

**PLA LOCAL D'IGUALTAT
DE MASQUEFA
2022 - 2025**

Coordinació del treball:

Secció de Polítiques Municipals
Oficina de Polítiques d'Igualtat
Gerència de Serveis d'Igualtat i Ciutadania
Àrea d'Igualtat i Sostenibilitat Social



Autoria:



Amb el suport de:



Finalitzat en data: Juliol 2022

ÍNDEX

1.	PRESENTACIÓ	3
2.	INTRODUCCIÓ	4
3.	PARTICIPANTS	5
4.	MARC CONCEPTUAL, LEGAL I NORMATIU DE LES POLÍTIQUES DE GÈNERE	7
5.	PROCÉS D'ELABORACIÓ DEL PLA LOCAL D'IGUALTAT DE MASQUEFA	13
5.1	PLA DE TREBALL.....	13
5.2	METODOLOGIA I FASES DEL PROCÉS	13
6.	DIAGNOSI	19
6.1	DIAGNOSI PER EIXOS	24
6.1.1	COMPROMÍS AMB LA IGUALTAT DE GÈNERE.....	24
6.1.2	ACCIÓ CONTRA LES VIOLÈNCIES MASCLISTES	29
6.1.3	DRETS I QUALITATS DE VIDA.....	33
6.1.4	COEDUCACIÓ I TRANSMISSIÓ D'UNA CULTURA IGUALITÀRIA.....	36
6.1.5	REFORMULACIÓ DELS TREBALLS I DEL TEMPS	38
6.1.6	RECONeixEMENT DEL LIDERATGE I LA PARTICIPACIÓ DE LES DONES	41
7.	PLA D'ACCIÓ	44
7.1	ACTUACIONS PER EIXOS	46
7.1.1	COMPROMÍS AMB LA IGUALTAT DE GÈNERE.....	48
7.1.2	ACCIÓ CONTRA LES VIOLÈNCIES MASCLISTES	51
7.1.3	DRETS I QUALITATS DE VIDA.....	54
7.1.4	COEDUCACIÓ I A LA TRANSMISSIÓ D'UNA CULTURA IGUALITÀRIA.....	56
7.1.5	RECONeixEMENT DEL LIDERATGE I LA PARTICIPACIÓ DE LES DONES	58
7.1.6	REFORMULACIÓ DELS TREBALLS I DEL TEMPS	60
7.2	CRONOGRAMA.....	62
7.3	TAULA RESUM D'ACTUACIONS, EIXOS I ÀMBITS	66
8.	SEGUIMENT I AVALUACIÓ	69
9.	PRINCIPALS CONCLUSIONS I RECOMANACIONS	71
10.	BIBLIOGRAFIA I FONTS DOCUMENTAL.....	73
11.	ANNEXES	74
11.2	ALGUNS RECURSOS PEL MÓN LOCAL.....	74
11.2.1	GUIES	74
11.2.2	PORTALS DE DADES.....	75

1. PRESENTACIÓ

Masquefa amb el seu primer Pla Local d'Igualtat 2022-2025 avança en el compromís d'erradicar totes les formes de desigualtat, per aconseguir una societat igualitària en drets i oportunitats, inclusiva i respectuosa amb la diferència, i lliure de violències masclistes.

El Pla Local d'Igualtat 2022-2025 és un document clau per promoure polítiques d'igualtat entre homes i dones, i persones LGTBIQ+ a la nostra vila. Quan parlem d'igualtat de gènere, estem parlant de drets humans, que són universals, innegociables i inalienables. Tot i l'avançament en matèria d'igualtat, en els últims anys, encara queda camí per aconseguir una igualtat real i efectiva que permeti que les dones i les persones LGTBIQ+ accedeixin i participin en les mateixes condicions que els homes en la vida laboral, educativa, econòmica, cultural i política.

Aquest Pla simbolitza el compromís que l'Ajuntament de Masquefa adquireix per fer de Masquefa, una vila més justa i igualitària. El procés d'elaboració del Pla, s'ha desplegat des d'un abordatge transversal i interseccional, amb la participació de personal tècnic municipal, grups de discussió amb ciutadania, representants d'entitats i partits polítics, amb la voluntat que aquest sigui una eina útil i consensuada, que inclou objectius i actuacions concretes, basades en la diagnosi prèvia.

Aquest Pla planteja un seguit d'actuacions que s'estructuren en sis eixos per treballar de forma estratègica i integral en els diferents àmbits que afecten a la vida de les persones:

- Eix 1. Compromís amb la igualtat de gènere.
- Eix 2. Acció contra les violències masclistes.
- Eix 3. Drets i qualitats de vida.
- Eix 4. Coeducació i transmissió d'una cultura igualitària.
- Eix 5. Reformulació dels treballs i del temps.
- Eix 6. Reconeixement del lideratge i la participació de les dones.

Encoratgem a tothom, personal municipal i ciutadania, a fer vostre aquest Pla i considerar-lo un document clau i estratègic eficaç per fer de Masquefa una vila on tothom pugui conviure lliure de discriminacions i violències masclistes, amb respecte a les diversitats i a la igualtat de gènere.

Xavier Boquete Saiz
Alcalde

Isis Abad Ruiz
Regidora d'Igualtat

2. INTRODUCCIÓ

Els Plans d'Igualtat són una **eina clau de planificació i implementació** de les polítiques públiques de gènere des d'un abordatge transversal i estratègic que incorpori totes les àrees i actuacions municipals.

Constitueixen un conjunt ordenat d'objectius i mesures que permeten desenvolupar una estratègia integral per la millora de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, identificar les desigualtats estructurals i fer-hi front. El plans ens han de permetre fer una mirada àmplia del municipi des de la planificació urbanística, disseny d'edificis i equipaments, la seguretat, la comunicació, l'educació, la cultura ... fins a la vida i la cura de les persones que hi viuen.

El seu impuls sorgeix del reconeixement de les desigualtats i discriminacions existents per raó de gènere i de la voluntat per transformar aquesta realitat. Les actuacions s'encaminen a **afavorir la igualtat de dones i homes en diferents àmbits**, i a propiciar un model de ciutadania que fomenti l'equitat i la diversitat, des d'una aproximació interseccional.

Concebuts com una **eina de treball transversal**, els plans incorporen totes o diverses àrees dels ens Locals per tal d'introduir el principi d'igualtat en totes les actuacions municipals. L'abordatge transversal de la perspectiva de gènere a les polítiques públiques suposa un necessari compromís polític i la necessària formació i implicació de tot el personal municipal.

El Pla d'Igualtat és un **document estratègic clau** que, a més de servir per a la planificació i la posada en marxa d'actuacions concretes, ha de poder mesurar l'impacte o els efectes del mateix en la correcció dels biaixos de gènere existents i especialment, en la millora de les condicions de vida de les dones.

3. PARTICIPANTS

Durant l'elaboració d'aquest Pla d'Igualtat han estat moltes les persones que han col·laborat per fer-lo possible en les diferents fases i a través de canals diversos, aportant visió, idees, expertesa i coneixement del municipi. Per altra banda, la feina feta i compartida de molts col·lectius i entitats feministes i LGBTIQ+ durant els últims anys han aportat eines, reflexions i materials molt útils i necessaris per la materialització de plans com el que ara teniu a les mans.

L'elaboració d'aquest pla ha estat possible gràcies a:

Coordinació, redacció i dinamització.

Ajuntament de Masquefa: Isis Abad Ruíz – Regidora d'Igualtat i Carme Alías Mercado – tècnica d'Igualtat.

Diputació de Barcelona: Fina Castells Servent i Sònia Albuixech i Gámez, tècniques de la Oficina de Polítiques Municipals.

Equip de Dones amb Empenta (Dae): Èlia Palomas Oliva, Margarida Fité i Givés i Sònia Mateos Fernández, tècniques de l'àrea de Formació i Consultoria.

Grup Motor:

Isis Abad Ruíz – regidora d'Igualtat, Pilar Irigaray Pérez - delegada d'Igualtat, Carme Alías Mercado –tècnica d'Igualtat, Lourdes Bosch Albertí –Cap de l'àrea de Serveis personals i coordinadora general i Cristina Branera Gubern –tècnica d'ocupació.

Aquest Pla també s'ha construït amb la participació de professionals de Cultura, Esports, Gent gran, Educació i Igualtat, Joventut, Participació i Civisme, Ocupació, Empresa i turisme, Policia local, Ràdio, Recursos Humans, Serveis Socials, Urbanisme, Medi ambient i Brigada de l'Ajuntament, el jutge de Pau i professionals dels centres educatius i del SIAD, **ciutadania i entitats que han aportat la seva mirada sobre la Igualtat, entre elles:** ADF, AFA IES Masquefa, AMPA Font del

6

Roure, AMPA Vinyes Verdes, Associació Cultural Recreativa El Maset, Associació Grup de Voluntaris de Masquefa, C. E Gas a Fons de Masquefa, Casal d'avis, Club basquet Masquefa, Club Ciclista, Constel·lació Lila, Coral l'Alzinar, Diables de Masquefa, Esplai Giravolt, FS Espardenya, PAT-APAT, Patinatge Artístic , Xaranga Drac i Associació Missatgers. I totes les persones que han participat a títol individual en els espais de participació proposats i les persones anònimes que han omplert el qüestionari.

4. MARC CONCEPTUAL, LEGAL I NORMATIU DE LES POLÍTIQUES DE GÈNERE

Les polítiques d'igualtat, així com les estratègies per a la seva implementació, han estat fortament determinades per un important desplegament normatiu en l'àmbit comunitari, estatal, autonòmic i local, com a resultat, en gran part, dels instruments jurídics, polítics i tècnics impulsats des de Nacions Unides a través de les Conferències Mundials de les Dones. S'han desenvolupat gràcies a la incidència dels moviments de dones i feministes que han obligat a posar la igualtat en l'agenda pública. Fins al punt que al setembre de 2015, i amb l'acord històric de 193 països, l'Assemblea General de les Nacions Unides va aprovar l'Agenda 2030 per al Desenvolupament Sostenible i els seus 17 Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS), com a instrument global amb un ampli abast i una importància sense precedents, en el què l'objectiu número 5 és aconseguir la igualtat de gènere i apoderar totes les dones i nenes. Es tracta d'erradicar la violència i la discriminació contra les dones, així com d'assegurar que tenen les mateixes oportunitats que els homes en tots els àmbits de la vida. Això vol dir acabar amb totes les formes de violència contra les dones.

Marc internacional i europeu

La inclusió del principi d'igualtat entre dones i homes en l'ordenament jurídic internacional està marcada per la Carta de les Nacions Unides de l'any 1945, en la qual es prohibeix la discriminació per raó de sexe i s'eleva, així, el principi d'igualtat entre dones i homes a l'esfera dels drets humans. També a la Declaració Universal de Drets Humans adoptada i proclamada per l'Assemblea General de les Nacions Unides, el 10 de desembre de 1948, ja en fa esment: *"Considerant que els pobles de les Nacions Unides han ratificat en la Carta llur fe en els Drets Humans fonamentals, en la dignitat i el valor de la persona humana i en la igualtat de dret d'homes i dones; i que han decidit de promoure el progrés social i millorar el nivell de vida dins d'una llibertat més àmplia (...)"* Posteriorment, l'any 1967, l'Assemblea General de les Nacions Unides proclama la Declaració sobre l'eliminació de la discriminació contra la dona. La declaració estableix, en l'article 1, que la discriminació contra la dona és injusta i

constitueix una ofensa a la dignitat humana. Aquesta declaració és precursora de la Convenció de les Nacions Unides sobre l'eliminació de tota forma de discriminació contra la dona (CEDAW), de l'any 1979, la qual entra en vigor en forma de tractat internacional el 1981. La convenció suposa, a més d'una declaració internacional de drets per a la dona, l'establiment de la idea que els estats han de garantir el gaudi d'aquests drets i establir les mesures necessàries per assolir-los.

És en la IV Conferència Mundial de la Dona celebrada a Beijing (1995) on el *gender mainstreaming* (transversalització de gènere) es posicionarà en l'agenda internacional. A través de la Declaració i Plataforma d'Acció de Beijing, s'introdueix la igualtat i la no-discriminació per raó de sexe com a factor clau per construir les societats del segle XXI. En la IV Conferència es demana als governs, de manera explícita, la integració de la perspectiva de gènere en totes les polítiques i els programes amb la voluntat d'analitzar-ne les conseqüències per a les dones i els homes, respectivament, abans de prendre decisions. L'assumpció de l'estratègia de la transversalització de la perspectiva de gènere permetrà la promoció de la igualtat de gènere a través de la combinació de mesures i instruments legislatius i accions concretes que es reforcin mútuament.

En l'àmbit comunitari, la Comunitat Europea incorpora el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en el Tractat de Roma l'any 1957 en la mesura que reconeix el dret a la igualtat de retribució per un mateix treball (article 114, antic article 119). El Tractat d'Amsterdam (1999) avança en l'assumpció del principi d'igualtat entre dones i homes a la UE, sobretot pel que fa a la igualtat de tracte entre els treballadors i les treballadores, que es constitueix com un dret fonamental. A més, apunta al principi de la transversalització de gènere en la mesura que totes les accions de la política pública se subordinen a l'objectiu d'eliminar les desigualtats entre les dones i els homes. L'any 2001, amb el Tractat de Niça, no sols estableix la igualtat com un dret, sinó que ja reconeix la necessitat d'emprendre accions positives per fomentar la participació de les dones en el mercat laboral. Finalment, el Tractat de la Unió Europea (TUE) converteix el principi d'igualtat entre homes i dones en un valor comú de la UE que els estats membres han de respectar i garantir

a l'hora d'establir requisits per a noves incorporacions d'estats (article 2). Al mateix temps, en l'article 3, estableix que la UE ha de fomentar la igualtat entre homes i dones.

Marc estatal

El reconeixement de la igualtat de dones i homes en l'ordenament jurídic espanyol es troba en la Constitució Espanyola (CE) de 1978, la qual, ja en l'article 1.1, situa la igualtat com a valor constitucional que impregna tot l'ordenament jurídic juntament amb altres valors com la llibertat, la justícia i el pluralisme polític. En l'article 14, a més, proclama el dret a la igualtat davant la llei (igualtat formal) i a la no discriminació per raó de sexe, i, en l'article 53.2, configura aquest dret com un dret especialment protegit. La CE no sols reconeix la igualtat com un dret protegit, sinó que també, en l'article 9.2, consagra l'obligació dels poders públics de promoure les condicions perquè la igualtat de l'individu i dels grups en què s'integra siguin reals i efectives eliminant els obstacles que impedeixin o dificultin la seva plenitud i facilitant la participació de la ciutadania en la vida política, econòmica, cultural i social.

