

Avaluació

Pla Igualtat

2009-2020

AJUNTAMENT D'ARGENTONA

Regidoria d'Igualtat, Feminismes i LGTBI. Ajuntament d'Argentona

Nina González García, Tècnica Igualtat Ajuntament d'Argentona

Ajuntament d'Argentona
Març, 2020

INDEX

1. INTRODUCCIÓ.....	3
2. Avaluació del disseny.....	4
3. Avaluació de la implementació	5
4. Evolució de les polítiques d'igualtat de gènere a Argentona	8
5. Avaluació de resultats	9
6. Valoració de les accions desenvolupades	10
Àmbit 1. Organització Institucional	10
Àmbit 2. Prevenció i atenció a les situacions de violències masclistes.....	11
Àmbit 3 Coeducació i Educació per la Igualtat:	14
Àmbit 4 Salut	15
Àmbit 5 Territori.....	15
Àmbit 6 treball i usos del Temps	16
7. CONCLUSIONS	16

AVALUACIÓ PLA IGUALTAT

1. INTRODUCCIÓ

L'Ajuntament d'Argentona s'inicia en les polítiques de gènere l'any 2000, moment en que de forma conjunta i amb conveni amb la Oficina Tècnica del Pla d'Igualtat d'Oportunitats de la Diputació de Barcelona és va començar a redactar el primer Pla d'Igualtat d'oportunitats després de realitzar l'estudi i diagnòstic del territori. Pel que fa al I Pla d'Igualtat, és va orientar a incorporar mesures d'acció positiva, posteriorment i a partir del 2009, és va anar redefinint i reorientant per incorporar la **perspectiva transversal**.

Altrament, la necessitat d'introduir la perspectiva de gènere en tots els àmbits de la política local, va fer necessària l'elaboració d'aquest marc d'actuació per incidir en totes les àrees municipals, ja sigui a nivell intern de l'administració, com en l'ús de l'espai públic, en la participació, la creació o remodelació d'infraestructures, l'àmbit laboral, el cultural, l'esportiu, el social, l'educatiu, en la salut, etc.

És important recordar, que el Pla és un Instrument polític-tècnic per aplicar la política local de gènere, concretament és una eina que dóna coherència a les actuacions que es realitzen d'acord a uns eixos d'intervenció definits des de diferents àmbits estratègics.

En concret, El Pla d'Igualtat 2009-2020 està dividit en **sis eixos estratègics**:

1. Organització Municipal.
2. Prevenció i atenció a les situacions de violències Masclistes.
3. Coeducació i Educació per la Igualtat.
4. Territori.
5. Treball i usos del temps
6. Salut.

Tanmateix, el disseny, la implementació i l'avaluació del Pla d'igualtat ens ajudarà a analitzar l'abast i la idoneïtat de les accions desenvolupades des del 2009 fins al 2020 període de vigència del III Pla d'igualtat per a la ciutadania d'Argentona.

2. Avaluació del disseny

Cal destacar també, que el disseny del III Pla d'igualtat 2011-2015, va partir d'un procés d'avaluació de l'anterior Pla 2004-2008. En aquest sentit, alhora d'elaborar el II Pla d'igualtat es van utilitzar diferents tècniques de recollida d'informació: anàlisi documental i estadística, anàlisi de les polítiques d'igualtat a l'Ajuntament d'Argentona 2001-2011, les dades del Projecte Educatiu de Ciutat d'Argentona (2006), entrevistes a agents clau (tècnics del Pla de Barri de Sant Miquel del Cros, el Pla de Joventut, Benestar social, integrants de la Xarxa Xairadó i dones significatives de la Vida del projecte "Si Sortim Millorem". A partir d'aquesta informació es va fer la diagnosi de la Vila d'Argentona, estructurant sis línies estratègiques.

L'anàlisi DAFO (debilitats, amenaces, fortaleces i oportunitats) ens permet analitzar les accions i la dedicació de tècnica.

