposta a la problemàtica amb què es troben moltes dones i per tractar-se d'un tema més sensible entre la ciutadania i, per tant, també entre el personal tècnic. En canvi, en l'eix IV. Repartiment dels treballs i usos dels temps, no s'han realitzat moltes de les accions i ha estat per manca d'encàrrec polític específic i de capacitat tècnica (coneixement del Pla) del personal. Hi ha hagut àmbits, com el de la coeducació, en què les accions han estat assumides per l'Àrea d'Igualtat en comptes de per l'Àrea d'Ensenyament, per manca tècnica de coneixement que el Pla preveia que s'havien de dur a terme, manca d'encàrrec i de pressupost específic per fer-ho.

Un dels motius principals pels quals moltes àrees no s'han implicat en el desenvolupament del Pla ha estat el fet de no constituir la comissió tècnica que es preveia en el primer eix. Aquesta no s'ha arribat a crear perquè el desenvolupament del Pla no ha estat una prioritat, ja que tant el personal tècnic com polític de l'Àrea d'Igualtat no tenen dedicació exclusiva a aquesta matèria.

Del taller realitzat amb el cos tècnic es desprèn que en general, el coneixement de l'existència del Pla d'Igualtat de Gènere i dels seu contingut per part del cos tècnic és escàs.

- **Coneixement del Pla d'igualtat**

Per part del cos tècnic municipal:

- Coneixement escàs de l'existència del Pla d'Igualtat així com del propi contingut.
- Algunes persones estan al corrent d'algunes de les accions del Pla, ja que és una condició necessària per tal de tenir accés a certes subvencions i ajuts per part de l'Administració.
- Es percep que la manca de continuïtat de la comissió que es va crear per a l'elaboració del Pla d'Igualtat va ser deguda a la manca d'un encàrrec clar i d'intenció política de l'equip de govern que l'havia aprovat.

Per part de la ciutadania:

- Desconeixement sobre l'existència del Pla per part de les assistents que no treballen a l'Ajuntament.
- Accions realitzades al municipi identificades per la ciutadania:
 - Campanya 'N+O = NO' en l'àmbit de Festa Major,
 - Formació a centres educatius (estudiants i mestres),
 - Protocol d'abordatge de les violències masclistes,
 - Tallers d'autodefensa,
 - Mostra d'Art del Dia de les Dones,
 - Projecte La Garriga pel Foment de la Pau,
 - Llibre de cuina La Garriga, una història entre fogons.

- **Valoració de les accions per part del cos tècnic municipal**

- **Activitats que han funcionat:**
 - o Les que tenen a veure amb l'abordatge de les violències masclistes (existència de protocol, comissió tècnica, fer accions de sensibilització, atenció a les dones víctimes de violència, etc.).
 - o Han funcionat molt bé les formacions a personal tècnic de l'Ajuntament, les formacions a mestres de les escoles, a l'alumnat i les activitats de sensibilització destinades a la ciutadania.

- **Activitats que no han funcionat:**
 - o No ha funcionat tant, en canvi, les accions de treball i usos del temps, i les accions d'urbanisme. En alguns casos, això és degut a la manca de coordinació entre les àrees de treball. Tot i així, es reconeix que hi ha casos on, tot i que tampoc hi hagi coordinació, es realitzen activitats gràcies a que el personal tècnic té coneixement del tema i està sensibilitzat. La continuïtat de la comissió tècnica que s'havia creat per a la realització del Pla hauria afavorit que es poguessin dur a terme un major nombre d'accions.

- **Desplegament dels mecanismes per a la transversalitat**
 - Hi ha una valoració general de que la incorporació i l'aplicació de la perspectiva de gènere depèn sobretot de la voluntat personal de cada tècnic/a, tenint en compte que aquesta perspectiva es pot perdre amb la rotació de personal. Alhora, hi ha qui creu que el fet de poder fer coses amb perspectiva de gènere és gràcies a l'autonomia de què disposen el conjunt de tècnics/es i això es valora molt positivament.
 - S'identifica la manca de transversalitat com a un dels principals punts febles de l'Ajuntament. Es constata cert desconeixement del que fan els i les tècniques de la resta d'àmbits. També un desconeixement general de les activitats realitzades des de l'Àrea d'Igualtat.
 - Han mancat recursos i eines específics per al desplegament del Pla.
 - No totes les àrees recullen les dades segregades per sexe.
 - S'entén com a bona organització aquella que té representada tota la població (gent gran, immigrants, discapacitats, transsexuals, etc.).

5. Avaluació dels resultats del Pla

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

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

5.1. Indicadors de resultats

Línia 1: Impulsar les polítiques d'igualtat de gènere

Acció	Resultats esperats / Indicadors d'avaluació i seguiment	Resultats obtinguts
Adjudicació de recursos econòmics per part de totes les àrees de l'Ajuntament, dirigits a la implantació del Pla d'Igualtat de Gènere.	Recursos econòmics destinats a la implementació del Pla d'Igualtat Recursos econòmics destinats a la Regidoria	No s'ha destinat recursos específicament a la implementació del Pla d'Igualtat de Gènere. S'ha mantingut una regidoria amb una àrea d'igualtat, destinant-hi recursos per a activitats del Pla, augmentant-los considerablement els darrers anys. Els recursos destinats a accions del Pla (les dutes a terme des de l'Àrea d'Igualtat) representen el 0,24% del pressupost municipal.
Mantenir en l'organigrama municipal de l'Ajuntament una figura experta en polítiques de gènere amb l'encàrrec específic de vetllar per la implementació de les polítiques de gènere, fer visibles les discriminacions per raó de gènere i assessorar sobre les estratègies a seguir.	Recursos destinats al lloc de treball.	No s'ha mantingut la figura de l'Agent d'Igualtat. S'han mantingut recursos destinats al lloc de treball de la persona que fa funcions de tècnica d'Igualtat (entre d'altres).
Formació dirigida a dotar d'eines al personal tècnic per tal d'incorporar la perspectiva de gènere en el seu àmbit específic d'actuació.	Nombre d'hores de formació rebudes per part de govern i pel personal municipal.	El govern municipal no ha fet formació en matèria d'igualtat. Per part del personal municipal (organitzada des de l'Àrea

Formació específica al personal polític per tal d'incorporar la perspectiva de gènere en l'agenda política dominant.		d'Igualtat): 4 hores Per part de la tècnica que fa funcions d'Igualtat: 28 hores
	Continguts dels cursos realitzats.	Formació adreçada al personal municipal: - Marc teòric: sistema sexe-gènere, sancions de gènere, nivells de violències de gènere. - Concepte de transversalitat de gènere i bones pràctiques. Aplicació pràctica. Formació rebuda per la tècnica que fa funcions d'Igualtat: - Llenguatge inclusiu i no sexista. - Globalització i dones. - Coeducació.
	Nombre de persones participants a la formació.	Personal tècnic: 19 Personal polític: 0
	Característiques de les persones participants (edat, sexe i càrrec).	Coordinadora d'Àrea de Serveis a les Persones: 1 Policia Local: 1 Tècnic/tècnica mig/mitja: 15 Administratives: 2
	Grau de satisfacció de les persones assistents a la formació.	No s'ha fet emplenar qüestionaris de satisfacció. Les persones assistents han manifestat un nivell alt de satisfacció, demanant continuar amb aquest tipus de formació.
	Nombre de propostes d'actuacions amb perspectiva de gènere desenvolupades i departaments implicats.	No s'ha recollit sistemàticament. No es pot quantificar.
	Incorporació de la perspectiva de gènere en els plans sectorials i globals: número d'objectius estratègics que mencionen la dimensió de gènere respecte al número d'objectius totals.	0
	Difondre materials existents amb directrius i eines pràctiques dirigides a fer un ús no sexista del llenguatge.	Formes i llocs de difusió dels materials per a un ús no sexista del llenguatge. S'ha fet arribar en una ocasió al Comitè la "Guia de bones pràctiques per a l'ús d'un llenguatge no sexista en la negociació col·lectiva".