Pel que fa al tractament de la violència vers les dones, la Llei Orgànica 1/2004 de mesures de protecció integral contra la violència de gènere suposa una fita molt important en el nostre ordenament jurídic. Implica el reconeixement legal de la violència de gènere com un problema social de gran rellevància i fa palès el compromís dels poders públics a intervenir de forma coordinada per la salvaguarda dels drets de les dones víctimes de violència. En relació al tractament dels diferents àmbits de discriminació i amb l'objectiu de construir una societat més justa i igualitària, s'aprova la Llei Orgànica 3/2007 per la igualtat efectiva de dones i homes (LO3/2007). Aquesta llei suposa un reconeixement explícit de les desigualtats existents a la nostra societat i, per tant, la necessitat d'implicar tots els poders públics per combatre-les i promoure la igualtat real. La llei posa l'accent en la importància de les accions preventives i en la consideració de la dimensió transversal de la igualtat com a principi fonamental del text normatiu, tot i que

reconeix també la necessitat d'adoptar accions positives per part dels poders públics a l'empara de la licitud constitucional.

Cal destacar que actualment estem en un moment important de producció de legislació feminista. En el moment en el qual s'elabora aquest Pla està en procés de tramitació la llei, "per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia de drets de les persones LGBTI" i la Llei Orgànica de Garantia de Llibertat Sexual (el que es coneix popularment com la Llei del Si és Sí). Ambdues lleis molt rellevants i necessàries per garantir drets tant a les persones trans i LGTBI com a les dones, adolescents i nenes.

Marc autonòmic

L'Estatut d'Autonomia de Catalunya del 2006 estableix en el títol preliminar que els poders públics han de promoure els valors de la llibertat, la democràcia, la igualtat, el pluralisme, la pau, la justícia, la solidaritat, la cohesió social, l'equitat de gènere i la sostenibilitat. A més, l'article 19 del títol I admet la igualtat d'oportunitats i la no discriminació com a drets de les dones. I en l'article 41 reconeix l'obligació legal dels poders públics a implementar el principi de la transversalitat de gènere en totes les polítiques públiques.

Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista. Es tracta d'una llei global i transversal que eleva al màxim rang normatiu i competencial l'exigència d'erradicació d'aquest tipus de violència. Inclou les actuacions que els poders públics catalans desenvoluparan, la xarxa de serveis d'atenció i recuperació que garantiran la intervenció integral de les víctimes, així com el reconeixement de la importància dels aspectes preventius i la necessitat de la incorporació de mesures de sensibilització, prevenció i detecció precoç com a principis fonamentals per a la seva erradicació.

La Llei 17/2015 de 18 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes tracta d'una regulació feta d'acord amb les competències de l'autogovern de Catalunya i que s'emmarca dins la categoria de norma específica complementària de la Llei orgànica 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. Aquesta norma

incorpora modificacions legislatives substancials per avançar cap a aquesta igualtat efectiva i estableix mesures transversals en diferents ordres de la vida.

Marc local

L'administració pública local és converteix en l'ens més idoni per desenvolupar les polítiques de gènere, dins del marc de les seves competències, per la seva característica de proximitat amb la ciutadania i la realitat social. El paper del món local, és doncs, fonamental en la promoció i la implementació de les polítiques d'igualtat de gènere ja que tenen la responsabilitat de vetllar per les condicions de vida de la ciutadania i garantir una vida en igualtat de condicions i lliure de discriminacions. Aquest rol central és reconegut per la Carta Europea d'Autonomia Local quan estableix que "l'exercici de les responsabilitats públiques, de manera general, ha de correspondre preferentment a les autoritats més properes a la ciutadania".

Van ser les administracions locals les qui van crear els primers serveis d'atenció a la dona i a partir de la dècada dels 90, els governs locals adquireixen un paper protagonista en el desenvolupament d'aquestes polítiques, creant estructures tècniques específiques com les Regidories de Dones o d'Igualtat, impulsant serveis per a les dones, destinant recursos econòmics i humans, i incorporant la transversalitat de gènere com a estratègia per introduir el principi d'igualtat en totes les polítiques públiques locals.

Les **funcions en matèria d'igualtat que s'atribueixen als ens locals**, en l'exercici de les seves competències, venen recollides, específicament, en l'article 6 de la Llei 17/2015, de 18 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes:

- a) Estudiar i detectar les mancances i les necessitats de les dones comptant amb la col·laboració de les associacions de dones.
- b) Sensibilitzar la població sobre les causes de la violència masclista, impulsar actuacions i campanyes de prevenció i posar a disposició els serveis d'atenció necessaris per a les persones que pateixen les diverses manifestacions de la violència masclista.

12

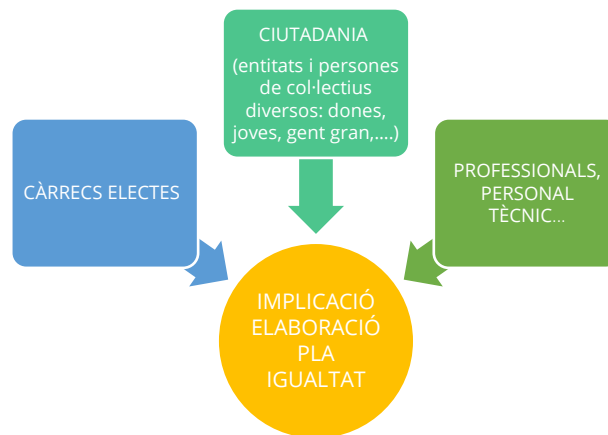
- c) Atendre, informar i orientar les dones sobre programes i recursos per a facilitar l'exercici efectiu des seus drets, i sensibilitzar homes i dones en termes d'igualtat de drets i deures.
- d) Crear i adequar els mecanismes necessaris per a integrar la transversalitat de la perspectiva de gènere en llurs actuacions polítiques.
- e) Formar i capacitar el personal per garantir que compleixin les seves funcions en relació al què estableix aquesta llei.
- f) Elaborar, aprovar, executar i avaluar els plans d'igualtat del sector públic.
- g) Dissenyar, aprovar, executar i avaluar els plans d'igualtat a què fa referència aquesta llei que afecten els ens locals.
- h) Fomentar l'autonomia personal i econòmica de les dones i impulsar l'ocupació femenina.
- i) Fomentar la presència de dones en els òrgans de participació i en els espais de presa de decisions.
- j) Donar suport als grups feministes i a les entitats de defensa dels drets de les dones, i impulsar-ne la participació en el disseny, l'elaboració, el desenvolupament i l'avaluació de les polítiques d'igualtat i de transversalització de gènere.
- k) Adequar i mantenir estadístiques actualitzades que permetin un coneixement de la situació diferencial de dones i homes en els diferents àmbits d'intervenció local.
- l) Dissenyar i aplicar polítiques destinades a erradicar les desigualtats i les explotacions de les dones en tots els àmbits locals d'intervenció.

Per altra banda, el Decret Legislatiu 2/2003 de la Llei municipal de règim local estableix en l'art 71 que per a la gestió dels seus interessos, el municipi també pot exercir activitats complementàries de les pròpies d'altres administracions públiques i, en particular, en el punt c) la promoció de la dona.

5. PROCÉS D'ELABORACIÓ DEL PLA LOCAL D'IGUALTAT DE MASQUEFA

5.1 Pla de treball

El procés per l'elaboració del pla d'igualtat parteix d'un treball des d'una perspectiva comunitària on es té en compte les diferents veus presents al municipi, el rol que ocupen i les responsabilitats que se'n deriven: càrrecs electes, professionals i ciutadania, entenent que tots ells són necessaris i corresponsables de l'assoliment de l'objectiu d'una plena igualtat lliure de violències masclistes i LGTBIfòbiques al municipi. Posant un especial èmfasi en la representació de les diversitats, en especial els col·lectius que habitualment estan infrarepresentats, per tal de garantir la interseccionalitat en el procés d'elaboració del pla i en el propi Pla.



Per la seva elaboració s'han plantejant diferents metodologies participatives adaptades a les característiques del territori i a la diversitat de les persones participants, per fomentar un procés igualitari i horitzontal on tots els agents implicats se'n sentin part, per això mateix en la recollida d'informació s'aposta per l'ús de tècniques majoritàriament qualitatives.

5.2 Metodologia i fases del procés

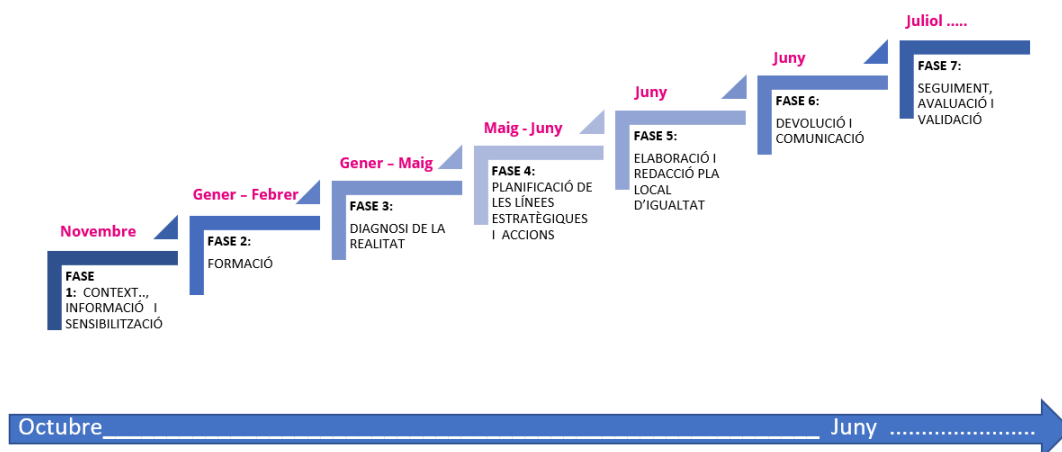
El model metodològic utilitzat té relació en la voluntat de construir un consens conceptual i un marc teòric feminista comú per a actuar davant les desigualtats estructurals de gènere i les violències masclistes i LGTBIfòbiques, fomentant la participació democràtica a través d'espais de debat públics, per poder incorporar diferents mirades en el procés deliberatiu/consultiu per a la seva posterior validació

14

política. Això ha implicat formar, sensibilitzar i implicar, en la mesura del possible, als agents del territori que han participat en aquest procés (càrrecs electes, professionals i ciutadania) en la conceptualització de la transversalitat la perspectiva de gènere, la interseccionalitat, la igualtat i la definició dels diferents eixos de treball, posant èmfasi com comentaven, anteriorment en la corresponsabilitat en l'elaboració i desenvolupament del Pla.

A través del procés d'elaboració d'aquest pla, es van dissenyar metodologies participatives que van haver de ser adaptades al context de pandèmia a causa de la Covid-19. Tot i certes limitacions encara presents i imposades per aquest context, va ser possible adaptar el procés formatiu, participatiu i de recollida d'informació des d'un enfocament feminista, en el qual els aspectes qualitius adquireixen especial rellevància perquè atorguen una major profunditat en les anàlisis i comprensió de les preocupacions i problemàtiques aterrades en el territori. Durant el procés d'elaboració del Pla d'Igualtat, i per a crear un espai de participació i presa de decisions directe, es van utilitzar diferents eines, espais i canals per a donar cabuda a la diversitat de veus i mirades presents al municipi.

Tal com s'ha esmentat, el procés d'elaboració d'aquest pla va estar marcat per diferents fases de treball. La primera fase de "contextualització, informació i sensibilització, i de formació" va ser clau perquè va permetre conèixer i situar-nos en el procés, identificar les necessitats i les característiques del territori, definir els principals agents així com constituir **el grup motor** i consensuar l'estratègia de desenvolupament.



15

La segona fase va estar marcada per la realització de diverses trobades i formacions adreçades principalment a càrrecs electes i professionals per situar el procés de l'elaboració del pla i conceptes claus que precedeixen a l'elaboració del pla i el sentit d'aquest com: la perspectiva de gènere, la igualtat de gènere, la interseccionalitat, les polítiques locals de gènere, el marc normatiu, la transversalitat de gènere i concretament què és un Pla local d'igualtat i perquè ha de servir. Aquesta fase és molt necessària i rellevant a l'hora de dissenyar, desenvolupar i avaluar el Pla.

És així, que es van desenvolupar diferents eines, espais i canals participatius que van permetre incorporar les visions del territori sobre la desigualtats sistèmiques.

Es van constituir espais de participació fonamentals, tals com el grup motor format per 5 persones representants de l'Ajuntament que van anar definint les metodologies, els agents clau, així com la revisió i planificació del procés de diagnosi i d'elaboració del pla juntament amb l'equip assessor de Dones amb Empenta.

La següent fase va implicar el desenvolupament d'una diagnosi municipal que ens permetés elaborar un Pla d'igualtat que s'ajustés a la realitat de Masquefa. Es va plantejar com un procés sistemàtic de recollida d'informació, valoració i anàlisi d'aquesta informació utilitzant diferents eines: anàlisi documental, entrevistes en profunditat, grups de discussió i un qüestionari. En tot moment es va intentar potenciar la participació de la ciutadania, així com personal tècnic i càrrecs electes del municipi que va tenir la funció d'establir el marc des del qual treballar (percepcions, preocupacions i necessitats) i les principals propostes a desenvolupar d'acció del pla.