Amb referència al nombre **d'accions preventives i de sensibilització** es valora que hi ha un augment del nombre d'accions i una major implicació i participació amb la ciutadania per donar resposta a les reivindicacions de la lluita feminista i contra les violències masculines; augmentant el projectes preventius i cal destacar també, la incorporació d'espais de treball on les dones tenen lideratge, i concretament, implicant a la ciutadania, entitats, centres educatius, etc.

No obstant, les hores de **dedicació tècnica** (10 hores) impliquen un clar retrocés de les Polítiques d'igualtat que dificulten el fet de fer efectiva l'impuls que necessiten.

Amb relació al **pressupost**, el document inclou informació sobre la partida pressupostària assignada a nivell general però sense especificar el que es destina per cada línia estratègica. Pel que fa als indicadors d'avaluació estan adaptats a cada acció.

3. Avaluació de la implementació

Pel que respecta al grau d'acompliment de les accions, s'observa que s'ha realitzat un nombre important de les accions previstes, i en canvi algunes línies han quedat menys treballades i/o s'han fet parcialment.

Podrien dir que hi ha un assoliment alt de la implementació, atès que un nombre important d'accions s'han implementat totalment o parcialment. Cal tenir en compte que es tracta d'un Pla que contempla sis línies estratègiques i moltes accions, fet que pressuposa una major complicitat alhora de realitzar un treball transversal amb tots i cadascun dels serveis de l'Ajuntament.

Tanmateix, la manca de dedicació de la tècnica referent ha comportat que moltes de les accions no s'hagin pogut desenvolupar i/o portat a terme per manca dels **recursos humans** necessaris.

A continuació es presenta l'evolució dels RRHH:

1 Tècnica d'Igualtat amb dedicació parcial:

Anys	Hores dedicació Tècnica
2000 a 2008	8 hores setmanals
2009 a 2013	15 hores setmanals (canvi de referent tècnica)
2014-2019	10 hores setmanals
2020	20 hores setmanals

1 Auxiliar Administratiu (cat. D) suport puntual en tasques concretes.

El següent punt a considerar és el **pressupost**. Podem constatar que l'import del pressupost destinat a les polítiques d'igualtat va patir una baixada del 37% en el període 2004- 2006 . A partir de l'any 2007, l'evolució és desigual fins al 2013 que s'incorpora el Projecte "Si Sortim Millorem.



EVOLUCIÓ DEL PRESSUPOST

ANY	PRESSUPOST
2001 al 2003	No hi havia una partida específica, no és pot quantificar
2004	4.750,00 €
2005	5.470,00 €
2006	9.286,11 €
2007	13.380,38 €
2008	8.612,30 €
2009	6.723.98 €
2010	5.500,00 €
2011	4.900,00 €
2012	6.900,00 €
2013	30.432,00 € s'inclou projecte si sortim millorem abans a SSB
2014	30.300,00 €
2015	40.270,12 €
2016	34.265.01 €
2017	33.850,00 €
2018	34.550,00 €
2019	44.405,10 €
2020	38.667,50

Pel que fa a les **Fons de finançament** han anat variant: essent el suport de la Diputació el que s'ha mantingut més estable al llarg de tots aquests anys.

El finançament del **Institut Català de les dones** ha estat variable i lligat a l'aprovació política del Pla d'Igualtat. Durant els anys 2017, 2018 i 2019, l'ICD no va treure la convocatòria anual de subvencions per als Ens Locals de menys de 20.000 habitants. Aquest 2020, ha tornat a sortir la convocatòria però condicionada a l'aprovació del Pla intern d'Igualtat que actualment no tenim encara.

D'altra banda, el **Pacte d'estat contra la Violència de Gènere del Govern d'Espanya** a partir de l'any 2018 l'ajuntament rep una aportació econòmica.