	Nombre d'incorreccions en comunicacions per departaments i mesures adoptades.	No s'ha recollit. No es pot quantificar.
--	---	--

Valoracions:

- No s'ha establert un sistema de recollida de dades que permeti l'avaluació.
- No s'ha aconseguit incorporar la perspectiva de gènere a les polítiques que fa l'Ajuntament, entre d'altres perquè no s'ha format la majoria del personal.
- S'ha incrementat el pressupost destinat a les accions amb perspectiva de gènere.

Línia 2: Lluitar contra la violència masclista

Acció	Resultats esperats / Indicadors d'avaluació i seguiment	Resultats obtinguts
Incrementar el fons documental del centre de documentació del SIAD amb literatura especialitzada en violència de gènere; dinamitzar el fons entre els i les professionals municipals i la ciutadania.	Recursos destinats a l'ampliació del fons documental del SIAD.	S'ha ampliat amb publicacions gratuïtes de Diputació de Barcelona. Anteriorment s'havien fet compres específiques.
	Grau d'utilització del servei de consulta i fons bibliogràfic.	L'utilitzen estudiants que realitzen treballs de recerca sobre el tema: - 5 persones els darrers 3 anys. L'utilitzen dones del Grup d'Empoderament del SIAD: - 3 persones els darrers 3 anys.
	Formes de difusió i dinamització del fons documental.	Menció concreta en articles al butlletí municipal sobre l'atenció a dones per part del SIAD.
Introduir a la pàgina web municipal tots aquells enllaços relacionats amb la violència de gènere que puguin ser d'interès o d'utilitat per a la ciutadania.	No es van preveure resultats esperats/indicadors d'avaluació i seguiment per a aquesta acció.	Enllaços incorporats al web municipal: - ICD - Femicidio.net - Observatori contra l'homofòbia Tots els que s'han sol·licitat.
Oferir una formació adreçada a les i els professionals que intervenen de manera directa en la detecció i atenció a situacions de violència: professionals de serveis socials, tècnica d'igualtat, policia local, personal del	Nombre i tipus de recursos teòrics i tècnics a disposició dels diferents agents del serveis municipals.	La tècnica d'igualtat s'ha format a través de formació oferta per la Diputació de Barcelona, la UAB i el Consell Comarcal. Hores: 132

cap entre d'altres.		<p>Altres personal municipal s'ha format també a través de cursos oferts per altres administracions. No es disposa de la informació exacta.</p> <p>No s'ha ofert formació específica des de l'Àrea.</p>
	Nombre d'hores de formació rebudes pels diferents agents dels serveis municipals.	No s'ha pogut fer una recollida sistemàtica de la formació realitzada.
	Continguts dels cursos realitzats.	<p>Per part de la tècnica que fa funcions d'igualtat:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Homes que exerceixen violències vers les dones. - Abordatge de les situacions de separació i divorci amb violència. - Violència sexual i mecanismes de protecció internacional. - Abordatge de les violències sexuals. - Elaboració de protocols per a l'abordatge de les violències sexuals. - Violència de gènere: àmbits i formes en què s'exerceix. - Violència de gènere a la parella. <p>No es disposa de la informació de la resta de personal municipal que s'ha format.</p>
	Nombre de persones participants a la formació.	No es disposa de la informació.
	Característiques de les persones participants (edat, sexe, càrrec, etc.).	No es disposa de la informació.
	Grau de satisfacció de les persones assistents a la formació.	No es disposa de la informació.
	Propostes d'actuacions derivades de la formació rebuda.	No n'hi ha hagut.
Continuar amb la commemoració del 25 N, amb la participació de més agents socials, entitats, grups de dones. Mantenir i incrementar les campanyes de sensibilització al llarg de tot l'any.	Nombre, durada i contingut de les campanyes i accions realitzades al voltant del 25 de novembre i la resta de l'any.	1 campanya a l'any, durada mitja d'un mes (novembre).

	Població destinatària (edat, sexe, lloc de procedència, etc.).	S'ha programat activitats adreçades a totes les edats (infants i persones adultes), en diferents espais municipals i al carrer, obertes al públic en general i específiques només per a dones.
	Persones participants i entitats del municipi implicades.	2016: 141 persones: - 85 dones - 56 homes 2017: 574 persones: - 398 dones - 176 homes Els darrers anys no s'hi ha implicat entitats del municipi.
Revisió del protocol d'actuació en situacions de violència de gènere per tal d'adaptar-lo a la realitat que és canviant. Establir el marc de referència tècnic i metodològic que possibiliti la coordinació dels diferents agents implicats i dels serveis disponibles per a les dones que han patit o que pateixen violència de gènere. Delimitar els àmbits d'actuació dels actors implicats per tal de garantir l'efectivitat de les intervencions en l'abordatge de la violència masclista. Creació d'una comissió de seguiment del protocol formada per representants de tots els àmbits municipals i per les associacions o grups de dones del territori.	Recursos dirigits a l'avaluació del Protocol i l'elaboració del Marc de referència per fer front a les situacions de violència de gènere.	S'ha sol·licitat suport tècnic a la Diputació per elaborar el Marc de referència mitjançant la direcció d'una consultora externa.
	Creació de la Comissió de seguiment i agents implicats.	S'ha creat la comissió de seguiment (2016)
	Nombre de reunions de la Comissió de seguiment.	7 reunions
	Resultats del seguiment i l'avaluació del Protocol d'actuació.	Elaboració d'un nou protocol, aprovació per part del Ple i presentació a la ciutadania.
	Mesures introduïdes arran dels resultats de l'avaluació.	Presentació al CAP. Elaboració de materials de difusió del SIAD.
Elaboració i difusió d'una guia de recursos existents dirigits a les dones. Cal diversificar les formes i els espais de difusió tenint present l'heterogeneïtat de les dones del municipi.	Recursos dirigits a l'elaboració de la Guia.	A través del Consell Comarcal s'ha realitzat una guia de recursos per a dones en situació de violència masclista.
	Formes i llocs de difusió del material sobre els recursos dels diferents serveis municipals, avaluant l'accessibilitat de la informació.	Només s'ha difós a través del SIAD.

Valoracions:

- No s'ha fet una recollida sistemàtica de dades per mesurar el compliment de les accions previstes.

- Els resultats obtinguts són menors dels previstos.
- La persona que atén les dones víctimes de violència s'ha format en la matèria.
- S'ha millorat l'atenció a les dones víctimes de violència perquè hi ha una major coordinació entre els diferents agents que intervenen en la seva atenció.
- S'ha fet difusió de dades i sensibilització sobre el fenomen de la violència masclista, però no es pot valorar l'increment del coneixement per part de la població.