El procés de diagnosi es va ocupar de conèixer les dades – quantitatives i qualitatives– i especificitats de Masquefa entorn les desigualtats a partir de la revisió dels diferent eixos estratègics que poden configurar un Pla d'Igualtat: *Compromís amb la Igualtat, Acció contra les violències masclistes, Drets i qualitat de vida, Coeducació i transmissió d'una cultura igualitària, Reformulació dels treballs i dels temps, i Reconeixement del lideratge i la participació de les dones* creuats alhora amb diferents àmbits d'anàlisis proposats: *Polítiques internes dels ens locals, Usos del temps, cures i*

treballs, Acció Social, Salut, Educació, Cultura, festes i esports, Participació, Violències masclistes, permeten una bona radiografia de l'abast de les actuacions, els reptes i possibles buits. La diagnosi es va desenvolupar des d'una perspectiva de gènere en clau feminista i interseccional. És a dir, es va posar en la pràctica del procés els requeriments teòrics inclusivament propis del feminisme. Les dades obtingudes mitjançant aquest procés -i la seva anàlisi- són el punt de partida per, posteriorment, poder vincular els resultats amb les accions concretes.

A continuació es presenten les eines que s'han utilitzat per elaborar la diagnosi:

Anàlisis documental: S'han revisat diferents memòries, informes, plans, projectes i programes facilitats pel municipi, per tal de tenir una bona radiografia de Masquefa: què s'ha fet, què es fa i què es vol fer en relació a la Igualtat.

-
- Pla de Responsabilitat Social – 2018 – Ajuntament/Diputació/Ingeriria Social
 - Pla de Comunicació – 2019-2022 – Ajuntament/Diputació/Mirada Local.
 - Protocol Local davant les violències sexuals en espais públics d'oci – 2021- Ajuntament/Diputació/ Noctàmbules
 - Informe Punt Lila – Festa Halloween- 2021 – Ajuntament/Cúrcuma
 - Informes POUM – Punt 6 – 2021 i 2022 – Ajuntament /Col·lectiu Punt 6
 - Pla de Joventut – 2020-2024 – Ajuntament
 - Pla local de Seguretat – 2018-2022 – Ajuntament/Diputació
 - PAM – Pla d'Actuació Municipal- 2020-2023 – Ajuntament
 - Protocol per l'abordatge de les Violències Masclistes de la Comarca de l'Anoia – 2018 – Consell Comarcal
 - Informe de les Migracions a la Comarca de l'Anoia– 2020 – Consell Comarcal Anoia
 - Pla Comarcal d'igualtat – 2017-2021 – Consell Comarcal Anoia
 - Resum avançat Poum (s'està elaborant)
-

Entrevistes: Consistents en una conversa amb persones que l'equip motor del projecte ha valorat que pel seu càrrec, professió o implicació social, permetrien obtenir informació de profunditat i de primera mà en relació als diferents eixos objecte d'estudi. Es va fer 7 entrevistes en profunditat, algunes d'elles individuals i altres col·lectives amb 2 o 3 persones. Les entrevistes es van fer majoritàriament a

professionals de diferents àrees: serveis territorials, policia, educació, promoció econòmica i ocupació, serveis socials, serveis de salut, acollida i SIAD, també a la regidora d'Igualtat i amb el col·lectiu feminista de Masquefa "Constel·lació Lila".

Grups de discussió: seguint la tècnica de producció de discursos col·lectius per part d'un grup de persones reunides entorn de la temàtica objecte d'estudi. Amb els grups de discussió es busca aconseguir informacions relacionades amb les percepcions, opinions, sentiments i coneixements sobre el tema tractat. Es va fer un total de 4 grups, 1 a professionals de l'educació, i altres 3 adreçats a ciutadania: entitats i ciutadania en general, dones de diferents característiques: edats, professions i orígens., i 1 amb diverses dones d'origen marroquí.

ENTREVISTES	I	CIUTADANIA				PROFESSIONALS				CÀRRECS ELECTES			
		Nº	GÈNERE			Nº	GÈNERE			Nº	GÈNERE		
			D	H	NB		D	H	NB		D	H	NB
ENTREVISTES	7	1	3	0	0	5	10	3	0	1	1	0	0
GRUPS	4	3	49	9	0	1	7	0	0	0	0	0	0
TOTAL	11	4	52	9	0	6	17	3	0	1	1	0	0
			61				20				1		
82 PERSONES CONSULTADES													

Qüestionari: utilitzant aquest instrument estructurat a partir de preguntes tancades i obertes en relació als diferents eixos que han estructurat el pla d'acció i que han permès obtenir una fotografia de la percepció i coneixement dels aspectes relacionats amb el diferents eixos, i alhora el **coneixement o no dels serveis** relacionats. El qüestionari és a la vegada una font d'informació i alhora una eina de formació.

El qüestionari va estar obert 14 dies del 3 al 16 de maig i va ser respost per 55 persones, 41 dones, 12 homes, 1 persona no binària, i 1 persona classificada com a altres.

Els grups d'edat de més resposta, van ser de 35 a 44 i de 45 a 54, coincidint amb els grup d'edat més nombrós de població. En relació a la seva residència: 29 eren del casc Antic i 10 de Can Parellada. 30 persones feia més de 20 anys que viuen a Masquefa i 18 persones entre 10 i 20 anys.

En total les persones implicades a la Diagnosi han estat 137 persones.

Un cop elaborada la diagnosi es va fer una sessió de treball amb professionals exposant les preocupacions, necessitats i propostes extretes de la diagnosi en relació a cada eix a fi de contrastar i aterrar els resultats de la diagnosi a accions concretes adaptades al territori i concretament a Masquefa.

Totes aquestes fases van permetre establir les bases per a la fase d'elaboració del Pla redactat per l'equip de Dones Amb Empenta, recollint i analitzant totes les propostes, conclusions i treball fet pels diferents espais de participació, donant coherència i uniformitat a tot el document.

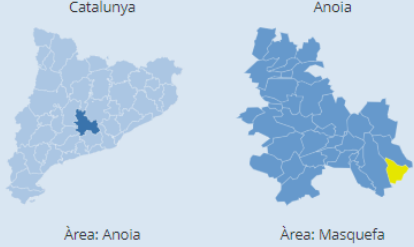
Així, el present Pla inclou tots els continguts descrits, fruit del procés deliberatiu i participatiu on s'han implicat a diferents nivells i en diferents moments 148 persones i que es tradueixen en la definició d'un Pla d'acció estructurat per eixos.

Un cop elaborat i aprovat el Pla es preveu una última fase de devolució pública a càrrecs electes, professionals i a la ciutadania de Masquefa, tancant amb la proposta de seguiment, validació i avaluació, elements imprescindibles per a la seva contínua avaluació en relació amb l'eficàcia, efectivitat i impacte de les actuacions definides en el Pla que es detalla en el punt 8 del document.

6. DIAGNOSI

Context Territorial¹

Masquefa	
Codi	081192
Comarca	Anoia
Població (2022)	9.744
Superfície (km ²)	17,06
Densitat (hab./km ²)	571,2
Altitud (m)	257



Font: Idescat 2022

Masquefa és un municipi situat a l'extrem més oriental de la comarca de l'Anoia, al límit amb les comarques del Baix Llobregat i l'Alt Penedès i amb una extensió de 17,06 quilòmetres quadrats i ubicada ja dins de la depressió prelitoral del Penedès. El municipi actualment té més de 9.700 habitants entre el nucli de la vila, el poble de La Beguda Alta, les urbanitzacions Can Valls, El Maset, Can Parellada i Can Quiseró i una vintena de masies.

Una de les principals activitats econòmiques del municipi va ser i continua sent la viticultura: la producció de la vinya, ara sota la Denominació d'Origen Penedès, fins i tot té relació amb el nom de la població, considerat d'arrel àrab i que significa 'lloc fèrtil' (meskéfe). El procés d'industrialització, a més, també va resultar un motor essencial durant molts anys de l'economia i la configuració del territori. L'antiga Fàbrica Rogelio Rojo n'és el principal símbol d'aquest període decisiu per al desenvolupament de la vila.

Segons les dades del 2021 de l'IDESCAT², Masquefa està format pel Masquefa Nucli (on hi viu la part més gran de la població total) i uns altres 5 nuclis de població al voltant d'aquest: La Beguda Alta, Can Parellada, Can Quiseró, Can Valls i el Maset.

¹ Les dades recollides són de l'IDESCAT de l'any 2021 i 2022

² Esmentar que tot i tenir dades del 2022 d'IDESCAT, s'han utilitzat les del 2021 perquè tenen major traçabilitat.

Aquesta peculiaritat en l'organització territorial és important tenir-la en compte en la diagnosi.

Masquefa es troba a una altitud mitjana de 256 metres sobre el nivell del mar, mentre que la cota més elevada, a 339 metres, està localitzada a la part nord-oest del terme, en la confluència amb el municipi d'Hostalets de Pierola (Anoia).

La vila llinda al nord precisament amb aquest poble (Hostalets de Pierola), seguint la riera de Claret i el torrent de l'Ocata; al sud, Masquefa confina amb Sant Llorenç d'Hortons (Alt Penedès), avançant per una part del torrent de la Masia; per la zona est, la vila limita amb Sant Esteve Sesrovires (Baix Llobregat); Piera (Anoia) és el municipi que confronta amb Masquefa per la banda oest, seguint la riera de Can Bonastre i la riera de Mas Falquet.

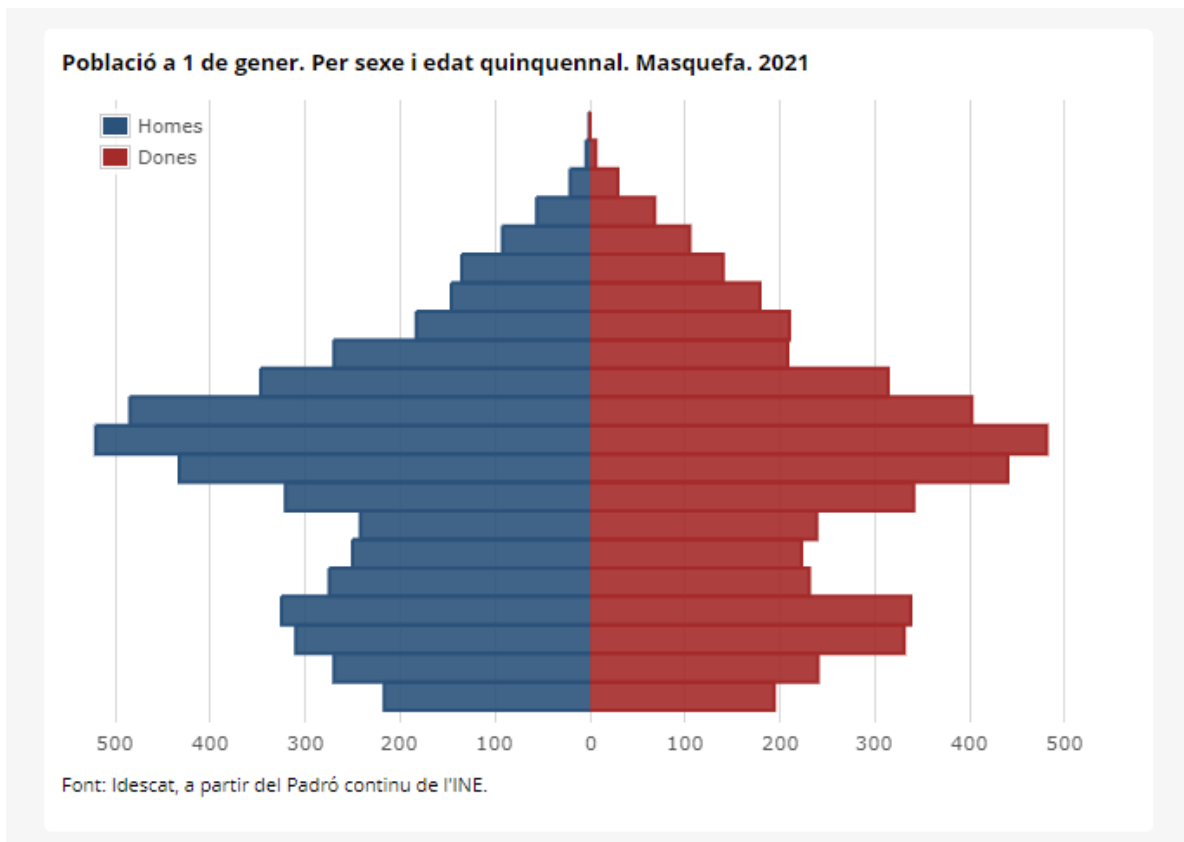
Masquefa pertany a la comarca de l'Anoia però a nivell administratiu canvia les relacions segons l'organització territorial:

- **Organització municipal:** el municipi organitza alguns recursos i serveis a nivell comarcal.
- **Educació:** depèn administrativament dels serveis territorials del Penedès, anteriorment depenia de la Catalunya Central. En el moment de l'elaboració del pla, s'estava gestant el canvi de demarcació i encara hi havia tràmits en transició.
- **Cossos de Seguretat - Mossos:** la comissaria de referència és Igualada. (encara que hi ha més proximitat amb Martorell).
- **Judicial:** el partit Judicial correspon a Martorell.
- **Salut:** el Cap de Masquefa té obert de dilluns a divendres de 8h del matí a 20h de la tarda. Fora d'horari i caps de setmana cal desplaçar-se a Martorell al Cap de Martorell, a l'Hospital de Martorell o al CUAP de Sant Andreu de la Barca.
- **ASSIR:** el centre de referència per Atenció Salut Sexual i Reproductiva és l'Assir que està situat en el CAP de Torrent de Llops (Martorell).

Context sociodemogràfic

Respecte a la distribució de la població per grups d'edat, podem veure com la base de la piràmide poblacional és més estreta que el cos central, seguint així el patró de les societats occidentals contemporànies. En termes absoluts, hi viuen més homes que dones, d'un total de 9.744 persones: 4.966 són homes i 4.778 són dones. També podem comprovar com en els grups d'edat més avançada, la proporció de població femenina és major, contràriament als grups d'edat adulta jove, en què la proporció s'inclina més cap a la població masculina.

Respecte a la població estrangera empadronada a Masquefa, segons l'Informe Estadístic "Les migracions a la comarca de l'Anoia 2020", era d'un 6,2% formada per 20 nacionalitats, per sota del percentatge de Catalunya (16,2%) i de la Comarca de l'Anoia (9,3%). La principal nacionalitat que està empadronada a Masquefa és la marroquina.