EVOLUCIÓ DE LES FONTS DE FINANÇAMENT

ANY	DIPUTACIÓ	PACTE D'ESTAT	ICD	TOTAL
2009	3.205,09 €		No havia Pla d'igualtat	3.205,09 €
2010	2.932,29 €		No havia Pla d'igualtat	2.932,29 €
2011	2.950,00 €		2.500,00 €	5.450 €
2012	3.100,00 €		2.100,00 €	5.200 €
2013	5.377,00 €		2.028,00 €	7.405 €
2014	4.317,00 €		2.986,00 €	8.303 €
2015	6.067,08 €		2.171,00 €	8.238,08 €
2016	5.532,17 €		2.040,00€	7.932,17 €
2017	10.0000 €		No hi ha	10.000 €
2018	13.920,37 €	2.872,94 €	No hi ha	16.793,31 €
2019	11.332,64	2.872,94 €	No hi ha	14.205,58 €
2020	15.950,79 €		No podem optar al no tenir Pla intern	



4. Evolució de les polítiques d'igualtat de gènere a Argentona

ANY	Evolució polítiques
2000	Aprovació del I Pla d'igualtat d'oportunitats t d'oportunitats Home-dona Inici Assessoria Jurídica per a les Dones Posada en marxa del Punt d'Assessorament per a Dones sobre Igualtat d'Oportunitats Les polítiques d'igualtat depenen de la Regidoria de Joventut . Dedicació tècnica 8 hores
2009	Les polítiques d'igualtat passen a dependre de Benestar Social . Realització d'estudi i anàlisi de les polítiques Igualtat Aprovació del II Pla d'igualtat 2009-2011 per incloure la transversalitat i altres línies estratègiques. Implementació accions de sensibilització i prevenció. Dedicació tècnica 15 hores
2012	III Pla d'igualtat 2012-2016 i prorrogues
2014	Aprovació del Protocol per a l'abordatge integral de la violència de gènere . Implementació de la formació especialitzada a professionals de la Comissió Tècnica i de la Xarxa d'atenció. Dedicació tècnica 10 hores
2015	Creació de la Comissió Tècnica del Protocol per a l'abordatge integral de la violència de gènere professionals dels diferents àmbits i d'aquesta sorgeixen 2 comissions: Prevenció i Pràxis i documentació. Implementació d'accions de prevenció a dintre del Pla docent de l'INS i accions de coeducació als centres educatius de primària. Formació continuada professionals
2016	Es crea la Regidoria d'Igualtat . Les polítiques d'igualtat passen a dependre de la Regidoria d'Igualtat. Aprovació del Protocol assetjament en l'àmbit laboral Propostes d'actuació contra les agressions sexistes a les festes majors 1 Formació especialitzada a entitats, establiments, tècnics i polítics. Dedicació tècnica 10 hores
2017	Aprovació del Protocol per l'abordatge del sexisme i les violències sexuals als espais públics . Falques entre concerts. Campanya comunicativa a les xarxes socials. Formació per fomentar corresponsabilitat envers les conductes sexistes Tallers a l'INS "El sexisme també surt de Festa" "Fes-la Rodar" Estudi diagnòstic per generar espais segurs i agradables (il·luminació, seguretat, ús de l'espai, senyalització, punts de suport, ...) Marxa exploratòria nocturna
2018	Creació del Grup- Motor Argentona Lliure de Sexisme . Expedient de contractació Assessoria Jurídica Ampliació del Protocol per diferenciar les actuacions de festa major i les de tot l'any als espais públics. Protocol per l'abordatge del sexisme i les violències sexuals .
2019	Constitució de la Comissió d'Investigació per assetjament psicològic laboral i altre discriminacions a la feina . Aprovació de l'annex " Actuacions de Dol " en violències masclistes Aprovació del Reglament de les Polítiques Municipals d'Igualtat i LGTBI Elaboració de protocols dins les entitats: "Violències sexuals, dinàmiques de poder i cura organitzacional" Suport al col·lectiu feminista de la Vila "Truges Rebels".