Línia 3: Fomentar la participació sociopolítica de les dones

Acció	Resultats esperats / Indicadors d'avaluació i seguiment	Resultats obtinguts
Realitzar tallers i trobades periòdiques dirigits a potenciar la participació social i política de les dones del municipi.	Nombre, durada i continguts dels tallers realitzats.	S'han realitzat trobades anuals amb les entitats de dones. No s'han realitzat tallers. No es pot quantificar la resta d'indicadors.
	Nombre de persones participants.	
	Característiques de les persones participants (sexe, trams d'edat significatius, procedència, professió, tipologia de la llar o grup social).	
	Grau de satisfacció de les persones participants.	
Habilitar un espai dirigit exclusivament a dones del municipi. Potenciar la creació d'entitats de dones. Subvencionar les entitats de dones. Col·laborar amb les entitats de dones.	Recursos dirigits a l'habilitació d'un espai per a dones del municipi.	Es va habilitar un espai, polivalent i compartit amb altres serveis.
	Formes de col·laboració i suport amb les entitats o grups de dones del municipi.	Destinació de partida anual adreçada a subvencionar les entitats de dones (en aquests moments 1)
	Nombre i característiques de les dones participants.	No s'ha recollit.
	Variables de segregació: trams d'edat significatius i procedència.	No s'ha recollit.
	Nombre i tipologia d'activitats organitzades per l'Ajuntament, per tal de potenciar les activitats de les	0

	entitats de dones.	
--	--------------------	--

Valoracions:

- S'ha mantingut el compromís de donar suport econòmic a les entitats de dones.
- No s'ha afavorit el manteniment d'un espai per a les dones ni s'ha potenciat les activitats de les entitats de dones.
- No s'han recollit dades que permetin valorar l'increment de la participació sociopolítica de les dones del municipi.

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

Acció	Resultats esperats / Indicadors d'avaluació i seguiment	Resultats obtinguts
<p>Actualitzar semestralment les fonts estadístiques del Servei Local d'Ocupació amb les dades segregades per sexes.</p> <p>Analitzar i avaluar les dades estadístiques sobre el Servei Local d'Ocupació i fer públics els resultats a través de la web municipal.</p>	<p>Memòria anual sobre els Programes del Servei Local d'Ocupació amb dades segregades per sexe.</p>	<p>L'Aplicatiu Xaloc genera dades segregades per sexe i altres indicadors, en la memòria anual actualment no es demana perquè ja surten les dades.</p> <p>L'aplicatiu QlikView12 també permet treure dades estadístiques i segregades anuals del SLO basant-se en el Xaloc.</p>
	<p>Recursos destinats a la difusió dels resultats obtinguts.</p>	<p>No hi ha recursos destinats a fer aquesta difusió. Sí que es realitza una difusió interna però externa no.</p>
	<p>Iniciatives engegades per tal de conèixer les necessitats específiques de les dones en relació al treball de mercat.</p>	<p>En l'entrevista inicial es detecten una sèrie de necessitats específiques de les dones, aquestes poden ser dades de disponibilitat horària, necessitats de formació, d'orientació laboral per exemple. En els grups de treball GT1 es proposen accions transversals per a col·lectius de persones aturades en general en el que les dones són majoria. En els projectes que es realitzen des del SLO les dones aturades són majoria (emergeix, curs de Coaching).</p>

Valoracions:

- La recollida de dades segregades per sexe no ha servit per a una anàlisi amb perspectiva de gènere que permeti proposar accions.

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

Acció	Resultats esperats / Indicadors d'avaluació i seguiment	Resultats obtinguts
<p>Ampliar el fons documental del municipi amb materials i literatura especialitzada sobre coeducació (contes no sexistes, guies sobre lectures no sexistes) tant a la Biblioteca com al Centre de Documentació.</p> <p>Vetllar perquè les sessions de contacontes organitzades mensualment a la Biblioteca siguin lliures d'estereotips sexistes. Aprofitar les dades commemoratives com el 8 de març per organitzar sessions específiques dirigides a treballar les pràctiques coeducatives.</p>	<p>Recursos destinats a l'ampliació del fons documental amb material didàctic coeducatiu.</p>	<p>S'ha ampliat amb materials procedents d'altres administracions (gratuïts).</p> <p>No s'ha recollit sistemàticament l'ampliació del fons documental de la Biblioteca.</p>
	<p>Grau d'utilització del servei de consulta del fons documental.</p>	<p>Pràcticament no s'utilitza.</p> <p>No s'ha recollit sistemàticament la utilització d'aquest fons a la Biblioteca.</p>
	<p>Nombre, continguts i persones destinatàries de les activitats coeducatives.</p>	<p>No s'ha recollit sistemàticament dades de les persones destinatàries de les activitats coeducatives.</p>
<p>Organitzar accions, tallers i cursos dirigides a la formació del professorat en la coeducació.</p> <p>Elaborar un estudi dirigit a detectar els biaixos de gènere presents en els espais educatius, aprofitant les accions dirigides a la formació del professorat.</p> <p>Accions de formació i/o informació a les AMPA dirigides a treballar conceptes com l'educació segregada, mixta i coeducativa; el paper de l'escola; i la superació d'estereotips i d'actituds sexistes existents en els diferents àmbits i espais educatius.</p>	<p>Quantitat i tipologia dels recursos dirigits a formar el professorat.</p>	<p>1 xerrada informativa al Consell Escolar Municipal (on estan representants tots els centres escolars i AMPA).</p> <p>Oferta de formació, a través d'una entitat especialitzada en coeducació, als claustres de tots els centres educatius del municipi.</p>
	<p>Percentatge de professores i professors que manifesten fer referència als sabers de les dones, que no desenvolupen continguts estereotipats o que visibilitzen el femení en el llenguatge (variables de segregació: nivell educatiu i titularitat del centre, assignatura impartida).</p>	<p>No s'ha recollit.</p>

<p>Accions dirigides a fomentar les joguines no sexistes, especialment durant el Nadal, a través de campanyes informatives.</p> <p>Acció de sensibilització sobre lectures no sexistes mitjançant l'elaboració d'una guia de lectures no sexistes i fer-ne difusió a la Biblioteca, als centres escolars i al centre de documentació.</p>	<p>Nombre, continguts i persones destinatàries de les accions de sensibilització i de les activitats coeducatives.</p>	<p>1 hora de formació a tot els consells escolars:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Normativa - Concepte - Propostes de formació a la comunitat educativa. <p>4 hores de formació a tots els claustres d'educació primària (12 hores en un dels claustres).</p> <ul style="list-style-type: none"> - Introducció a la coeducació. - Educació emocional. Eines per treballar-la. - Reflexions. Apreneatges. Recursos.
	<p>Nombre i característiques de les persones participants (edat, sexe, càrrecs i funcions en els centres d'educació).</p>	<p>No s'ha recollit.</p>
<p>Informar el professorat sobre la figura de responsable de coeducació, que segons la Llei d'Educació, ha de ser implementada en tots els centres escolars perquè impulsi mesures educatives que fomentin la igualtat real i efectiva entre els homes i les dones.</p> <p>Facilitar la informació necessària a la figura de la responsable de coeducació en els centres educatius i en els consells escolars, amb l'objectiu de donar suport a aquesta figura i a la realització de les seves tasques.</p>	<p>Quantitat i tipologia dels recursos dirigits a introduir la figura de Responsable de coeducació.</p>	<p>No s'ha recollit.</p>
	<p>Quantitat i tipologia de recursos dirigits a recolzar les tasques desenvolupades pel o la Responsable de coeducació.</p>	<p>No s'ha recollit.</p>
	<p>Canvis curriculars i en els materials educatius que han estat introduïts amb l'objectiu d'eradicar els estereotips de gènere als diferents nivells educatius.</p>	<p>No s'ha recollit.</p>
<p>Vetllar perquè les activitats ofertes a les escoles per les diferents àrees de l'Ajuntament siguin lliures d'estereotips sexistes.</p>	<p>Nombre, continguts i persones destinatàries de les accions de sensibilització i de les activitats coeducatives per a l'alumnat.</p>	<p>No s'ha recollit sistemàticament aquestes dades.</p> <p>No es pot quantificar.</p>
<p>Incorporar en el catàleg d'activitats adreçades</p>	<p>Nombre de participants.</p>	