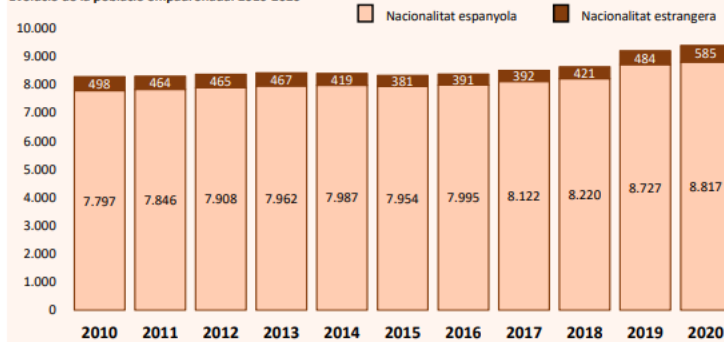
Perfil de la població empadronada al municipi de Masquefa Xifres oficials



	Total		(93,8%) Nacionalitat espanyola		(6,2%) Nacionalitat estrangera	
Població a 1 de gener de 2020	9.402	100,0	8.817	100,0	585	100,0
Sexe						
Homes	4.758	50,6	4.467	50,7	291	49,7
Dones	4.644	49,4	4.350	49,3	294	50,3
Edat						
0 a 14 anys	1.598	17,0	1.491	16,9	107	18,3
15 a 29 anys	1.548	16,5	1.433	16,3	115	19,7
30 a 44 anys	2.048	21,8	1.806	20,5	242	41,4
45 a 59 anys	2.422	25,8	2.340	26,5	82	14,0
60 a 74 anys	1.169	12,4	1.132	12,8	37	6,3
75 anys i més	617	6,6	615	7,0	2	0,3

Font: Idescat. Padró oficial a 1 de gener de 2020

Evolució de la població empadronada. 2010-2020



Font: Idescat. Padró oficial a 1 de gener de cada any

Distribució de la població segons lloc de naixement. 2020

	Població	%
Nascuda a Catalunya	7.127	75,8
Nascuda a d'altres CCAA	1.471	15,6
Nascuda a l'estranger	804	8,6
Total població	9.402	100,0

Font: Idescat. Padró oficial a 1 de gener de 2020

Components del creixement de la població en 2019

Nacionalitat	Naixements*	Defuncions	Saldo vegetatiu
Espanyols	43		43
Estrangers	8		8
Total	51	0	51

Font: Idescat. Naixements, Defuncions i Migracions 2019

Principals nacionalitats

	Total	Homes	Dones
Marroc	219	118	101
Pakistan	61	40	21
Itàlia	28	13	15
Xina	21	9	12
Colòmbia	19	8	11
Romania	17	7	10
Rússia	16	6	10
República Dorr	13	5	8
Veneçuela	13	5	8
Brasil	9	4	5
Hondures	9	2	7
Argentina	8	4	4
Paraguai	8	1	7
Perú	8	5	3
Portugal	7	3	4
Altres 5 nacionalitats	129	61	68

Alumnes matriculats. Curs 2020-2021

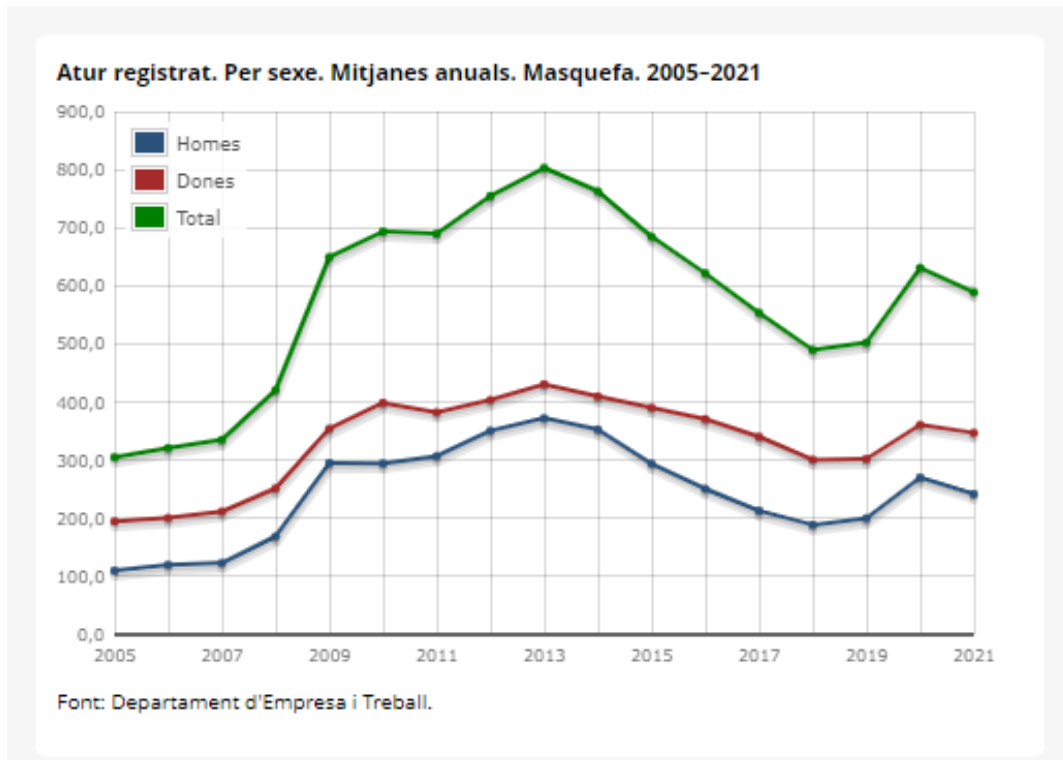
	Nacionalitat espanyola	Nacionalitat estrangera	Total
2n cicle Educació Infantil	156	17	173
Primària	520	31	551
ESO	456	26	482
Batxillerat	88	1	89
Cicles Formatius			0
Total alumnes	1.220	75	1.295

Font: Departament d'Educació

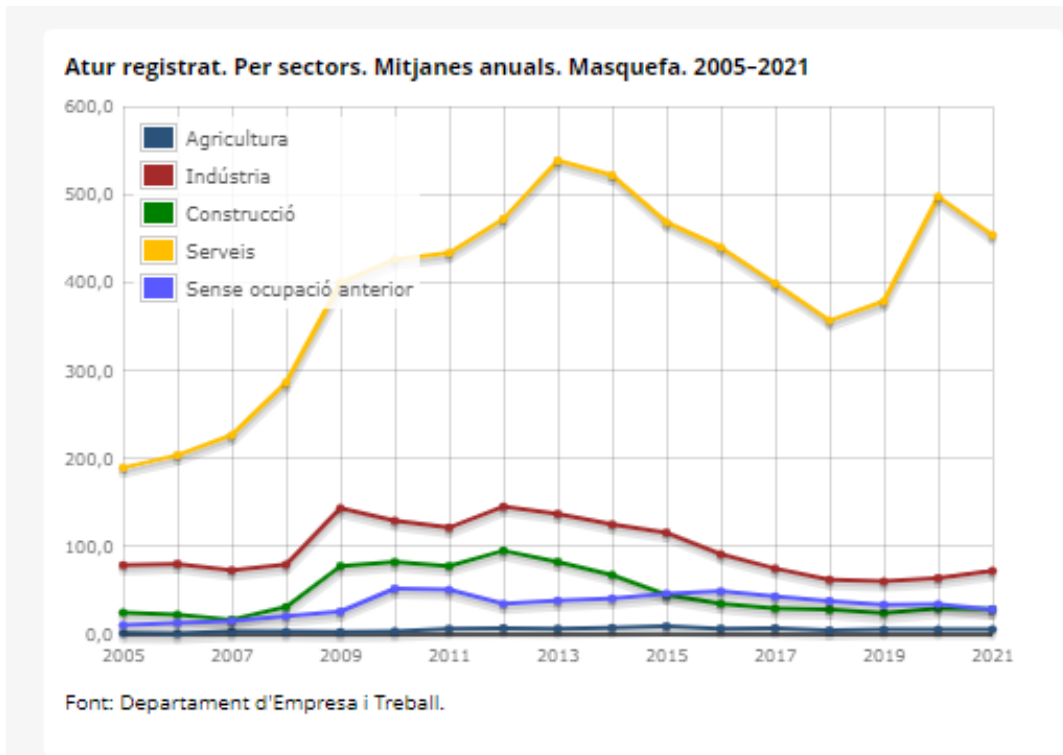
	Altes		Baixes		Saldo migratori
	Des de la resta de Catalunya	Des de l'estranger	Cap a la resta de Catalunya o de l'Estat	Cap a l'estranger	
Espanyols	428	11	356	6	77
Estrangers	89	77	54	10	102
Total	517	88	410	16	179

(*) la nacionalitat és la de la mare

Respecte l'atur registrat a 2.021 a Masquefa, la mitjana anual total és de 589'20, de la qual 374'30 és la mitjana de dones i un 241'90 d'homes. Aquesta tendència feminitzada de l'atur és des de 2005 fins a l'actualitat.



Per altra banda, per sectors, l'atur registrat més alt és el de serveis, seguit de la Indústria i la Construcció.



6.1 Diagnosi per eixos

En la diagnosi per eixos es pot veure el resultat de la anàlisi de les diferents eines utilitzades: qüestionari, entrevistes, sessions de grup i anàlisi documental. Al final de cada explicació s'hi pot trobar el quadre de retorn que es va presentar al personal tècnic de l'Ajuntament on es veuen traslladades les preocupacions/necessitats i propostes que han estat tingudes en compte per desenvolupar el pla d'acció.

6.1.1 Compromís amb la igualtat de gènere

Aquest eix té com a objectiu incorporar la perspectiva de gènere de forma transversal a totes les àrees i departaments de l'Ajuntament, entenent la igualtat de gènere com un dret fonamental i com a valor central de l'acció municipal i de totes les polítiques locals. Implica a tot el personal de l'administració i els càrrecs amb responsabilitats polítiques per a incloure aquesta perspectiva en els projectes i plans a desenvolupar tant en l'àmbit intern com vers la ciutadania.

L'Ajuntament de Masquefa l'any 2021 fa un pas molt important per donar impuls a les polítiques de gènere creant la Regidoria d'Igualtat. La Regidoria té com a objectiu garantir els drets de les dones i de les persones LGTBI, fent front a les desigualtats de gènere, les violències masclistes i les discriminacions per raó de sexe, orientació afectiva-sexual, o d'identitat i expressió de gènere; i promovent la seva participació en totes les esferes de la societat.

Anteriorment, es realitzaven accions puntuals des de l'Ajuntament, accions a nivell comarcal i per part de grups organitzats de dones del municipi.

Masquefa té un teixit associatiu molt viu i participatiu. Al municipi hi ha una entitat de dones organitzada i activa "Constel·lació Lila", que va lluitar per a desenvolupar i constituir Punts liles en les festes municipals i crear un espai on compartir i reivindicar els drets i necessitats de les dones a nivell municipal. Des de la

25

constituïció de la regidoria, caminen de la mà per a la programació d'activitats per a les diades internacionals. També s'ha desenvolupat un anàlisi de les violències en oci nocturn i elaborat un protocol d'intervenció.

En quant a la percepció de la ciutadania, creu que són necessàries les accions encaminades a promoure la igualtat de gènere, així ho han expressat a les sessions grupals com en el qüestionari en el que un 91% de les persones enquestades diu que sí en aquesta pregunta.

Creus que són necessàries les accions encaminades a promoure la igualtat de gènere?

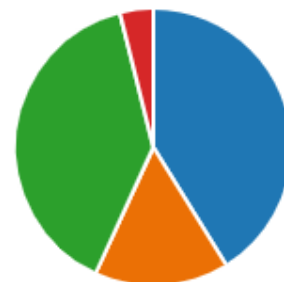
● Sí	50
● No	2
● Ns/Nc	1
● Otras	2



En quant a l'avaluació de si el municipi promou la igualtat de gènere, la població enquestada contesta en un 41% que sí que es promou la igualtat, front un 39% que no ho sap/ no contesta i un 16% que considera que no.

Consideres que al municipi es promou la igualtat de gènere?

● Sí	21
● No	8
● Ns/Nc	20
● Otras	2



26

Vinculada a l'anterior pregunta, sobre el coneixement dels serveis i activitats que es desenvolupen al municipi en aquest aspecte, un 43% diu no conèixer-los, un 18% no ho sap, no contesta.

Coneixes els serveis i/o activitats que es desenvolupen al municipi per incidir i promoure la igualtat de gènere?

● Sí	18
● No	22
● Ns/Nc	9
● OTRAS	2



Del resultat de les enquestes i sessions grupals es percep que des de que hi ha la Regidoria es visibilitzen més les accions però cal fer molta tasca ja que encara hi ha desconeixement sobre la promoció de la igualtat de gènere.

Recursos tècnics i econòmics

Tot i el compromís polític expressat en la creació de la Regidoria d'Igualtat, pel que fa a recursos tècnics i econòmics les polítiques d'Igualtat no comptaven amb un gran pressupost ni amb gaires recursos tècnics. Aquest fet feia que des de la regidoria no es poguessin desenvolupar gaires iniciatives. Gràcies a la injecció de capital «del Pacto de Estado contra la violencia de género», l'any 2.022 és el primer any que és té un pressupost propi amb un import de 27.000 euros.

En quant a recursos humans, actualment hi ha una tècnica municipal i una administrativa que comparteix funcions amb la regidoria d'educació i cooperació.

Accions Desenvolupades

- Creació del Protocol local d'actuació davant les violències sexuals en espais públics d'oci Ajuntament de Masquefa - 2021 i realització de Punts Liles a les festes organitzades per l'Ajuntament establertes en el protocol (Festa Major de Santa Magdalena, Festa Major Petita, Festa de Cap d' Any, Carnaval, Castanyada, Festa del Raïm i Masquefa en Blanc)
- Tallers als centres educatius en prevenció de violències masclistes i de sexualitat, afectivitat i gènere.
- Adhesió al protocol davant les violències sexuals en els espais d'oci del departament d'interior.
- Elaboració del Primer Pla d'igualtat de Gènere (en curs).
- Participació en la Diagnosi urbanística de gènere del Col·lectiu punt 6 en el marc de l'elaboració del procés participatiu per l'elaboració del POUM.
- Adhesió al protocol comarcal contra les violències masclistes.
- Adhesió al Protocol Comarcal de Seguretat contra les violències sexuals en entorns d'oci.
- Formació al personal de l'Ajuntament, entitats i ciutadania, diferents tallers i activitats: Caminada amb mirada de dona, Tallers per a treballadores de la llar i professionals de les cures, formacions per a entitats (les agressions sexistes en espais col·lectius per a membres d'entitats)...
- Commemoració de diades internacionals.