2020	Avaluació del III Pla d'igualtat Inici Pla d'igualtat intern per al personal de l'Ajuntament Inici diagnòstic IV Pla de Polítiques per a la Igualtat i la diversitat de gènere Ampliació de la dedicació tècnica 20 hores.
------	--

5. Avaluació de resultats

El coneixement i difusió del Pla d'Igualtat a nivell polític i tècnic és elevat, sobretot de les accions que tenen a veure amb les violències masclistes i les que estan relacionades amb les àrees en la qual la persona treballa.

El document està penjat al portal de l'ajuntament amb el 100 % del contingut. Altrament, encara hi ha àrees en que costa fer arribar les polítiques transversals, per contra, i amb caràcter general, és continua incidint a través dels espais de treball entre àrees per facilitar aquesta sensibilització i coneixement del que implica el treball transversal alhora d'introduir la perspectiva de gènere i la diversitat sexual.

De manera genèrica, la **Comissió de transversalitat de Gènere** com a òrgan de coordinació interna en matèria d'igualtat i LGTBI, és l'òrgan que ha de donar les directrius polítiques per elaborar el Pla estratègic. Per concretar, la implantació de la perspectiva de gènere, tal i com contempla, el Reglament de les Polítiques d'Igualtat i LGTBI partirà d'aquest treball previ.

Pel que respecta a la ciutadania, en canvi, constatem que hi ha un major coneixement de les accions de sensibilització i prevenció motivat pel ressò que tenen. Tanmateix, i amb tot i això no hi ha un gran coneixement del Pla d'Igualtat a nivell general. Considerant que a nivell de Comunicació els temes d'igualtat es comuniquen i es visibilitzen pel que respecta a tempos i l'estratègia comunicativa.

6. Valoració de les accions desenvolupades

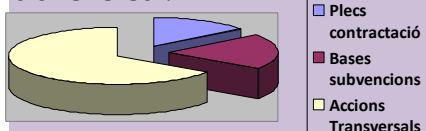
Àmbit 1. Organització Institucional

Aquesta línia s'orienta a promoure un canvi en les pràctiques i la cultura organitzativa per tal de garantir la incorporació de la perspectiva de gènere en el treball intern de la institució.

Es treballa per construir una **cultura de treball** que sigui sensible al desenvolupament de projectes que introdueixin la **perspectiva de gènere** en les diferents **àrees** de forma **transversal** per arribar a tots els departaments, des de secretaria – incorporació en la contractació les obligacions que marca la Llei Orgànica d'Igualtat 3/2007 pel que fa a la contractació externa d'empreses amb criteris socials i d'igualtat; fins quan es regulen les noves bases per les subvencions Municipals per entitats i s'incorporen nous criteris per promoure que les entitats incorporin la perspectiva de gènere en les seves accions entre d'altres accions realitzades amb educació, joventut, promoció econòmica, cultura, Pla de barri, etc.

A nivell intern el **Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament laboral** aprovat el 2016 és una de les eines per crear i mantenir unes relacions laborals igualitàries i una tolerància zero davant l'assetjament. Tanmateix, s'ha treballat per formalitzar alguns documents corporatius que serveixen per millorar les estratègies de prevenció i sensibilització i l'actuació en situacions d'assetjament laboral. Per aquest motiu, s'ha creat la Comissió d'investigació per donar resposta a les situacions d'assetjament.

Àmbit 1 Organització Municipal: perspectiva de gènere a les diferents àrees de forma transversal.



Plecs de contractació externa amb criteris socials i d'igualtat; Bases subvencions entitats per promoure la perspectiva de gènere, accions transversals amb Educació, Joventut, Promoció econòmica, Pla de barri, Serveis Socials, Policia Local.

Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament laboral aprovat el 2016.