<p>a les escoles accions dirigides específicament a aprofundir en les pràctiques coeducatives.</p> <p>Vetllar perquè les pel·lícules programades per l'Ajuntament i dirigides a les escoles siguin lliures d'estereotips sexistes.</p> <p>Incorporar en la programació de pel·lícules materials audiovisuals dirigits a fomentar la coeducació.</p> <p>Organitzar activitats i tallers periòdics dirigits a la prevenció i identificació de la violència masclista als Instituts: aquestes activitats tractaran aspectes com els rols de gènere, les relacions de parella, la sexualitat i l'afectivitat entre d'altres.</p>	<p>Característiques de les persones participants (edat, sexe, grau formatiu).</p> <p>Grau de satisfacció de les persones participants.</p>	
<p>Convocar beques de recerca dirigides a conèixer el paper de les dones en la història del municipi, a través de narracions orals obtingudes a través d'entrevistes a les dones de la Garriga. Amb el material obtingut es realitzarà un vídeo o documental, s'organitzarà una exposició i una xerrada dirigida a visibilitzar les aportacions de la recerca.</p> <p>Introduir la història de la vida de les dones als itineraris turístics o de coneixement del municipi.</p>	<p>Recursos dirigits a la investigació amb perspectiva de gènere.</p> <p>Nombre i continguts dels estudis realitzats.</p> <p>Formes i llocs de la informació recollida.</p>	<p>Més enllà de tenir en compte la perspectiva de gènere en totes les entrevistes realitzades dins del Projecte de Recuperació de la Memòria Oral de la Garriga, l'any 2007 es va convocar una beca de 1.000 € i l'any 2008 una de 1.500 € específicament per aprofundir en la qüestió de gènere. Es van realitzar, amb aquestes dues beques, un total de 18 entrevistes a grups de dones. No es va continuar amb l'acció perquè es van dur a terme altres activitats.</p> <p>L'any 2008 es va publicar, dins de la col·lecció "Quaderns del Patrimoni garriguenc" el llibre "Història de la dona a la Garriga i els seus mons". No es va donar continuïtat a l'acció. Entre d'altres, també el documental "D'aquí i d'allà. Gent de la Garriga", editat en DVD i penjat a Youtube l'any 2016 dins del projecte La Garriga pel Foment de la Pau, tracta de manera força específica la problemàtica de les dones migrants al llarg del temps a la Garriga.</p> <p>Les entrevistes realitzades van ser gravades en format vídeo i després transcrites. Es poden trobar al web http://www.cdh.lagarriga.cat/.</p>

	Nombre d'itineraris realitzats amb l'objectiu de visibilitzar la història de les dones del municipi.	Tots els itineraris, visites guiades i activitats confeccionades dins del projecte del Centre de Visitants de la Garriga i que formen part de l'oferta turística patrimonial del poble intenten incorporar de manera natural i conscientment la perspectiva de gènere. Així mateix, s'han creat algunes visites específiques que tracten de manera concreta el paper de les dones en diversos moments històrics, com les visites teatralitzades al refugi Antiaeri de l'Estació i les teatralitzades "la Garriga plena de refugiades".
Donar a conèixer les obres d'autores femenines mitjançant l'organització de cicles específics sobre dones autores a través d'exposicions, conferències i altres activitats culturals. Organitzar un concurs adreçat a dones artistes del municipi amb l'objectiu de donar a conèixer la seva obra.	Tipologia de recursos dirigits a fer visible el paper de les dones en la creació artística i cultural, així com al seva obra.	Organització d'una Mostra d'Art al voltant del Dia de les Dones, amb el doble objectiu d'aprofundir en el coneixement d'una artista (Frida Kahlo, Lita Cabellut, Olga Sacharoff), i el de donar conèixer l'obra de dones del municipi. Programació de cinefòrums al voltant de biopics sobre artistes femenines.
	Nombre d'exposicions d'obres d'autoria femenina (respecte del nombre d'obres d'autoria masculina)	No s'ha recollit sistemàticament. No es pot quantificar.
	Nombre d'exposicions que tinguin coma objectiu fomentar una visió no sexista de la societat (respecte del nombre total d'exposicions).	No s'ha recollit sistemàticament. No es pot quantificar.
	Nombre i característiques de les persones visitants (sexe, trams d'edat significatius).	No s'ha recollit sistemàticament. No es pot quantificar.

Valoracions:

- No es disposa de dades suficients, sobretot de les accions que havien de ser desenvolupades per altres àrees municipals.
- Les dades quantitatives de què es disposa no aporten informació rellevant sobre els resultats obtinguts.
- S'ha començat a fer accions per promoure la coeducació des de l'Àrea d'Igualtat.

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

Acció	Resultats esperats / Indicadors d'avaluació i seguiment	Resultats obtinguts
-------	---	---------------------

<p>Millorar aquelles zones del municipi en què les dones desenvolupen la vida quotidiana per tal de facilitar el seu dia a dia, així com la realització de les tasques de cura i les derivacions del manteniment de la llar, majoritàriament desenvolupades per les dones (adequació del mobiliari urbà, instal·lació de jocs infantils, facilitar accessos amb cotxets i cadires de rodes, etc.).</p>	<p>Grau d'execució de les adaptacions urbanístiques assenyalades.</p>	<p>No s'han recollit les dades.</p>
<p>Millora d'aquelles zones més freqüentades per les dones del municipi i les seves filles i fills, parant especial atenció als itineraris d'anada i tornada dels centres educatius. Creació d'itineraris lliures de trànsit per arribar a les escoles i de fàcil accés amb els cotxets.</p>	<p>Nombre d'intervencions urbanístiques dirigides a facilitar la vida quotidiana de les persones amb tasques de cura.</p>	<p>No s'han recollit les dades.</p>

Valoracions:

- Allò que ha estat executat no es pot mesurar perquè no es compta amb indicadors amb perspectiva de gènere.

Línia 7: Promoure la salut de les dones

Acció	Resultats esperats / Indicadors d'avaluació i seguiment	Resultats obtinguts
<p>Commemorar el Dia Internacional de la Salut de les Dones, 28 de maig, amb la realització d'accions de sensibilització i informació de la salut de les dones, entenent la salut des d'una perspectiva</p>	<p>Nombre i tipus d'accions realitzades per a la commemoració del Dia Internacional de la Salut de les Dones.</p>	<p>2 celebracions del Dia Internacional de la Salut de les Dones.</p>

<p>integral:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Realitzar campanyes informatives dirigides a la ciutadania sobre aquells aspectes de la salut que afecten de forma diferenciada a dones i homes. - Realitzar activitats dirigides a les dones sobre imatge corporal i trastorns de l'alimentació, sobre salut sexual i reproductiva. - Realitzar activitats dirigides a sensibilitzar la ciutadania dels efectes sobre la salut de les dones de les sobrecàrregues derivades del que s'ha anomenat la doble jornada: compatibilitzar el treball remunerat amb el treball de cura i manteniment de la llar que normalment assumeixen pràcticament en exclusiu. 	<p>Nombre i característiques de les persones participants (sexe, trams d'edat significatius, procedència, etc)</p>	<p>No s'ha recollit sistemàticament les dades.</p> <p>(3a) Pla C17. 100-120 noies adolescents d'entre 13 i 14 anys.</p> <p>(3b) Pla C17. 200-220 noies adolescents d'entre 13 i 15 anys.</p>
	<p>Nombre i continguts de les campanyes informatives dirigides a conscienciar la ciutadania sobre els riscos per a la salut de les dones derivats de les sobrecàrregues de cura i manteniment de la llar.</p>	<p>0</p>
	<p>Població destinatària d'aquestes campanyes (sexe, trams d'edat significatius, tipologia de la llar, grup social, etc.).</p>	<p>No hi ha dades.</p> <p>Noies adolescents d'entre 13 i 15 anys dels Instituts d'Educació Secundària del Municipi.</p>
<p>Donar suport al CAP en els programes d'atenció de la salut afectiva, sexual i reproductiva dirigits a les dones del municipi.</p>	<p>Formes de col·laboració amb el servei del CAP.</p>	<p>Es treballa conjuntament entre les àrees de Salut, C17 i Igualtat en un promoció de la salut de la dona.</p> <p>Inici de la col·laboració entre C17 i Centre de Salut en el programa Salut i Escola.</p>
<p>Ampliar la informació sobre serveis de salut sexual i reproductiva específicament a dones de nacionalitat estrangera mitjançant trobades periòdiques de les responsables del CAP amb les dones.</p>	<p>Nombre i tipus d'accions dirigides a la difusió i informació sobre els recursos existents sobre la salut sexual i reproductiva de les dones.</p>	<p>0</p>
<p>Mantenir i millorar el programa "Salut a l'escola", atenent a les necessitats i els interessos de les noies i els nois que hi</p>	<p>Nombre i característiques de la població jove usuària del Programa Salut a l'Escola (sexe, procedència, grup social, entre d'altres).</p>	<p>Encara no s'ha pogut avaluar aquest indicador. S'acaben d'iniciar les accions conjuntes entre Salut i Escola (CAP), Àrea de Joventut i el Pla C17.</p>