Accions previstes³

- Elaboració d'una guia de serveis adreçats a les dones.
- Creació d'un espai commemoratiu contra les violències masclistes.
- Inauguració d'un mural commemoratiu sobre Igualtat.

Perspectiva de gènere, interseccionalitat i transversalitat

La sensació de falta de perspectiva de gènere i interseccionalitat (sobretot en el marc de diversitat cultural i de les identitats de gènere) és un comú denominador, tant en la ciutadania com en el personal tècnic i càrrecs electes. Falten eines per fer front a realitats de les que molt sovint hi ha desconeixement, estereotips o realitats esbiaixades.

La interseccionalitat és la concurrència de diferents eixos que travessen com a persones i que poden ser objecte de discriminació, com l'origen, el color de la pell, el fenotip, l'ètnia, la religió, la situació administrativa, l'edat, la classe social, la precarietat econòmica, la diversitat funcional o psíquica, les addiccions, l'estat serològic, la privació de llibertat o la diversitat sexual i de gènere, que fa que impactin de manera agreujada i diferenciada i que no poden deixar de tenir-se en compte per poder assolir l'equitat de gènere.

La transversalitat fa referència a la responsabilitat de tots els poders públics per avançar cap a una plena igualtat entre dones i homes en tots els seus àmbits d'actuació. L'abordatge transversal de la perspectiva de gènere a les polítiques públiques suposa un necessari compromís polític i la necessària formació i implicació de tot el personal municipal.

Es manifesta tant des de la administració municipal com des de la ciutadania, la falta d'eines i la falta de formació així com d'espais de coordinació on poder desenvolupar la perspectiva de gènere i interseccionalitat en totes les àrees. La percepció és que la Regidoria d'Igualtat està fent feina en aquest sentit, i tot i que hi ha voluntat per part de les altres regidories i àrees, s'ha de treballar per assolir aquesta

³ Aquestes accions són activitats compartides amb Constel·lació Lila

transversalitat que és un dels grans reptes que tenen les polítiques de gènere. La ciutadania també expressa que sent que falta perspectiva de gènere, en el personal professional d'alguns serveis i en algunes àrees de l'Ajuntament.

EIX 1 - COMPROMÍS AMB LA IGUALTAT DE GÈNERE I INTERSECCIONALITAT

PREOCUPACIONS / NECESSITATS	FORMACIÓ I SENSIBILITZACIÓ	<ul style="list-style-type: none"> Falta Formació en perspectiva de Gènere i transversalitat en general – interna
	ESPAIS DE SEGUIMENT / COORDINACIÓ ...	<ul style="list-style-type: none"> Caldria crear un espai de coordinació entre àrees Faltaria millorar els espais de coordinació per abordar la PG i la transversalitat.
	PREVENCIÓ I SENSIBILITZACIÓ a la Ciutadania	<ul style="list-style-type: none"> Es fan accions, però en calen més enllà de les diades - permanent en el temps No prou sensibilitat en les diferències culturals. possiblement marcat per cert prejudicis i estereotips
PROPOSTA ACTUACIÓ	FORMACIÓ I SENSIBILITZACIÓ	<ul style="list-style-type: none"> Fer un pla de Formació intern – diferents temàtiques : Perspectiva de Gènere, Transversalitat, interseccionalitat – diversitat cultural, LGTBI, llenguatge no sexista i inclusiu, ... – <i>mínima obligada per llei</i>
	ESPAIS DE SEGUIMENT / COORDINACIÓ ...	<ul style="list-style-type: none"> Reformular i repensar els espais de coordinació per facilitar la introducció de la PG i transversalitat: Qui forma part, objectius, periodicitat de trobada
	PREVENCIÓ I SENSIBILITZACIÓ a la Ciutadania	<ul style="list-style-type: none"> Mantenir campanyes – diades internacionals Fer accions de formació i sensibilització a ciutadania i entitats Generar espais de participació i reflexió ciutadana
	ALTRES	<ul style="list-style-type: none"> Dotar de recursos econòmics i personals suficients Augmentar la difusió i informació en relació els recursos i serveis existents Elaborar el Pla d'igualtat intern

TRANVERSALITAT I PERSPECTIVA de GÈNERE

PREOCUPACIONS / NECESSITATS	FORMACIÓ I SENSIBILITZACIÓ	<ul style="list-style-type: none"> Falta de formació, eines i recursos per implantar els reptes de la transversalitat i la Perspectiva de Gènere
	ESPAIS DE SEGUIMENT / COORDINACIÓ ...	<ul style="list-style-type: none"> Falta d'espais de trobada i coordinació entre serveis per abordar els reptes de la igualtat <ul style="list-style-type: none"> Falta de recursos per generar els espais adequats
	ALTRES	<ul style="list-style-type: none"> Falta d'espais de trobada i coordinació amb entitats i ciutadania <ul style="list-style-type: none"> Falta de recursos per generar els espais adequats
PROPOSTA / ACTUACIÓ	FORMACIÓ I SENSIBILITZACIÓ	<ul style="list-style-type: none"> Revisar i incloure la Perspectiva de Gènere a tots els plans vigents Elaborar un Pla de Formació amb Perspectiva de Gènere i en relació a les necessitats recollides el Pla d'igualtat i els seus diferents eixos
	ESPAIS DE SEGUIMENT / COORDINACIÓ ...	<ul style="list-style-type: none"> Revisar i optimitzar els espais de treball transversal existents al municipi <ul style="list-style-type: none"> <i>Reformular i repensar els espais de coordinació per facilitar la introducció de la PG i transversalitat: Qui forma part, objectius, periodicitat de trobada</i> Repensar – revisar espais de treball, circuits ... tenint en compte organització territorial. Crear una figura i/o equip de seguiment del Pla.
	ALTRES	<ul style="list-style-type: none"> Crear espais de trobada amb la ciutadania i entitats per parlar dels diferents eixos i temàtiques al volta del Pla d'igualtat, reptes ...

6.1.2 Acció contra les violències masclistes

En aquest eix trobem una doble línia d'acció enfront a les actuacions necessàries per a l'eliminació de les violències masclistes al municipi partint de la sensibilització, estratègies de prevenció i actuació davant dels casos que s'identifiquin.

Aquí es contemplen les actuacions de les diverses agents implicades a l'abordatge de les violències masclistes i, per altra, donar continuïtat i ampliar les accions de prevenció i sensibilització que es realitzen al municipi.

SERVEIS ATENCIÓ A LES DONES

Actualment des de la Regidoria d'Igualtat es recullen i es fa difusió dels diferents **serveis d'atenció, informació i assessorament sobre la detecció, prevenció i denuncia de violències masclistes**. A continuació se'n mostra un llistat:

- **Línia d'atenció contra la violència masclista 900 900 120.** Tothom hi pot trucar.
- **SIE-Catalunya Central: Servei d'Intervenció Especialitzada de la Catalunya Central**

El **Servei d'Intervenció Especialitzada** és un servei **gratuït** que ofereix atenció integral i recursos en el procés de recuperació i reparació a les dones que han patit o pateixen situació de violència, i també als seus fills i filles. Compten amb un equip professional multidisciplinar integrat per persones titulades en psicologia, treball social, educació social, dret i inserció laboral.

Els objectius són:

- Proporcionar una atenció social i terapèutica especialitzada i continuada en relació al procés de violència viscut.
- Adequar el model d'intervenció social, legal i terapèutic al procés de les dones que han patit o pateixen violència.
- Treballar coordinadament amb els serveis externs, atenent el procés específic de cadascuna de les dones.

- **SIAD- Anoia: Servei d'Informació i Atenció a les Dones-Anoia**

Els **serveis d'informació i atenció a les dones (SIAD)** són serveis públics que ofereixen a les dones informació, orientació i assessorament en tots aquells aspectes relacionats amb la seva vida: àmbit laboral, social, personal, familiar i altres. Fan especial atenció a la detecció de la violència masclista i estableixen els mecanismes d'informació i derivació als serveis especialitzats. Els horaris i llocs d'atenció són els següents:

- **Consell Comarcal de l'Anoia**
 - Ubicació: Plaça Sant Miquel, 5, Igualada
 - Tècnica social i Psicòloga: primer i tercer dijous de mes, de 15.30 a 18.30h
 - Advocada: primer dijous de mes, de 15.30 a 18.30h
- **Biblioteca Pública El Safareig**
 - Ubicació: C/ del Pilar, 2, Capellades
 - Tècnica social, psicòloga i advocada: segon dijous de mes, de 15.30 a 18.30h
- **Centre Tecnològic i Comunitari (CTC)**
 - Ubicació: C/ Catalunya, 60. Masquefa
 - Tècnica social, psicòloga i advocada: quart dimecres de mes, de 9 a 14h

- **El Casal de Joves ofereix un Servei de Consulta Jove**

L'Ajuntament de Masquefa, a través del Departament de Joventut del Consell Comarcal de l'Anoia, ofereix un **servei d'acompanyament emocional per a joves** sota el nom de "La Consulta Jove". Aquest recurs té com a objectiu oferir un **servei personalitzat, confidencial i gratuït** d'assessoria posant especial èmfasi en l'acompanyament emocional de les persones joves de Masquefa i sensibilitzar-les sobre hàbits i conductes saludables per a millorar el benestar.

Cal destacar en relació als serveis i circuits d'actuació la complexitat del municipi pel que fa a l'organització a nivell administratiu, que pot dificultar en alguns casos la coordinació i la implementació d'alguns circuits.

Per altra banda en tot el procés de recollida de dades, s'ha detectat un desconeixement dels serveis especialitzats per part dels altres serveis, recursos i ciutadania del territori. Per una part de professionals des dels diferents serveis fins

32

a part de personal tècnic de l'Ajuntament que no té clar com funcionen els serveis i la seva derivació, així com la ciutadania que majoritàriament en un cas de violència masclista es dirigiria a Cossos de Seguretat o a la Policia, en alguns casos si que s'han sabut identificar alguns serveis especialitzats com el SIAD o el SIE. Per part de la ciutadania, expressen la necessitat de que els horaris del SIAD siguin més amplis i també la preocupació pel fet que s'hagin de desplaçar per accedir a alguns serveis.

La necessitat de reforçar i fer difusió dels serveis es manifesta també en el qüestionari. A continuació es presenta com a mostra algunes respostes del qüestionari que donen dades rellevants sobre la presència de violències masclistes en el municipi i per tant una necessitat que cal ser coberta

Coneixes algun cas de violència masclista al municipi?

Un 59% de les persones enquestades coneixen algun cas de violència masclista en el municipi.

● Sí	30
● No	18
● Ns/Nc	2
● Otras	1



Has patit en primera persona alguna situació de violència masclista?

Un 29% de les persones enquestades han sofert violència masclista.

● Sí	15
● No	36
● Ns/Nc	0



En aquesta línia, cal esmentar la importància de la línia preventiva i de sensibilització que no s'havia desenvolupat fins a la constitució de la regidoria. Entre altres, s'han fet tallers als centres de secundària, la posada en marxa de Punts liles en l'oci nocturn i cal destacar la creació del Protocol d'actuació davant les violències sexuals en espais públics d'oci impulsat per les regidories i les entitats de dones. El document es va elaborar al llarg del 2021, i desenvolupa accions de prevenció, detecció i actuació per fer front a aquesta problemàtica, i estableix l'organització i circuit d'actuació a seguir per part dels agents implicats i per part de la ciutadania, davant qualsevol acte de violència sexista o d'agressió sexual en l'entorn d'oci i festiu.

Es detecta també en les sessions de formació i en les entrevistes, desconeixement de la realitat de les violències masclistes i una visió estereotipada d'algunes realitats socioeconòmiques que viuen les dones, el que pot generar una reproducció d'alguns estereotips masclistes.

EIX 2 - ACCIÓ CONTRA LES VIOLÈNCIES MASCLISTES		
PREOCUPACIONS / NECESSITATS	FORMACIÓ i SENSIBILITZACIÓ	<ul style="list-style-type: none"> Desconeixement de la realitat de les violències masclistes i una visió estereotipada d'algunes realitats socioeconòmiques que viuen les dones. Es reproduïen estereotips masclistes
	ESPAIS DE SEGUIMENT / COORDINACIÓ ...	<ul style="list-style-type: none"> Faltem espais de coordinació entre serveis Complexitat amb la gestió territorial*
	SERVEIS	<ul style="list-style-type: none"> Preocupacions pel transport públic. Dificultats de distància amb els serveis* Desconeixement dels serveis i recursos especialitzats. Desconeixement dels protocols d'actuació enfronts a l'atenció de casos de violència masclista. Distància dels serveis especialitzats, pocs horaris atenció al territori
PROPOSTA / ACTUACIÓ	FORMACIÓ i SENSIBILITZACIÓ Professionals i càrrecs electes	<ul style="list-style-type: none"> Sessions informatives i formatives sobre els serveis, SIAD, SIE, protocol violència
	ESPAIS DE SEGUIMENT / COORDINACIÓ ...	<ul style="list-style-type: none"> Establir espais de comunicació i coordinació bimensuals o trimestrals
	PREVENCIÓ i SENSIBILITZACIÓ	<ul style="list-style-type: none"> Fer campanyes i accions de sensibilització
	SERVEIS	<ul style="list-style-type: none"> Ampliació horaris d'atenció SIAD. Millora de les comunicacions

6.1.3 Drets i qualitats de vida

Aquest eix es centra en situar la vida de les persones en el centre de les polítiques públiques locals, promovent les condicions perquè totes les persones gaudeixin

d'una vida digna. Hi ha d'haver mecanismes i eines per identificar les situacions de precarietat vital, conscients de les desigualtats de gènere que dificulten l'accés a ingressos, a la cura, als espais habitables i dignes, a la salut, a la seguretat en els espais públics i a l'educació, tenint en compte sempre la interseccionalitat. S'ha d'evitar l'exclusió i donar respostes regides pel dret d'igualtat, la sostenibilitat de la vida de les persones, perquè tenen un potencial transformador a la nostra societat.