Comissió d'investigació.

Àmbit 2. Prevenció i atenció a les situacions de violències masclistes

Aquesta línia pretén desenvolupar accions per a la millora de les intervencions i actuacions en les situacions de violències masclistes.

En aquest sentit, **El Protocol per l'abordatge integral de la Violència de Gènere**, aprovat el 2014 incorpora en el procés d'elaboració a professionals de tots els serveis públics i entitats Municipals del territori configurant un grup de treball nombrós i heterogeni. L'any 2015 es constitueix **la Comissió Tècnica** com a òrgan tècnic que assegura i garanteix la intervenció coordinada i la prevenció, detecció, l'atenció i la recuperació de les dones, els fills i filles i les persones al seu càrrec. La comissió té dues Comissions de Treball:

- La **Comissió de prevenció**, la qual treballa per incidir en les activitats generals de centre i consolidar la prevenció.
- La **Comissió de praxis i documentació**, treballa per millorar la coordinació i els procediments millorant l'atenció, evitant la victimització secundària, edició de Tríptics, elaboració del Pla de sortida, escales per treballar amb adolescents, indicadors de risc en menors,...

11

Al llarg d'aquests anys s'ha fomentat **la formació especialitzada** per a tots els membres de la Comissió. Per aquest motiu, s'ha ofert en total de 9 formacions repartides al llarg d'aquests anys. Les quals han versat entorn a:

1. Continguts generals envers el fenomen de les violències masclistes
2. Dinamització i formació de la Comissió Tècnica de violències masclistes
3. Abusos sexuals a menors
4. Coneixement del Programa estimar no fa mal per adolescents
5. Aprofundiment dels àmbits d'intervenció
6. Coeducació als centres escolars
7. Adolescents i violències masclistes
8. Modificacions del Codi Penal i reformes legislatives que afecten a les violències masclistes i a la protecció d'infants i adolescents.
9. Nens i nenes que pateixen violències masclistes

Per un altre banda, El **Protocol contra les agressions sexistes en espais festius** aprovat l'estiu de 2017 , és un altre instrument del qual s'ha dotat l'Ajuntament d'Argentona per aconseguir que les dones i les persones LGTBI puguin gaudir d'unes festes i d'una vida lliure de violències en els espais festius.

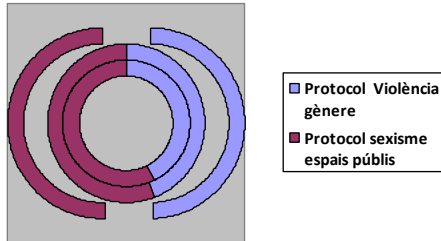
Posteriorment al llarg de tot el 2018 és va realitzar un treball amb el grup motor per ampliar el protocol i estendre les accions a tots els espais públics i també durant les festes majors, document que ha estat aprovat al Ple d'Abril de 2019 i és el que tenim vigent actualment on es defineixen les diferents eixos d'intervenció (prevenció, detecció, atenció i recuperació) diferenciant les **accions en els espais públics** (preventives i de sensibilització pag 43 del protocol) i les d'atenció i recuperació.

I les accions previstes al **Protocol intervenció en espais públics lliures de sexisme**.

Aquest instrument contempla diverses accions que van des de les :