participen.	Motiu de les consultes i necessitats detectades per part del personal sanitari responsable del Programa.	La informació relacionada amb aquest indicador es té registrats per part del CAP (Generalitat de Catalunya). Són bons indicadors per poder definir línies de promoció de la salut.
Desenvolupar programes d'atenció a les dones, orientats a una gestió autònoma i responsable de la salut afectiva, sexual i reproductiva i fer accessible als mètodes anticonceptius i, en cas necessari, a l'ús de la píndola postcoital i IVES per a reduir taxes d'embarassos no desitjats, especialment en adolescents. Organització de tallers i xerrades sobre salut sexual, afectiva i reproductiva adreçades a persones joves. Programa del Pla C-17. Commemorar el Dia Internacional de la Lluita contra la SIDA, 1 de desembre, amb la realització d'accions preventives i d'informació cap a la ciutadania (per exemple parlar sobre l'ús del preservatiu femení, la sexualitat d'homes, dones, etc.), sobre els serveis de prevenció, atenció i seguiment d'Infeccions de Transmissió	Nombre i característiques dels programes d'atenció en l'àrea de la salut sexual i reproductiva.	Cal modificar l'indicador. Es proposa el Servei d'Informació i Assessorament (SIA) com a nou indicador. Les dades relacionades amb les dones ateses pel SIA es tenen registrades. Aquesta informació s'ha demostrat útil per la detecció de problemes emergents relacionats amb la salut sexual i reproductiva al municipi.
	Nombre i grau de satisfacció de les dones usuàries d'aquests serveis (trams d'edat significatius, procedència, tipologia de llar, grup social, entre d'altres).	No s'ha recollit la informació.
	Nombre i continguts de les activitats d'educació afectiu/sexual per a joves realitzades. Nombre i característiques de les persones participants (sexe, procedència, edat, entre d'altres).	Són les mateixes dades de les activitats sobre imatge i salut reproductiva (han participat les mateixes noies).

Sexual (centres on es realitzen les proves, tractaments, recolzament emocional, etc.).	Nombre i tipologia d'accions realitzades al voltant del Dia Internacional de la Lluita contra la SIDA.	Espectacle "màgia i sexualitat". Els alumnes de 3er i 4rt de la ESO dels instituts de la Garriga. Es treballa la prevenció de conductes de risc i utilització i col·locació del preservatiu masculí. Difusió de material de sensibilització i informació, inclosos preservatius, a espais municipals.
--	--	--

Valoracions:

- Els resultats obtinguts coincideixen amb els resultats esperats.
- S'han realitzat gran part de les accions previstes per prevenir i promocionar la salut de les dones.
- S'han realitzat les accions previstes per enfortir i potenciar la informació i els recursos adreçats a les dones sobre la seva salut sexual i reproductiva.

5.2. Anàlisi i valoració dels resultats aconseguits

A continuació es presenten les valoracions sorgides del taller amb la ciutadania, respecte les accions del Pla:

- **Valoració de les accions per part de la ciutadania**
 - Percepció general de que hi ha accions que, encara que funcionen bé, no arriben a la gent que no està sensibilitzada o implicada. Es considera que falta comunicació i difusió. Es proposa que, per tal d'augmentar la difusió a través de la població més jove, es podrien utilitzar les xarxes socials.
 - No es visualitzen prou les accions de sensibilització, prevenció i atenció. Falta visibilització i difusió del que fa l'Ajuntament en matèria d'igualtat de gènere.
 - Percepció de que activitats com les que es realitzen pel 8 de març, tot i ser positives, no tenen continuïtat i es perd potencial.
 - Es valora la necessitat d'augmentar les accions de prevenció al municipi.
 - **Campanya 'N+O = No'**
 - Valoració positiva respecte la difusió i sensibilització de la campanya 'N+O = No'.
 - Alhora, es plantegen mancances en el circuit respecte com s'aborda cada cas. Hi ha assistents que creuen que la policia que hi era present, no era suficient ja que estava fora del recinte i no tenia capacitat per detectar possibles agressions donades les dimensions de l'espai. Algunes veus apunten que no hauria de ser la policia l'encarregada d'actuar davant d'agressions, sinó altres agents. De forma general, es comenta que hi hauria d'haver més gent sensibilitzada i amb capacitat de reacció dins i fora del recinte. Encara que des de l'Ajuntament es comenta que es va intentar crear un circuit implicant a la gent de les barres, es reconeix que pot haver fallat.
 - Tot i l'existència d'una carpa del Pla de Drogues, va mancar difusió i informació respecte l'existència d'aquesta.
 - **Formació als centres educatius**
 - La formació als centres es valora positivament tot i que es reconeix que molta gent la desconeix. Les noies més joves apunten que durant la seva etapa escolar mai van realitzar cap taller.
 - Es considera que s'hauria d'estendre a tot els cursos de l'alumnat.
 - **Tallers d'autodefensa**
 - En general, es fa una valoració positiva dels tallers d'autodefensa.
 - Alhora, es destaca positivament que des d'aquest any s'han fet des d'una perspectiva feminista. Anteriorment s'havia realitzat des de la policia local.
 - Dels tallers d'autodefensa es menciona que van ser útils per introduir nous conceptes.
 - **Mostra d'Art del Dia de les Dones**

- La Mostra d'Art es valora molt positivament, ja que es tracta d'una activitat amb molta implicació per part de la ciutadania.
- **Projecte La Garriga pel Foment de la Pau**
 - Es té coneixement de les Jornades de Foment de la Pau en tant que són activitats conegudes al poble, no tothom és conscient de que es faci des d'una perspectiva de gènere.
- **Llibre de la cuina La Garriga, una història entre fogons**
 - Percepció que amb el Llibre de cuina es va poder arribar a gent que, possiblement, no està sensibilitzada en qüestions de gènere, cosa que es valora molt positivament.
- **Servei de guarderia en actes culturals**
 - Aquelles que coneixen el servei de guarderia que s'ofereix des de la regidoria de cultura, el valoren positivament.
- **Servei d'Informació i Atenció a les Dones (SIAD)**
 - No tothom té coneixement de l'existència del SIAD. Es té la percepció que el SIAD no es difon gaire.