En les temàtiques relacionades amb aquest eix (salut, cures, diversitat d'origen, diversitat funcional...) són pressupostos molt vinculats a Serveis Socials. Falten recursos econòmics més enllà de les mesures d'urgències socials, i en quant a recursos humans, falten professionals i serveis de l'atenció social en diferents àmbits.

Respecte a les persones racialitzades, algunes d'elles manifesten també que perceben que la llengua és un problema per trobar feina o relacionar-se o participar en activitats públiques i formatives. Per altra banda, senten també que hi ha un imaginari sobre elles i estereotips. Cal formació al personal que fa atenció així com també sensibilització a la ciutadania.

El col·lectiu Punt 6 ha fet un informe en perspectiva de gènere per assessorar en el POUM que s'està elaborant en el que hi surten també moltes de les percepcions, preocupacions, necessitats i propostes que han sortit en el procés d'elaboració de la diagnosi del Pla d'igualtat local:

- Respecte a la mobilitat: millorar el transport públic coordinat amb els horaris dels FGC i garantint la connexió a totes les urbanitzacions, amb horari adaptable sobretot a la gent gran. Es parla també d'arreglar voreres i fer accessibilitats per millorar la mobilitat.
- Respecte a la gent gran: hi ha necessitat d'una residència que sigui pública i assequible i que estigui a prop del nucli.

- Respecte al manteniment dels espais públics i de la millora: es considera que el manteniment hauria de ser millor per generar una vila més amable, vivible i segura. S'ha detectat també preocupació pels espais foscos i per la gestió urbanística i preocupació per si hi haurà prou recursos humans i tècnics pel desplegament d'accions que ha sorgit de la diagnosi del Col·lectiu Punt 6.

Creus que les polítiques públiques del municipi tenen en compte les necessitats dels cicles de vida de les persones (edats i els canvis associats a cada etapa)?

De les persones enquestades, un 43% considera que no, un 23% no sap o no contesta i un 32% creu que sí.

● Sí	17
● No	23
● Ns/Nc	12
● Otras	1



Es detecta preocupació cap a col·lectius com les dones soles amb diferents perfils que al no tenir xarxa es fa més difícil el dia a dia. També hi ha preocupació per la cura de persones dependents.

Cal treballar també les sensibilitats de diferents col·lectius i fer formació i sensibilització sobre el col·lectiu LTBIQ+ i treballar en la diversitat funcional i la inclusió. Un bon exemple n'és el Centre Tecnològic Comunitari en que totes les instal·lacions són accessibles per a persones amb discapacitat a nivell d'obra, mobiliari i recursos tecnològics: ascensor, rampes, wc, anell magnètic, taulell de recepció, senyalització, plànol de relleu, plana web, eines de difusió, software, hardware, teclats, ratolins, pissarra digital, etc.

En quant als equipaments esportius, un 72% de les persones enquestades considera que són adequats i un 72% de les persones declaren fer exercici físic però per contra

hi ha un 38% que no utilitza mai els equipaments i un 23% que molt poc i un 47% considera que els horaris dels equipaments s'adapten a les seves necessitats.

Respecte als Serveis de Salut, es detecta preocupació perquè el CAP té un horari restringit de dilluns a divendres de 8 a 20h i, en el cas, de tenir una urgència fora de l'horari o en cap de setmana cal traslladar-se fora del municipi, a Martorell: al Cap de Martorell, a l'Hospital de Martorell o al CUAP de Sant Andreu de la Barca. Especialment, hi ha preocupació pel que fa a persones grans o famílies que no tenen vehicle propi. Per altra banda, també preocupa els serveis de salut mental (que tinguin perspectiva de gènere) i els serveis de planificació familiar que no existeixen en el municipi.

EIX 3 - DRETS, SALUT I QUALITAT DE VIDA		
PREOCUPACIONS / NECESSITATS	FORMACIÓ i SENSIBILITZACIÓ Professionals i càrrecs electes	<ul style="list-style-type: none"> Falta de Formació - Sensibilització
	ALTRES	<ul style="list-style-type: none"> En les temàtiques relacionades em aquest eix (salut, cures, diversitat origen, funcional ...) pressupostos molt vinculat a serveis socials Falta d'ajudes en diferents àmbits Falta recursos per a professionals i serveis de l'atenció social en diferents àmbits. Falta de participació i veu de dones d'altres orígens Dones soles amb diferents perfils Les persones racialitzades perceben la llengua com un problema Imaginaris col·lectius estereotipats en relació a les diversitats culturals i d'origen
PROPOSTA / ACTUACIÓ	FORMACIÓ i SENSIBILITZACIÓ	<ul style="list-style-type: none"> Formació per a l'atenció tenint present les diversitats.
	PREVENCIÓ i SENSIBILITZACIÓ a la Ciutadania	<ul style="list-style-type: none"> Campanyes de sensibilització - mirada interseccional: front les diversitats d'origen, econòmiques ...
	ALTRES	<ul style="list-style-type: none"> Disposar de pressupost específic més enllà de les mesures d'urgència social Dotar de més recursos humans (educadora, TIS, intervenció comunitària...), per millorar l'atenció i accions en relació aquest eix Crear espais de trobada i participació Generar i crear espais més amables i segurs

1

6.1.4 Coeducació i transmissió d'una cultura igualitària

Aquest eix pretén incidir en tot el procés vital de les persones en l'àmbit de l'educació i la cultura formal i la considerada no formal posant en pràctica diferents estratègies per transmetre, de generació en generació, els sabers, experiències i coneixements que hi ha al conjunt de la societat per a formar persones lliures,

37

responsables, autònomes i solidàries capaces de trencar amb els models estereotipats i els biaixos excloents de part de la població.

Des de la Regidoria d'igualtat s'han impulsat tallers a les escoles i a l'institut sobre prevenció de violències masclistes, sobre el gènere i de "sexualitat, afectivitat i gènere" a segon, tercer i quart d'ESO.

Per altra banda, existeix la figura de referent de coeducació als centres educatius del municipi. Tot i que, segons el qüestionari, un 64% de les persones enquestades no coneixen les actuacions que es fan en el municipi per promoure la igualtat de gènere a l'àmbit educatiu i un 80% no coneixen el projecte COEDUCA'T. (el curs 2019-2020 el Departament d'Educació inicia el Programa COEDUCAT, per ajudar els centres educatius a potenciar i visibilitzar la perspectiva de gènere, la coeducació i l'educació afectiva-sexual)

Coneixes les actuacions que es duen als centres educatius i al municipi per a promoure la igualtat de gènere a l'àmbit educatiu?

● Sí	12
● No	29
● Ns/Nc	3
● Otras	1



Coneixes algun programa o projecte educatiu que treballi per garantir la igualtat d'oportunitats de les persones LGTBIQ+ al municipi?

● Sí	1
● No	42
● Ns/Nc	2




 38

Es detecta per altra banda, que falta coneixement per part del personal professional dels protocols de prevenció, detecció i intervenció davant l'assetjament i el ciberassetjament entre iguals i també del desconeixement del protocol comarcal i dels recursos de l'entorn per l'atenció de dones i infants.

Es demana i es creu necessari que hi hagi formació en coeducació en les llars d'infants, les famílies i en espais informals (com el lleure, el joc, les entitats...).

Respecte a la programació cultural, es manifesta que calen activitats i espais que promoguin una cultura igualitària.

Hi ha preocupació i la necessitat de recuperació del Servei atenció famílies i joves – SAIJOF que es considerava un servei necessari pels adolescents i les seves famílies ja que generava un espai d'escolta, reflexió i orientació pel jovent i apoderava la família en eines per millorar l'assertivitat i comunicació amb els seus fills i filles.

EIX 4 - COEDUCACIÓ I TRANSMISSIÓ D'UNA CULTURA IGUALITÀRIA

PREOCUPACIONS / NECESSITATS	FORMACIÓ I SENSIBILITZACIÓ PROFESSIONALS I CÀRRECS ELECTES	<ul style="list-style-type: none"> Falta perspectiva coeducativa en l'educació la formació a persones adultes Falta perspectiva coeducativa en l'educació no formal, el lleure i el joc. Falta formació, activitats culturals, educatives i espais de trobada i difusió cultural que promoguin una cultura igualitària*
	PREVENCIÓ I SENSIBILITZACIÓ A LA CIUTADANIA	<ul style="list-style-type: none"> Falta formació, activitats culturals, educatives i espais de trobada i difusió cultural que promoguin una cultura igualitària *
	ALTRES	<ul style="list-style-type: none"> Desaparició Servei atenció famílies i joves - SAIJOF
PROPOSTA / ACTUACIÓ	FORMACIÓ I SENSIBILITZACIÓ	<ul style="list-style-type: none"> Promoure la formació en coeducació. Especialment a llar d'infants, famílies i educació no formal *
	PREVENCIÓ I SENSIBILITZACIÓ A LA CIUTADANIA	<ul style="list-style-type: none"> Promoure la formació en coeducació a famílies i espais d'educació no formal, entitats i associacions ... * Promoure formació en el bon tracte Realitzar activitats a la Biblioteca
	ALTRES	<ul style="list-style-type: none"> Recuperar serveis d'atenció famílies i joves

6.1.5 Reformulació dels treballs i del temps

Quan parlem de reformulació de treball i temps, es fa amb l'objectiu de promoure una redistribució equitativa dels treballs i dels temps entre dones i homes, tant en l'àmbit públic com privat. Es parla de conciliació i també de corresponsabilitat.

Es detecta en els Imaginaris col·lectius estereotips en la percepció del usos del temps de gènere i culturals. Cal fer formació i prevenció i sensibilització.

L'atur registrat en el 2021, és feminitzat i també preocupa el treball submergit a les tasques de la llar. Hi ha preocupació en com es pot revertir aquesta situació.

El Servei d'Ocupació de Masquefa és un recurs municipal gratuït a disposició dels vilatans i vilatanes que vulguin informació, assessorament i orientació per tal d'enfrontar amb èxit la recerca de feina i a disposició de les empreses de la zona per a la gestió de les seves ofertes de feina. Aquest servei col·labora activament amb la Diputació de Barcelona i amb el Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya. Des del Servei, es treballa junt amb Promoció Econòmica que té com a objectiu impulsar i donar suport a la iniciativa emprenedora i al teixit empresarial, així com ajudar i donar suport a les persones en situació de desocupació, a les persones en procés de recerca per la millora professional, a empresaris i empresàries i a persones emprenedores mitjançant assessorament, formació i orientació. També treballa per enfortir el teixit productiu del nostre municipi i rodalies, oferint serveis per a la creació, la consolidació i el creixement de noves empreses i de les ja existents. Cal en aquest sentit, donar eines als serveis, per poder aplicar la perspectiva de gènere i treballar transversalment amb les altres àrees de l'Ajuntament per poder fer plans d'ocupació que tinguin en compte el gènere i treballar amb una òptica interseccional.

Respecte a la conciliació, la ciutadania expressa dificultats a l'hora de conciliar. En el qüestionari realitzat, només un 21% de les persones enquestades diu que aconsegueix conciliar fàcilment, enfront un 40% diu que aconsegueix conciliar de forma difícil i un 14% diu directament que no ho aconsegueix.

40

Amb quin nivell de dificultat aconsegueixes conciliar la vida laboral, familiar i personal?

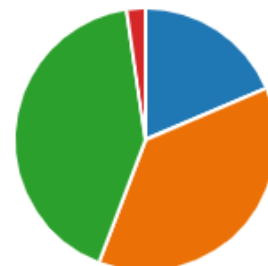
● No ho aconseguixo	6
● Ho aconseguixo amb gran dific...	17
● Ho aconseguixo amb poca difi...	11
● Ho aconseguixo fàcilment	9



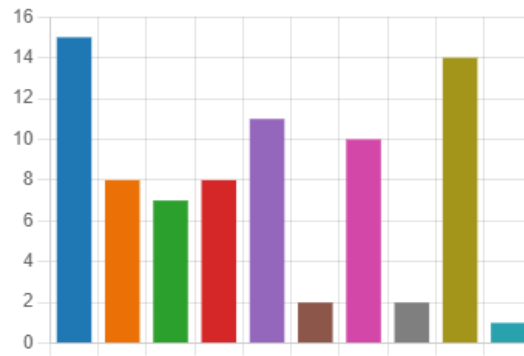
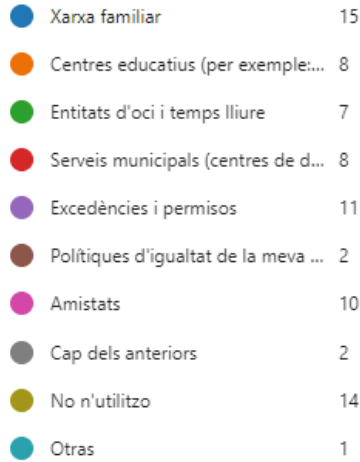
Per altra banda, hi ha un desconeixement de recursos que permetin conciliar. Un 37% de les persones enquestades diu que no hi ha recursos, un 42% diu que no ho sap si n'hi ha enfront un 19% que contesta que sí.

Creus que al teu municipi hi ha recursos que et permeten conciliar la teva vida personal i laboral?

● Sí	8
● No	16
● Ns/Nc	18
● Otras	1



Quins són els recursos que utilitzes per a conciliar? Tria'n tants com vulguis



Es troben a faltar espais de cura tant per infància com per gent gran. Es manifesta que calen més ajudes que no estiguin vinculades a la urgència social i permetin una millor conciliació, especialment en el cas de famílies monomarentals.

Els recursos per conciliar queden en la xarxa familiar, en l'àmbit laboral i en l'àmbit escolar. Les ajudes existents estan vinculades als Serveis Socials o d'urgència. Es demanen recursos per menjador escolar, acollida i extraescolars gestionats per AMPAS, beques...