1. **Preventives i de sensibilització** amb diversos materials comunicatius i de sensibilització (Pautes d'actuació dins les barres, Cartells per la zona de festes i concerts, Punt de suport Lila, Flyers, enganxines, llibret informatiu, material de difusió i samarretes, edició vídeo preventiu, Falques entre concerts, etc.
2. **Intervencions a l'espai públic** diagnòstic per generar espais segurs i agradables en quan a il·luminació, seguretat, ús de l'espai, senyalització, punts de suport
3. **Pla de Comunicació** a les xarxes socials, Notes de Premsa, llibrets, etc
4. També contempla **Sessions Formatives** especialitzades per fomentar corresponsabilitat envers les conductes sexistes per les entitats i els agents implicats (tècnics Municipals, cossos de seguretat, Polítics, establiments, garrinada, etc.). S'han realitzat Tallers "El sexisme també surt de Festa" i "Fes-la Rodar" realitzades amb l'entitat noctàmbul@s pel jovent de l'INS
5. **Atenció** per distingir l'actuació entre els actes constitutius d'un fet delictiu i els comportaments no delictius per orientar les accions de les persones responsables i oferir informació útil per actuar de forma adequada i segons els estàndards d'atenció aprovats per la Generalitat.
6. **Recuperació** oferint la informació i els canals adequats per recollir les dades i derivar a les persones afectades als serveis que les podem ajudar.

Àmbit 2 Prevenció i atenció a les situacions de violències masclistes



Protocol per l'abordatge integral de la Violència de Gènere 2014. Comissió Tècnica constituïda el 2015 com a òrgan que garanteix la intervenció coordinada. Hi ha 2 Comissions de Treball: **Comissió de prevenció:** per consolidar la prevenció. **Comissió de praxis i documentació** treballa per millorar la coordinació i els procediments millorant l'atenció. Formació especialitzada

Protocol contra les agressions sexistes en espais Públics accions a tots els espais públics. **Preventives i de sensibilització** (Pautes d'actuació dins les barres, Cartells per la zona de festes i concerts, Punt de suport Lila, Flayers, enganxines, llibret informatiu, material de difusió i samarretes, edició vídeo preventiu, Falques entre concerts, etc. Formació especialitzada

Intervencions a l'espai públic generant espais segurs, il·luminats, senyalització, punts de suport lila. **Comunicació** a les xarxes socials, Notes de Premsa.

Sessions Formatives a professionals i Tallers "El sexisme també surt de Festa" i "Fes-la Rodar" pel jovent de l'INS

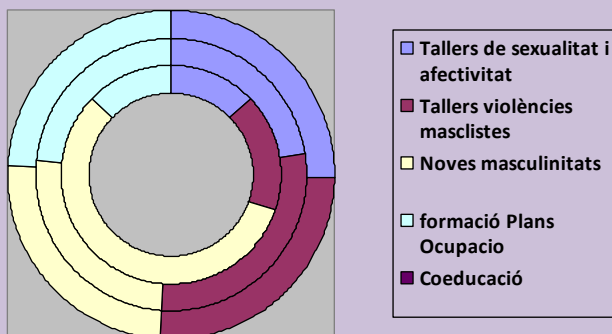
Àmbit 3 Coeducació i Educació per la Igualtat:

L'objectiu és Implementar la perspectiva de gènere **en els centres escolars**. En aquest sentit, les accions i eines de prevenció del bullying, de ciberassetjament i assetjament entre iguals, ...

Des de la Regidoria s'ha fet incidència a través de la participació en la **formació dels Plans d'Ocupació i el projecte d'habilitats parentals**. L'objectiu és incorporar i donar a conèixer a l'alumnat els drets que ens aporta la Llei Orgànica d'Igualtat del 2007, les desigualtats laborals i els estereotips, els aspectes de Conciliació vida personal i laboral , formes de violència i assetjament laborals, normatives, entre d'altres aspectes.

Àmbit 3 Coeducació i Educació per la Igualtat:

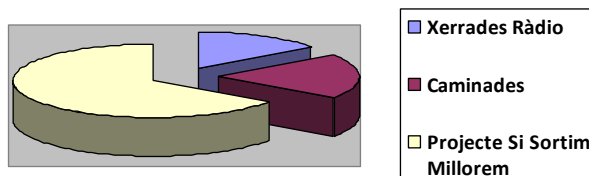
Implementar la perspectiva de gènere **en els centres escolars** i als Plans d'ocupació



Àmbit 4 Salut

L'objectiu és Visibilitzar les diferències de gènere a l'hora d'emmalaltir. Una bona mostra, són les accions organitzades entorn a la **diada de la Salut de les dones**, un bon exemple d'això són els debats a la ràdio, les caminades del grup Si Sortim Millorem, i diversos actes que es realitzen anualment per commemorar aquesta dia Internacional.