Pel que fa a l'abast de les accions la percepció de la ciutadania i del personal tècnic és la següent:

- La part més beneficiada són les dones que han viscut violència masclista, ja que s'estan fent més accions al respecte. S'identifica com un dels sectors més beneficiats en tant que existeixen recursos molt específics per atendre aquestes situacions.
- En segon lloc, destaca el col·lectiu de joves, ja que hi ha moltes accions que des d'altres àrees s'estan tirant endavant com, per exemple, tallers als instituts i al Casal. Tot i així, les joves assistents han reconegut que no en tenen la mateixa percepció ja que no n'han tingut coneixement.
- Es considera que el col·lectiu menys beneficiat són els homes. Encara que al principi, quan hi havia Agent d'Igualtat, es van fer accions sobre noves masculinitats i hi havia el compromís d'alguns homes, mai més s'ha fet res. Es reconeix que davant aquestes polítiques d'igualtat que actualment s'estan duent a terme, hi ha homes que s'hi estan resistint ja que pensen que va en contra d'ells. Aleshores, es planteja que caldria explicar quina és la intenció per tal de vèncer resistències.
- Algunes persones consideren que col·lectius menys beneficiats són dones migrades, persones LGTBI, homes i dones grans.
- Un altre col·lectiu que es creu que s'està deixant de banda és el de les dones amb diversitat funcional.
- Es percep que encara que l'Ajuntament no fa polítiques amb un objectiu polític, sí realitza actuacions puntuals en matèria de gènere.
- Per part d'algunes assistents s'apunta que, tot i que existeixen dificultats a l'hora d'arribar a col·lectius diversos, sovint no es visualitza la seva participació.

D'altra banda, la ciutadania i el personal tècnic identifica dificultats per avançar en la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en el si de l'Ajuntament:

- Resistències i falses creences tant a nivell polític com tècnic. El principal problema és l'estructura social i l'Ajuntament no deixa de ser un reflex de la societat
- Certa desídia i desil·lusió per part del personal tècnic.
- Saturació de feina per part del personal tècnic, es prioritza el dia a dia.

- Manca de transversalitat en el si de l'Ajuntament
- Directrius polítiques poc concretes i específiques en aquesta matèria. Cert desconeixement de les polítiques d'igualtat. Un major coneixement permetria trencar falses creences o resistències amb més facilitat.

BLOC 3: CONCLUSIONS I PROPOSTES

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

7. Conclusions

7.1. Conclusions de l'avaluació del disseny

- El fet de recollir bàsicament dades estadístiques de la població no ha permès realitzar una diagnosi acurada i, per tant, ha dificultat poder definir accions aterrades a la realitat i necessitats de les dones del municipi.
- La manca de dades desagregades per sexe no ha permès identificar totes les desigualtats existents entre dones i homes al municipi.
- La diagnosi a partir de les dades sociodemogràfiques no permet aprofundir en els problemes i necessitats més concrets, qualitius.
- La recollida dels problemes i necessitats detectats per una petita part de la ciutadania mitjançant tallers específics, es van traduir en propostes d'accions concretes.
- Les línies estratègiques en què es divideix el Pla no són fruit de la reflexió conjunta entre el personal municipal, polític i ciutadania, per tant no s'ajusten a les seves necessitats i demandes.
- El Pla és massa ambiciós en relació al nombre d'accions i els recursos disponibles, dificultant-ne la implementació.
- El Pla integra la perspectiva i transversalitat de gènere, mitjançant la creació d'una comissió tècnica, al menys a nivell teòric.

7.2. Conclusions de l'avaluació de la implementació

- El fet de no mantenir la figura d'Agent d'Igualtat ha tingut un impacte negatiu en la implementació del Pla atès que no ha permès assolir totes les accions previstes, ni la coordinació ni l'avaluació periòdica.
- No es va crear la Comissió Tècnica que havia de vetllar pel seguiment de la implementació del Pla i aquest ha estat el principal motiu pel qual s'han fet menys accions de les previstes.
- No es va comunicar a la resta de personal municipal les accions que havia de desenvolupar.
- La manca d'informació sobre l'existència del Pla ha fet que algunes de les persones no s'impliquessin com estava previst.
- El pressupost realitzat de manera estimatòria no ha permès dimensionar els cost real de les accions que s'havien de dur a terme.
- La manca de costum de treballar transversalment en l'organització ha dificultat incorporar la perspectiva de gènere en la programació d'accions des de les diferents àrees.

7.3. Conclusions de l'avaluació de resultats

- Sobre el coneixement i la difusió del Pla:
 - El Pla no és un instrument conegut ni pel cos tècnic municipal ni per la ciutadania, ja que no se n'ha fet difusió un cop aprovat pel Ple l'any 2010.
 - No ha estat un document que s'hagi tingut en compte a l'hora de planificar des de les diferents àrees municipals.
- Valoració de les accions desenvolupades:
 - No s'ha destinat personal específic al desenvolupament del pla.
 - Al llarg d'aquests anys s'han estat realitzant accions amb l'objectiu general d'afavorir la igualtat entre dones i homes, tant des de l'Àrea d'Igualtat com des d'altres àrees i organismes.
 - Les accions dutes a terme per les diverses àrees han estat fruit de l'interès personal del personal tècnic i/o polític que ho ha fet.
 - No s'ha recollit sistemàticament ni les accions que es realitzaven, ni els resultats, motiu pel qual és molt difícil mesurar si s'han assolit els objectius establerts.
- Sobre la incorporació de la perspectiva de gènere i la transversalitat a les diferents àrees:
 - No hi ha hagut una aposta per la incorporació de la perspectiva de gènere a l'organització.
 - La formació del personal s'ha iniciat els darrers dos anys i la inscripció a la mateixa ha per iniciativa pròpia, així com la intenció de dur a terme accions amb perspectiva de gènere i de manera més transversal.
 - L'avaluació del Pla durant els anys 2017/2018 ha permès donar a conèixer el Pla per primera vegada i començar a incorporar la perspectiva de gènere en algunes àrees.

8. Propostes

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

- Cal un compromís polític explícit per fer polítiques públiques d'igualtat i el conseqüent encàrrec tècnic.
- En el cas que es decidís elaborar un nou Pla d'Igualtat, caldria crear una Comissió política i una Comissió tècnica, encarregades de la seva implementació i seguiment.
- L'elaboració del nou Pla hauria de fer-se de manera participada, amb personal municipal, regidors i regidores, entitats i ciutadania en general.
- És del tot necessari el retorn del Pla que s'aprovi (difusió al butlletí, a les xarxes, presentació pública) i aprovació pel Ple municipal.
- Les accions haurien de ser anuals (no trianuals), avaluació anual i noves propostes a partir dels resultats obtinguts.
- El nombre d'accions hauria de ser assumible per part del personal que les ha de dur a terme.
- Caldria garantir la continuïtat del personal que ha de liderar i impulsar les accions, durant la vigència del Pla.
- Cal preveure un pla de formació a personal municipal i polític.
- Es fa necessari recollir dades segregades per sexes a totes les àrees, per tal de començar a comptar amb diagnòstics reals de la situació de desigualtat entre dones i homes i sobre l'impacte diferent dels diferents programes entre els homes i les dones.
- S'ha d'elaborar una eina, senzilla, que permeti fer el seguiment de les accions que prevegi el pla, recollint el nombre d'accions, la participació, el grau de satisfacció i resta d'indicadors que s'estableixin.
- En l'elaboració del nou pla caldria tenir en compte els col·lectius que es detecta que han estat menys beneficiats durant aquests anys: homes i les dones amb diversitat funcional.

ÍNDEX ANNEXES

1. Material consultat.....	44
2. Taller tècnic	45
3. Taller de ciutadania i entitats	49

1. Material consultat

- Memòries de l'Àrea d'Igualtat presentades a l'ICD els anys 2015 i 2016.
- Memòries de l'Àrea d'Igualtat presentades a l'Oficina de Dones i LGTBI de la Diputació de Barcelona els anys 2015, 2016 i 2017.
- Dades del SIAD contingudes l'aplicatiu Hèstia.
- Pla d'Igualtat de Gènere 2010-2012.
- Pla d'Igualtat de Gènere 2013-2015.
- Pla d'Igualtat de Gènere 2016-2018.