EIX 5 - REFORMULACIÓ DELS TREBALLS I DELS TEMPS

	EIX 5 - REFORMULACIÓ DELS TREBALLS I DELS TEMPS	
PREOCUPACIONS / NECESSITATS	FORMACIÓ i SENSIBILITZACIÓ	<ul style="list-style-type: none"> FALTA DE FORMACIÓ – INTERNA Imaginaris col·latius estereotipats en la percepció del usos del temps de gènere i culturals
	ESPAIS DE SEGUIMENT / COORDINACIÓ ...	<ul style="list-style-type: none"> En la programació d'activitats no es contempla els espais de cura de persones a càrrec més enllà de gestió del món laboral i escolar dels infant
	PREVENCIÓ i SENSIBILITZACIÓ a la Ciutadania	<ul style="list-style-type: none"> No hi ha prou suport per a la gestió dels temps personals i laborals. Percepció que no existeixen accions de suport per a la gestió dels temps municipals, econòmiques o de temps
PROPOSTA / ACTUACIÓ	FORMACIÓ i SENSIBILITZACIÓ	<ul style="list-style-type: none"> Formació interna sobre estereotips en la percepció del usos del temps de gènere i cultural
	ESPAIS DE SEGUIMENT / COORDINACIÓ ...	<ul style="list-style-type: none"> Creació d'espais de trobada
	PREVENCIÓ i SENSIBILITZACIÓ a la Ciutadania	<ul style="list-style-type: none"> Espai de cura en les activitats que s'organitzin Recursos per al a gestió del temps de les dones soles Recursos per menjador escolar, acollida i extraescolars gestionats per AMPAS, beques...

6.1.6 Reconeixement del lideratge i la participació de les dones

Aquest apartat té l'objectiu de treballar per a una democràcia equitativa i participativa, promovent la governança i la participació de les dones en tots els nivells i àmbits de la vida pública.

La intenció d'aquest àmbit és la de mostrar i reflexionar sobre el paper que tenen les dones en les diferents esferes de la participació sociopolítica de Masquefa. És clau conèixer la participació política de les dones, des dels òrgans de decisió, així com la presència de les dones en el món associatiu, en espais de participació formals i informals i la capacitat que tenen de teixir xarxes de suport per a la cohesió social i municipal.

Una demanda per la participació de les dones que, sovint tenen complicada la conciliació, és que en les activitats municipals, formatives...hi hagin cangurats que afavoreixin a la distribució del temps a la família.

La creació de la Regidoria d'igualtat ha ajudat a donar més visibilització a les accions que es fan per promoure la igualtat i hi ha confiança que es faran més activitats. Es detecta una preocupació pel fet de que hi ha una sensació que el discurs de la igualtat assolida s'està imposant cada cop més i és un aspecte que encara cal seguir treballant.

S'expressa la necessitat d'espais de participació i de reflexió de les dones: per exemple un Consell municipal de Dones i/o una Comissió d'Igualtat pel seguiment del Pla d'Igualtat.

Hi ha poc coneixement de les dones que han fet actes significatius a la història i al municipi i, de fet, no hi ha campanyes de difusió ni de visibilització. En el qüestionari, es preguntava: **Pots dir 3 dones que hagin fet alguna acció que consideris important a la història, o alguna dona referent al municipi? Qui?**

43

De les 16 persones que van seguir l'enquesta en aquest eix, només el 50% contesten i d'aquestes, només 5 assenyalen alguna referent local. En total de referents locals només es citen dues dones que es van repetint en les respostes.

Es remarca la importància de què hi hagin referents locals i propers així com donar visibilitat a les aportacions que les dones fan a la societat i donar la importància que mereix la seva contribució a la memòria històrica. Es fan propostes per impulsar la visibilització de les dones com per exemple que la biblioteca revisi i adquireixi bibliografia per visibilitzar les dones.

EIX 6 -RECOONEIXEMENT DEL LIDERATGE I LA PARTICIPACIÓ DE LES DONES

PREOCUPACIONS / NECESSITATS	ALTRES	<ul style="list-style-type: none"> • Hi ha moltes accions i s'ha avançat força amb la igualtat. • S'ha notat últims anys accions i polítiques per promoure la igualtat, però no és coneixen prou: quines, resultats • Preocupació per la idea d'una igualtat ja assolida.
PROPOSTA / ACTUACIÓ	FORMACIÓ i SENSIBILITZACIÓ	<ul style="list-style-type: none"> • Difondre les accions i polítiques a la interna i a l'externa.
	ESPais DE SEGUIMENT / COORDINACIÓ ...	<ul style="list-style-type: none"> • Es proposa la creació d'espais i grups de dones o per la igualtat. • Es proposa crear Espais i grups de reflexió i trobada. Ex: <i>Consell municipal de dones/igualtat, Comissió ciutadana per al seguiment del pla d'igualtat.</i>
	ALTRES	<ul style="list-style-type: none"> • Es proposa que la biblioteca revisi i adquireixi bibliografia per visibilitzar les dones: escriptores, històries • Impulsar propostes de visibilització de les dones : ex: nomenclatura de carrer, treballs estudiant visibilitzant dones

7. PLA D'ACCIÓ

El pla d'acció que es presenta a continuació recull les accions per eixos que ja es desenvolupaven o que ja estaven planificades en el municipi en el moment d'elaborar el pla i alhora inclou noves propostes sorgides en el seu procés d'elaboració.

Aquest pla està estructurat i definit de la següent manera:

En relació a la informació i les actuacions sorgides recollida s'han definit dos objectius per cada eix.

1. COMPROMÍS AMB LA IGUALTAT DE GÈNERE.

1.1. Sensibilització i formació a responsables polítics i personal de l'Ajuntament.

1.2. Adequar la cultura de treball de l'Ajuntament per promoure el treball transversal de gènere, que s'ha de reflectir a la interna i a l'externa d'aquest en les propostes i accions municipals.

2. ACCIÓ CONTRA LES VIOLÈNCIES MASCLISTES I LGTBIFÒBIQUES.

2.1. Introduir la perspectiva de gènere en l'atenció i prevenció de les violències masclistes i LGTBifòbiques per eliminar les situacions de desigualtat de gènere.

2.2. Desenvolupar accions de prevenció i sensibilització al conjunt de la ciutadania per evitar discriminacions de gènere i violències masclistes.

3. DRETS SALUT I QUALITAT DE VIDA

3.1. Incidir en la millora de la qualitat de vida de la ciutadania mitjançant la promoció de la salut integral i l'ampliació del sistema de suport social.

3.2. Potenciar que els serveis de salut adoptin la perspectiva de gènere des de les seves intervencions.

4. COEDUCACIÓ I TRANSMISSIÓ D'UNA CULTURA IGUALITÀRIA

4.1. Fomentar la coeducació en els centres educatius i en espais d'educació del lleure.

4.2. Introduir la perspectiva de gènere en la formació a persones adultes, contínua i ocupacional.

5. REFORMULACIÓ DELS TREBALLS I DELS TEMPS

5.1. Promoure canvis en el repartiment dels treballs i usos dels temps.

5.2. Sensibilitzar sobre la corresponsabilitat en els temps personals i familiars.

6. RECONeixEMENT DEL LIDERATGE I LA PARTICIPACIÓ DE LES DONES

6.1. Visibilitzar i facilitar la participació de les dones en la vida social i cultural.

6.2. Facilitar eines per a la incorporació de la perspectiva de gènere a les entitats del municipi

Un cop definits els objectius les actuacions s'han agrupat en tres grans apartats:

1. **Formació, Prevenció i Sensibilització:**

Aquí es recullen la gran majoria de les actuacions, donada la necessitat explicitada pels diferents agents (càrrecs electes, professionals i ciutadania) de formació i de campanyes de sensibilització per avançar cap a una Igualtat plena.

2. **Instruments** per promoure cada un dels eixos.

Aquí s'han anomenat instruments a totes aquelles actuacions relacionades en l'elaboració, participació i adhesió a protocols, i els diferents espais creats o proposats per coordinar, programar, dinamitzar o avaluar les diferents actuacions: comissions, grups de treball o espais de participació ciutadana protagonitzats pels diferents agents implicats siguin càrrecs electes, professionals i/o ciutadania.

3. **Serveis, Programes i projectes específics.**

Aquí es recullen totes les actuacions que fan referència a un servei, projecte o estudi concret.

I per cada actuació, s'ha fet un esforç important de concreció i operativitat per facilitar la planificació any a any tenint en compte diferents aspectes:

- **A qui s'adreça l'actuació** tenint en compte la mirada comunitària i definint tres agents claus presents al territori com s'ha comentat anteriorment: càrrecs electes, professionals i ciutadania.
- **El agents responsables**, concretant les àrees responsables dins l'administració local: aquelles que promouen i/o impulsen l'actuació, com altres necessàries per què l'actuació funcioni i contingui la mirada transversal necessària; i també d'altres agents fora de l'administració local que participen o promouen l'actuació: Serveis presents al municipi: *ABS, Centres educatius, Mossos.*, la ciutadania organitzada i com les administracions autonòmiques i supramunicipals.

- **Els recursos necessaris** per tenir present si calen o no partides econòmiques específiques o recursos humans més enllà dels propis, i els propis si cal definir i re assignar les tasques que se'n desprenguin.
- **La temporalitat** any i període previst d'actuació per mesos.
- **Els indicadors** de seguiment previstos que puguin facilitar el seguiment i evolució de les actuacions al llarg del temps.

7.1 Actuacions per eixos

A continuació es presenten els quadres per eixos on es recullen totes les actuacions incloent tots els aspectes comentats en l'apartat anterior.

Cal destacar que s'han treballat naturalment tots els eixos per igual sense necessitat de prioritzar un davant dels altres, ja que cada un d'ells té prou contingut, tot i que com pot veure hi ha alguns que destaquen per damunt d'altres.

Concretament en l'eix de **Compromís amb la Igualtat de gènere i la Interseccionalitat** hi ha previstes unes 11 actuacions i entre elles es recullen part de les actuacions més estratègiques que irradien en tots els eixos i que són claus per l'èxit i la consolidació del Pla, per tal que les futures polítiques públiques de Gènere de Masquefa comptin amb un abordatge transversal i estratègic que s'incorpori a totes les àrees i actuacions municipals. Cal destacar la creació de la Comissió de seguiment del pla, l'elaboració del pla de formació amb perspectiva de gènere, la creació d'espais de treball transversal dins l'ens i les campanyes de sensibilització, entre d'altres.

I també destaca per la major quantitat d'actuacions previstes l'eix **d'Acció contra les violències Masclistes i LGBTifòbiques** on hi ha previstes 13 accions, eix també important en relació a la diligència deguda dels ens locals que marca la llei en el camí cap a pobles, ciutats i un món lliure de violències.

 47

Per altra banda, el segueixen el següents eixos amb 4, 5 o 7 actuacions per eix, i tots ells recullen accions de formació i sensibilització per tots els agents, entre d'altres més concretes, d'espais i serveis específics.

7.1.1 Compromís amb la igualtat de gènere

EIX N° 1: COMPROMÍS AMB LA IGUALTAT DE GÈNERE I LA INTERSECCIONALITAT

- 1.1. Sensibilització i formació a responsables polítics i personal de l'Ajuntament.
- 1.2. Adequar la cultura de treball de l'Ajuntament per promoure el treball transversal de gènere, que s'ha de reflectir a la interna i a l'externa en les propostes i accions municipals.

ACCIONS	A QUI S'ADREÇA	AGENTS IMPLICATS			RECURSOS (ECONÒMICS, HUMANS ...)	TEMPORALITAT	INDICADORS
		ÀREES RESPONSABLES	ALTRES ÀREES IMPLICADES	ALTRES AGENTS			
A.1 FORMACIÓ, PREVENCIÓ I SENSIBILITZACIÓ							
<p>A.1.1 Elaborar un Pla de Formació amb Perspectiva de Gènere en relació a les necessitats recollides al Pla d'igualtat i els seus diferents eixos per la implementació de les polítiques d'igualtat al Municipi.</p> <p><i>Ex: Formacions en Perspectiva de gènere, transversalitat, Interseccionalitat, Diversitats, Llenguatge no sexista i inclusiu ...</i></p>	<p>Plantilla personal ajuntament</p> <p>Càrrecs electes</p>	<p>Coordinació General.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Recursos Humans • Igualtat 	Totes les àrees	Diputació	Definir partides	2023 (MÇ-AB)	<ul style="list-style-type: none"> • 1 Pla de Formació en relació a les polítiques d'igualtat del Municipi. <p>El pla hauria d'incloure:</p> <ul style="list-style-type: none"> • N° Formacions obligatòries per la plantilla. <ul style="list-style-type: none"> ○ 1 o 2 formacions a l'any per la plantilla en relació a la perspectiva de gènere, transversalitat i igualtat. (Pla formatiu individual o grupal) ○ 1 formació conjunta any • N° Formacions càrrecs electes <ul style="list-style-type: none"> ○ 1 o 2 formacions a l'any per a càrrecs electes en relació a la perspectiva de gènere, transversalitat i igualtat. (conjuntes o individuals) <p>Pel seguiment:</p> <ul style="list-style-type: none"> • N° persones amb formació obligatòria realitzada • N° participants a les formacions conjuntes • Temàtiques treballades any a any * <p><small>* Tenir en compte integrar al Pla de formació, les formacions específiques del diferents eixos: A.2.1, A.2.2, A.3.1, A.4.1, A.5.1, A.6.1</small></p>

<p>A.1.2 Manteniment i promoció de l'espai de comunicació web on es dona visibilitat els plans, protocols, actuacions per la promoció de la Igualtat al municipi.</p> <p>https://masquefa.cat/igualtat</p>	<p>A tot el municipi</p>	<p>Servei a les Persones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comunicació • Igualtat 	<p>Totes les àrees</p>		<p>Definir partides</p> <p>Definir recursos humans</p>	<p>2022 a 2025</p> <p>Revisió Continuada</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Espai creat • N° informacions/ actualitzacions any <p><i>* Tenir en compte treballar i integrar la proposta al Pla de Comunicació del Municipi.</i></p>
<p>A.1.3 Incloure a les campanyes existents de municipi "Marca Masquefa" i "Agenda Urbana" ... la Perspectiva de Gènere.</p>	<p>A tota la ciutadania</p>	<p>• CTC - Promoció Econòmica, Empresa i TIC-</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comunicació • Urbanisme 	<p>Totes les àrees</p>		<p>Definir partides</p>	<p>2022 a 2025</p> <p>Revisió Continuada</p> <p>Recordatori constant missatges clau, newsletter...</p>	<ul style="list-style-type: none"> • N° propostes revisades i treballades. <p><i>* Tenir en compte integrar aquesta proposta al Pla de Comunicació del Municipi. Igual que A.1.4, A.1.5, A.2.6, A.3.2</i></p>
<p>A.1.4 Creació de campanyes constants de sensibilització: (*)</p> <p><i>Ex: " Masquefa un poble inclusiu", "Masquefa lliure de Violències Masclistes"</i></p>	<p>A Tota la ciutadania</p>	<p>S.Persones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comunicació • Igualtat 	<p>Àrees segons temàtica</p>			<p>2023 en endavant - periòdicament</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 1 Campanyes any • 1 o 2 temàtiques abordades <p><i>* Tenir en compte integrar aquesta proposta al Pla de Comunicació del Municipi. Igual que A.1.3, A.1.5, A.2.6, A.3.2</i></p>
<p>A.1.5 Programa/Campanya de Ràdio local especial per transmetre missatges i valors en relació a la Igualtat</p>	<p>Infants</p>	<p>S.Persones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comunicació 	<p>Serveis a les Persones: Igualtat i Educació</p>		<p>Definir partides</p>	<p>2023 (GN)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 1 programa/campanya de radio • N° sessions/ temàtiques treballades <p><i>* Tenir en compte integrar aquesta proposta al Pla de Comunicació del Municipi. Igual que A.1.3 ,A.1.4, A.2.6, A.3.2</i></p>

B.1 INSTRUMENTS PER LA INCORPORACIÓ DE LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT.