Cal fer una especial referència al **Projecte "Si Sortim Millorem"**, el qual amb les sessions setmanals de gimnàstica terapèutica, així com altres accions de participació col·lectiva de llarg recorregut, han contribuït a millorar la capacitat funcional, cognitiva i el benestar de les persones. Hem constatat com aquestes accions afavoreixen l'arrelament, el sentiment de veïnatge, la millora de les relacions cara a cara, i el suport social i personal, tant a nivell formal com informal, augmentant el sentiment de comunitat i minimitzant l'estrès percebut per altres factors personals. L'Enfortiment o empowerment produït en aquest grup de dones interrelaciona amb una major participació en les activitats i la vida de poble, i una millora de les relacions socials fent possible petites transformacions en el seu dia a dia.



Àmbit 5 Territori

Pretén incidir en el Pla Urbanístic per fomentar espais de relació, reduir zones d'inseguretat, millora i usos de l'espai públic, foment dels camins escolars, afavorir la posada en marxa de carrils BBT ,etc.

Des del Pla d'Igualtat s'han fet aportacions al POUM. Tanmateix, s'ha col·laborat aportant criteris al Projecte "dret a l'habitatge i intervenció immobles desocupats".

Àmbit 6 treball i usos del Temps

L'objectiu és fer visibles les desigualtats de gènere en l'àmbit laboral.

En aquest sentit, s'han realitzat accions de sensibilització com ara:

- Xerrades a la Ràdio
- Participació en el projecte DIL
- Participació en el projecte de Reforma horària.

7. CONCLUSIONS

- Es veu necessari acostar les polítiques d'igualtat dona/home a les polítiques per la diversitat sexual i de gènere. Aquesta nova mirada, intenta reforçar la idea que el sexisme i l'LGTBfòbia responen a una mateixa arrel.
- En l'àmbit de la **Lluita contra la violència de gènere** és fa necessari reemprendre les sessions de la Comissió Tècnica i els dos grups de treball (GT) creats el 2015 com a mecanisme de treball interdisciplinari i de seguiment de la Prevenció i el Grup de Treball de praxis i documentació.
- Continuar amb la Formació especialitzada als professionals per entre el fenomen de les violències masclistes des d'un enfocament ecològic que faci possible entendre com interactua el sistema social, les institucions, la família i la mateixa persona.
- És necessari introduir la perspectiva de gènere en el **disseny urbanístic de la Vila i del territori** perquè els espais comunitaris siguin espais que facilitin la relació i siguin segurs, sense fragmentació per afavorir la seguretat i la vida pública.
- En l'àmbit de la **coeducació** és necessari treballar i reflexionar amb els centres educatius, famílies i alumnat. Cal treballar a partir dels equips directius i del mateix professorat per analitzar de forma conjunta la situació dels centres escolars d'Argentona. També és necessari recollir les actuacions coeducatives que s'estan realitzant per fer-les més visibles i vetllar per la seva continuïtat.
- Cal incidir més en aspectes de prevenció de **salut afectiva, sexual i reproductiva**. Visibilitzar l'esport femení, incorporar la perspectiva de gènere en les polítiques d'ocupació, afavorir la participació sociopolítica de les dones i les entitats del municipi, continuar impulsant la perspectiva de gènere en la gestió de totes les polítiques públiques de l'ajuntament d'Argentona.
- Realitzar el reconeixement de la Tècnica d'Igualtat pel que fa a la dedicació, les responsabilitats, les funcions, els coneixements per a exercir les funcions específiques.