2. Taller tècnic

Taller amb el cos tècnic municipal: 25/01/2018

Participants: (11): tècnic de patrimoni, tècnica de cultura, tècnica de contractació, directora de la biblioteca, tècnic d'habitatge i empenedoria, tècnica d'igualtat, salut i cooperació, tècnica del servei local d'ocupació i treball, tècnica de recursos humans, tècnica de joventut (Pla C-17), tècnica d'ensenyament i tècnica de serveis socials.

- **Coneixement del Pla d'igualtat**
 - Coneixement escàs de l'existència del Pla d'Igualtat així com del propi contingut.
 - Algunes persones estan al corrent d'algunes de les accions del Pla, ja que és una condició necessària per tal de tenir accés a certes subvencions i ajuts per part de l'Administració.
 - Es percep que la manca de continuïtat de la comissió que es va crear per a la creació del Pla d'Igualtat va ser deguda a la manca d'un encàrrec clar i d'intenció política.

- **Compromís de l'Ajuntament amb les polítiques de gènere i igualtat**
 - Es considera que no existeix un compromís real però sí hi ha una major intenció d'avançar en les polítiques d'igualtat per diversos motius:
 - la legislació obliga,
 - hi ha partits polítics que pressionen,
 - per la relació personal entre tècnics i polítics, i pel color polític d'Alcaldia (Alcaldia té el mateix color polític que la Regidoria d'Igualtat).
 - La perspectiva de gènere ve donada més per la motivació del propi cos tècnic que per un lideratge i encàrrec polític concret i específic. Tot i això, es reconeix que no hi ha oposició política quan des del vessant tècnic es programen accions amb perspectiva de gènere.

- **Incorporació de la perspectiva de gènere a cada àrea**
 - **Biblioteca**
 - Introducció de la perspectiva de gènere tant en el llenguatge com en la documentació gràfica.
 - Realització d'activitats concretes amb perspectiva de gènere tant per persones adultes com per a infants en dates com el 8M o 25N.
 - Sempre es té en compte que no hi hagi llenguatge sexista.
 - En la organització d'activitats existeix coordinació amb la tècnica d'igualtat.
 - **Contractació**
 - Recentment s'ha intentat incloure la perspectiva de gènere als plecs de contractació, a través dels criteris de valoració. Per exemple, s'ha intentat valorar l'existència d'una contractació femenina, la realització de formació obligatòria en qüestions de gènere als treballadors personal o que la redacció de documents per part de l'empresa tingui en compte tal perspectiva. Es va intentar fer un reglament general de contractació, amb la intenció que fos aprovat per Plenari i així poder obligar la incorporació de la perspectiva de gènere en tots els plecs particulars.

Aquest reglament, però, no s'ha tirat endavant ja que no es creu necessari des de Secretaria en tant que la nova Llei de contractes que entrarà en vigor ja inclou articles en aquest sentit. Es considera, però, que aquests articles no són d'obligat compliment i que per tant no s'aconseguirà el mateix impacte que amb la proposta de l'àrea.

- Es percep que la incorporació de la perspectiva de gènere depèn de la sensibilització i voluntat de cada tècnic/a ja que no hi ha cap reglament que ho tingui en compte.
- Per al desenvolupament del POUM, es va valorar que l'equip redactor tingués contractada una persona que incorporés la perspectiva de gènere.
- **Cultura**
 - Incorporació de la perspectiva de gènere en el llenguatge.
 - En la programació del teatre, es va detectar una menor assistència per part de les mares i els pares d'entre 30 i 40 anys. Per tal de donar-hi resposta, es va crear un servei per a infants en paral·lel a l'espectacle amb una professora d'art. El resultat d'aquest ha esdevingut en una major assistència de les dones encara que no sempre amb les respectives parelles.
 - En els actes de carnestoltes, s'incorpora la 'Reina del Carnestoltes' enlloc del rei.
 - Respecte la programació cultural, també es té en compte la contractació de dones.
- **Educació**
 - S'han realitzat formacions sobre coeducació. En un inici es van desenvolupar en algun dels centres educatius del municipi i, posteriorment i degut a l'èxit dels primers, s'ha estès al conjunt de centres educatius. Aquestes activitats han estat liderades, però, des de l'Àrea d'Igualtat.
 - Es recullen dades segregades per sexe.
- **Emprenedoria**
 - Es reconeix que de totes les formacions que es fan, on la majoria d'assistents acostumen a ser dones, la perspectiva que la formació és diferent. Aquest fet coincideix amb que la persona que realitza la formació últimament també ha estat una dona.
 - Realització d'una formació anomenada 'Emprendre en femení' amb l'objectiu de posar en valor el fet de que les dones emprenguin, a través de l'anàlisi de les dificultats, fronteres i sostres als quals han de fer front.
- **Habitatge**
 - Encara que no s'ha incorporat cap acció concreta, es constata que la majoria de persones ateses als recursos d'accés a l'habitatge són dones.
 - Els horaris de visita al públic s'han adaptat als horaris d'entrada i sortida dels infants a les escoles per tal de facilitar la conciliació de les dones.
- **Juventut (Pla de Drogues C-17)**
 - Hi ha la voluntat d'incorporar la perspectiva de gènere en totes les accions que es desenvolupen.

- Encara que no s'incorpora a nivell específic, sí es fa de manera transversal; ja sigui a través del llenguatge, exemples, etc.
- Des del Servei C-17 (Pla de Drogues), existeix una coordinació amb la tècnica d'igualtat en la creació de campanyes, en el protocol de violència, etc.
- **Patrimoni**
 - Incorporació de la perspectiva de gènere per iniciativa pròpia i no perquè hi hagi cap sensibilitat ni obligatorietat a nivell polític.
 - En l'àmbit de difusió i comunicació, s'intenta aplicar tant a través del llenguatge i la redacció com en la programació d'activitats.
 - Hi ha la voluntat d'incorporar la representació de les dones com a referents de manera natural en els continguts.
- **Servei Local d'Ocupació i Treball**
 - Es va identificar que els llocs de treball oferts pels plans d'ocupació reproduïen la divisió sexual del treball: peons i brigada per a homes, administratives per a dones. De manera que es va intentar crear un nou pla d'ocupació per oferir major diversitat de llocs de treball a les dones, més enllà de la figura d'administració. Per tal de pal·liar aquesta desigualtat, es va crear la figura d'agents cívics, a través de la qual s'ha aconseguit augmentar la incorporació de dones.
 - En la formació que es realitza per a la gent aturada, es té en compte les necessitats de conciliació en els horaris de les formacions per tal que les dones puguin assistir-hi.
- **Serveis socials**
 - No es fan accions concretes amb perspectiva de gènere, ja que es considera que ja es fa des de l'Àrea d'Igualtat. Hi ha coordinació a nivell de casos i traspàs d'informació sobre accions d'Igualtat que poden interessar a persones usuàries dels serveis socials.
 - Es recullen dades segregades per sexe.
- **Limitacions**
 - Hi ha una valoració general de que la incorporació i l'aplicació de la perspectiva de gènere depèn exclusivament de la voluntat personal de cada tècnic/a, tenint en compte que aquesta perspectiva es pot perdre amb la rotació de personal. Alhora, hi ha qui creu que el fet de poder fer coses amb perspectiva de gènere és gràcies a l'autonomia de què disposen el conjunt de tècnics/es. Tot i així, hi ha àmbits en què, a l'hora d'intentar introduir la perspectiva de gènere, no s'ha rebut el suport tècnic necessari.
 - S'identifica la manca de transversalitat com a un dels principals punts febles de l'Ajuntament. Es constata cert desconeixement del que fan els i les tècniques de la resta d'àmbits. També un desconeixement general de les activitats realitzades des del l'àrea d'igualtat
 - La manca de recursos i d'eines destinades per part de l'Ajuntament al Pla d'Igualtat mostren que no és una prioritat política, en tant que no és un document que s'hagi tingut en compte des de la seva aprovació.
 - No totes les àrees recullen les dades segregades per sexe.
 - S'entén com a bona organització aquella que té representada tota la població (gent gran, immigrants, discapacitats, transsexuals, etc.).
- **Abast de les accions**

- La part més beneficiada són les dones que han viscut violència masclista, ja que s'estan fent més accions al respecte. En segon lloc, destaca el col·lectiu de joves, ja que hi ha moltes accions que des d'altres àrees s'estan tirant endavant com, per exemple, tallers als instituts.
- Es considera que el col·lectiu menys beneficiat són els homes. Encara que al principi, quan hi havia Agent d'Igualtat, es van fer accions sobre noves masculinitats i existia el compromís per part d'alguns homes, mai més s'ha fet res en aquest sentit. Es reconeix que davant aquestes polítiques d'igualtat que actualment s'estan duent a terme, hi ha homes que s'hi resisteixen ja que pensen que va en contra d'ells. Aleshores, es planteja que caldria explicar quina és la intenció per tal de vèncer resistències.
- Un altre col·lectiu que es creu que s'està deixant de banda és el de les dones amb diversitat funcional.
- Es percep que encara que l'Ajuntament no fa polítiques amb un objectiu polític, sí realitza actuacions puntuals en matèria de gènere.
 - **Dificultats identificades per avançar en la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en el si de l'Ajuntament**
- Resistències i falses creences tant a nivell polític com tècnic. El principal problema és l'estructura social i l'Ajuntament és un reflex d'allò que passa a la societat.
- Certa desídia i desil·lusió per part del personal.
- Saturació de feina per part del personal tècnic, es prioritza el dia a dia.
- Manca de transversalitat en el si de l'Ajuntament.
- Directrius polítiques poc concretes i específiques en aquesta matèria. Cert desconeixement de les polítiques d'igualtat. Un major coneixement permetria trencar falses creences o resistències amb més facilitat.

3. Taller de ciutadania i entitats

Taller amb la ciutadania: 25/01/2018

Participants: (10): regidores del govern, regidores de l'oposició, integrants del cos tècnic de l'Ajuntament, representants de diferents grups feministes.

1. Coneixement del Pla d'Igualtat i de les activitats

- Desconeixement sobre l'existència del Pla per part de les assistents que no treballen a l'Ajuntament.
- Accions de sensibilització al municipi identificades per la ciutadania:
 - o Campanya 'N+O = No' en l'àmbit de Festa Major,
 - o Formació a centres educatius (estudiants i mestres),
 - o Protocol d'abordatge de violències masclistes,
 - o Tallers d'autodefensa feminista,
 - o Mostra d'Art del Dia de les Dones,
 - o Projecte La Garriga pel Foment de la Pau,
 - o Llibre de cuina La Garriga, una història entre fogons.

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

- El compromís hi és en tant que voluntat i compromís formal. Tot i així, també es considera que aquest compromís va més dirigit al personal tècnic.
- Es valora que darrerament han augmentat les accions ja que han incrementat els recursos. Tanmateix, es considera que segueixen havent-hi limitacions polítiques tant en pressupost com en recursos.
- Tot i que, darrerament, la tècnica d'igualtat està més alliberada, s'hauria de dedicar exclusivament a les tasques referents a les polítiques d'igualtat.

3. Valoració de les accions

- Percepció general de que hi ha accions que, encara que funcionen bé, no arriben a la gent que no està sensibilitzada o implicada. Es considera que falta comunicació i difusió. Es proposa que, per tal d'augmentar la difusió a través de la població més jove, es podrien utilitzar les xarxes socials.
- No es visualitzen prou les accions de sensibilització. Falta visibilització i difusió del que fa l'Ajuntament en matèria d'igualtat de gènere.
- Percepció de que activitats com les que es realitzen pel 8 de març, tot i ser positives, no tenen continuïtat i es perd potencial.
- Es valora la necessitat d'augmentar les accions de prevenció al municipi.

➤ **Campanya 'N+O = NO'**

- Valoració positiva respecte la difusió i sensibilització de la campanya 'N+O = No'.
- Alhora, es plantegen mancances en el circuit respecte com s'aborda cada cas. Hi ha assistents que creuen que la policia que hi era present, no era suficient ja que estava fora del recinte i no tenia capacitat per detectar possibles agressions donades les dimensions de l'espai. Algunes veus apunten que no hauria de ser la policia l'encarregada d'actuar davant d'agressions, sinó altres agents. De forma general, es comenta que hi hauria d'haver més gent sensibilitzada i amb capacitat

de reacció dins i fora del recinte. Encara que des de l'Ajuntament es comenta que es va intentar crear un circuit implicant a la gent de les barres, es reconeix que pot haver fallat.

- Tot i l'existència d'una carpa del Pla de Drogues, va mancar difusió i informació respecte l'existència d'aquesta.

➤ **Formació als centres educatius**

- La formació als centres es valora positivament tot i que es reconeix que molta gent la desconeix. Les noies més joves apunten que durant la seva etapa escolar mai van realitzar cap taller.
- Es considera que s'hauria d'estendre a tot els cursos de l'alumnat.

➤ **Tallers d'autodefensa**

- En general, es fa una valoració positiva dels tallers d'autodefensa.
- Alhora, es destaca positivament que des d'aquest any s'han fet des d'una perspectiva feminista. Anteriorment s'havia realitzat des de la policia local.
- Dels tallers d'autodefensa es menciona que van ser útils per introduir nous conceptes.

➤ **Mostra d'Art del Dia de les Dones**

- La Mostra d'Art es valora molt positivament, ja que es tracta d'una activitat amb molta implicació per part de la ciutadania.

➤ **Projecte La Garriga pel Foment de la Pau**

- Es té coneixement del projecte La Garriga pel Foment de la Pau en tant que són activitats conegudes al poble, no tothom és conscient de que es faci des d'una perspectiva de gènere.

➤ **Llibre de cuina La Garriga, una història entre fogons**

- Percepció que amb el Llibre de la cuina es va poder arribar a gent que, possiblement, no està sensibilitzada en qüestions de gènere, cosa que es valora molt positivament.

➤ **Servei de guarderia en actes culturals**

- Aquelles que coneixen el servei de guarderia que s'ofereix des de la regidoria de cultura, el valoren positivament.

➤ **Servei d'Informació i Atenció a les Dones (SIAD)**

- No tothom té coneixement de l'existència del SIAD. Es té la percepció que el SIAD no es difon gaire.

4. Abast de les accions

- Un dels col·lectius que s'ha identificat com a més beneficiats de les activitats realitzades des de l'Ajuntament han estat els joves. Tot i així, les joves assistents han reconegut que no en tenen la mateixa percepció ja que no n'han tingut coneixement.
- Les dones en situació de violència masclista també s'identifiquen com un dels sectors més beneficiats en tant que existeixen recursos molt específics per atendre aquestes situacions.
- Algunes persones consideren que col·lectius menys beneficiats són dones migrades, persones LGTBI, homes, dones grans i gent amb diversitat funcional.
- Per part d'algunes assistents s'apunta que, tot i que existeixen dificultats a l'hora d'arribar a col·lectius diversos, sovint no es visualitza la seva participació.