B.1.1 Incloure la Perspectiva de Gènere en els plans vigents en el moment de la seva revisió i en la redacció dels nous.(*)	A tot l'ens	Àrea responsable de cada pla. S. Persones: • Igualtat	Totes les àrees			2023 en endavant	<ul style="list-style-type: none"> • N^o Plans revisats <p><i>* Suport per part de l'àrea d'Igualtat els 1ers anys</i></p>
B.1.2 Creació de la comissió de seguiment del Pla (*)	A tot l'ens	Coordinació General Grup Motor * <i>*format per professionals d'àrees diverses..</i>	S. Persones • Igualtat		Definir recursos humans	2023 (ABRIL)	<ul style="list-style-type: none"> • Comissió creada • 1 o 2 sessions de trobada per any <p><i>*1a trobada de la Comissió, caldrà validar composició, objectius, pla de treball...</i></p>
B.1.3 Crear espais de treball transversal (*)	A tot l'ens	Coordinació General S. Generals : • RRHH	Caps d'àrea		Definir recursos humans	2024 (GN- FB)	<ul style="list-style-type: none"> • Creació Espai • N^o sessions de treball <p><i>* A treballar a les 1es trobades de la Comissió de seguiment</i></p>
B.1.4 Vetllar per la incorporació de criteris i clàusules amb perspectiva de Gènere en les contractacions públiques (licitacions ,contractes...)	A tot l'ens	S. Generals: • Secretaria i Serveis Jurídics • RRHH	Totes les àrees				<ul style="list-style-type: none"> • N^o accions i mesures afegides. • N^o contractes, licitacions on s'han incorporat criteris i clàusules amb perspectiva de gènere.
B.1.5 Crear espais de participació ciutadana, vinculats a la Comissió de Seguiment (*)	Ciutadania i Entitats i Associacions	S. Persones: • Igualtat • Participació	Totes les àrees		Definir recursos humans	2023 (ST-OC) en endavant	<ul style="list-style-type: none"> • Espais dissenyats • N^o trobades • N^o temàtiques treballades <p><i>* Definició i planificació des diferents espais i temàtiques abordar a la 1a trobada de Comissió de seguiment - B.1.2</i></p>
B.1.6 Elaborar un Pla d'Igualtat Intern.	Plantilla- personal ajuntament	Serveis Generals: • RRHH • Igualtat	Totes les àrees	Diputació		2022 (DS) – 2023 (GN)	<ul style="list-style-type: none"> • 1 Pla D'Igualtat intern

7.1.2 Acció contra les violències masclistes

EIX 2 - ACCIÓ CONTRA LES VIOLÈNCIES MASCLISTES I LGTFÒBIQUES

2.1. Introduir la perspectiva de gènere en l'atenció i prevenció de les violències masclistes i LGTFòbiques per eliminar les situacions de desigualtat de gènere.

2.2. Desenvolupar accions de prevenció i sensibilització al conjunt de la ciutadania per evitar discriminacions de gènere i violències masclistes

PROPOSTA / ACTUACIÓ	A QUI S'ADREÇA	AGENTS IMPLICATS			RECURSOS (ECONÒMICS, HUMANS)	TEMPORALITAT	INDICADORS
		ÀREES RESPONSABLES	ALTRES ÀREES IMPLICADES	ALTRES AGENTS			
A.2 FORMACIÓ, PREVENCIÓ I SENSIBILITZACIÓ							
A.2.1 Sessions informatives i formatives sobre els serveis d'atenció a les dones i els circuits i protocols vigents al municipi : <i>SIAD, SIE, SAI , protocol de les violències sexuals.</i>	Plantilla personal ajuntament Personal d'altres serveis presents al municipi Ciutadania	S. Generals: • RRHH S.Persones: • Igualtat	Totes les àrees	Consell Comarcal Serveis implicats	Definir partides Definir recursos humans.	2023 en endavant - periòdicament	<ul style="list-style-type: none"> • 1 o 2 formacions a l'any per la plantilla* • 1 formació a l'any per a càrrecs electes * • 1 formació a l'any per treballador/a en relació a la perspectiva de gènere, transversalitat i Igualtat.* • 1 o 2 formacions a l'any adreçada a ciutadania <p><i>* Formacions a incloure al Pla de Formació A.1.1</i></p>
A.2.2 Portar a terme les accions de formació i prevenció recollides els Protocols de Masquefa i Comarcals on l'ens està adherit.(*)	Plantilla personal ajuntament Càrrecs electes	S.Persones: • Igualtat		Consell Comarcal	Definir partides	2022 (NV) en endavant - periòdicament	<ul style="list-style-type: none"> • 1 o 2 sessions realitzades al municipi adreçades a personal • 1 o 2 sessions en les que ha participat el municipi <p><i>(*) Protocols i plans vigents:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Protocol local davant les violències sexuals en espais públics d'oci. 2021</i> • <i>Protocol per l'abordatge de les violències masclistes de la comarca de l'Anoia. 2018. Consell Comarcal de l'Anoia.</i> • <i>Pla comarcal D'igualtat - 2017-2021</i> • <i>Protocol de seguretat contra les violències sexuals en entorns d'oci - Departament d'interior - adhesió 2022</i> <p><i>* Formacions a incloure al Pla de Formació A.1.1</i></p>

A.2.3 Formacions i tallers els centres educatius: Prevenció violències masclistes,	Alumnat, famílies i professorat	S.Persones: <ul style="list-style-type: none"> Igualtat Educació 	Xarxa Municipal d'infància i adolescència	Centres Educatius	Definir partides Definir recursos humans.	2023 (ST) en endavant - periòdicament	<ul style="list-style-type: none"> Nº accions realitzades a l'any Nº centres educatiu implicats
A.2.4 Editar informació i difusió dels serveis i recursos d'atenció a les Dones. <i>Ex: Guia, Fulletons ...</i> i facilitar l'accés en llocs quotidians <i>Ex: espais públics, banys públics en escoles, bars ...</i>	Dones Joves Ciutadania Professionals	S.Persones: <ul style="list-style-type: none"> Igualtat Comunicació 	Totes les àrees	Constel·lació Lila	Definir partides Definir recursos humans.	2022 (OC) en endavant - periòdicament	<ul style="list-style-type: none"> Creada Guia Nº Materials creats Nº espais quotidians de fàcil accés on s'ha posat la informació
A.2.5 Commemoració/Celebració dels dies internacionals. (<i>25N erradicació de les violències Masclistes i 17M Dia internacional contra l'homofòbia, transfòbia i la bifòbia...</i>)	Ciutadania	S.Persones: <ul style="list-style-type: none"> Igualtat 	S.Persones: <ul style="list-style-type: none"> Educació Comunicació Joventut Cultura ... 		Definir partides Definir recursos humans.	2022 - 2025 Cada any - segons dates definides	<ul style="list-style-type: none"> Nº accions realitzades a l'any Nº àrees implicades Nº entitats implicades
A.2.6 Campanyes/ Programes adreçats a escoles, joventut ... especial atenció a la conscienciació de nois. <i>Ex: Projecte XAJI (Xarxa Activa per la Igualtat) - Institut-Plataforma contra les violències de Gènere)</i>	Joves	S.Persones: <ul style="list-style-type: none"> Igualtat Educació Joventut Comunicació 	Xarxa Municipal d'infància i adolescència	Centres Educatius	Definir partides Definir recursos humans.	2023 (ST-OC) en endavant - periòdicament	<ul style="list-style-type: none"> 1 campanya any Nº temàtiques abordades <p><i>* Tenir en compte integrar aquesta proposta al Pla de Comunicació del Municipi. Igual que A.1.3 ,A.1.4, A.1.5, A.3.2</i></p>
A.2.7 Creació d'un espai Commemoratiu contra les Violències Masclistes	A tota la ciutadania	S.Persones: <ul style="list-style-type: none"> Igualtat Participació 	S.Territorials: <ul style="list-style-type: none"> S.Tècnics 	Constel·lació Lila	Definir partides Definir recursos humans.	2023 (GN-MÇ)	<ul style="list-style-type: none"> Espai creat
A.2.8 Creació d'un Mural Commemoratiu sobre la Igualtat .	A tota la ciutadania	S.Persones: <ul style="list-style-type: none"> Igualtat Participació 	S.Territorials: <ul style="list-style-type: none"> S.Tècnics 	Constel·lació Lila	Definir partides Definir recursos humans.	2022 (OC-NV)	<ul style="list-style-type: none"> Mural creat

B.2 INSTRUMENTS PER L'ERRADICACIÓ DE LES VIOLÈNCIES MASCLISTES

B.2.1 Adhesió al protocol davant les violències sexuals en els espais d'oci del departament d'interior*. <i>*actualment en revisió</i>	A tot el Municipi	S.Persones: • Igualtat Governació: • Policia		Generalitat	Definir partides Definir recursos humans.	2022 (GN)	<ul style="list-style-type: none"> Adhesió Protocol
B.2.2 Seguiment de les actuacions i compromisos del "Protocol d'actuació davant les violències sexuals en els espais d'oci".	A tot el Municipi	S.Persones: • Igualtat	Àrees implicades	Diputació	Definir partides Definir recursos humans	2022 (OC-NV) en endavant - periòdicament	<ul style="list-style-type: none"> Nº trobades de seguiment Elaborat el manifest - 2022 Elaborat Document Adhesió entitats per les festes -2022 Nº entitats adherides al protocol 7 Punts liles a l'any - festes estables del municipi
B.2.3 Establir espai de Comunicació Coordinació periòdics dels agents i serveis implicats.	Personal i Serveis implicats	S.Persones: • Igualtat	S. Persones: • Serveis Socials • Cultura • Joventut Governació: • Policia.	Centres de Salut Mossos ...	Definir partides Definir recursos humans	2022 a 2025 Segons actes festius	<ul style="list-style-type: none"> Espai creat Nº sessions de trobada <p><i>* Definir bé: Objectius, Composició ... relacionar amb les comissions de seguiment protocols existents i previstes</i></p>
B.2.4 Crear espais de trobada i participació mixtes per parlar de diferents temes que generen desigualtats: <i>violències masclistes, violències LGTBfòbiques, violències sexuals ... (*)</i>	A tota la Ciutadania	S. Persones: • Igualtat, • Participació	Àrees segons temàtica	Constel·lació Lila	Definir partides Definir recursos humans	2023 (ST-NV) en endavant - periòdicament	<ul style="list-style-type: none"> Nº trobades Temàtiques treballades <p><i>* Vinculat a l'acció B.1.5</i></p>

C.2 SERVEIS, PROGRAMES I PROJECTES ESPECÍFICS.

C.2.1 Mantenir i augmentar segons demanda i necessitats el SIAD- Servei d'informació i Atenció a la Dona del Municipi.	Dones	Coordinació General S.Persones		Consell Comarcal	Definir partides	2022 en endavant - Segons necessitats de detectades	<ul style="list-style-type: none"> Nº hores d'atenció Nº dies d'atenció
--	-------	-----------------------------------	--	------------------	------------------	---	---

7.1.3 Drets i qualitats de vida

EIX 3 - DRETS, SALUT I QUALITAT DE VIDA

3.1. Incidir en la millora de la qualitat de vida de la ciutadania mitjançant la promoció de la salut integral i l'ampliació del sistema de suport social.

3.2. Potenciar que els serveis de salut adoptin la perspectiva de gènere des de les seves intervencions.

ACTUACIÓ	A QUI S'ADREÇA	AGENTS IMPLICATS			RECURSOS (ECONÒMICS, HUMANS ...)	TEMPORALITAT	INDICADORS
		ÀREES RESPONSABLES	ALTRES ÀREES IMPLICADES	ALTRES AGENTS			
A.3 FORMACIÓ, PREVENCIÓ I SENSIBILITZACIÓ							
A.3.1 Formació per l'atenció a les diversitats. <i>(salut, cures, diversitat origen, funcional...)</i> *	Plantilla personal ajuntament Ciutadania	S. Generals: • RRHH S. Persones: • Igualtat	Totes les àrees	Diputació	Definir partides Definir recursos humans.	2022 (MÇ-AB) en endavant - periòdicament	<ul style="list-style-type: none"> • 1 o 2 formacions a l'any per la plantilla* • 1 formació a l'any per a càrrecs electes * • 1 formació a l'any per treballador/a en relació a la perspectiva de gènere, transversalitat i Igualtat.* • 1 o 2 formacions a l'any adreçada a ciutadania * Formacions a incloure en el Pla de Formació A.1.1
A.3.2 Creació de campanyes constants de sensibilització amb mirada interseccional: <i>front les diversitats d'origen, econòmiques...:</i> (*)	A Tota la ciutadania	S. Persones: • Comunicació • Igualtat	Àrees segons temàtica		Definir partides Definir recursos humans	2023 (GN-FB) en endavant - periòdicament	<ul style="list-style-type: none"> • 1 Campanya a l'any • 1 o 2 temàtiques abordades * Tenir en compte integrar aquesta proposta al Pla de Comunicació del Municipi. Igual que A.1.3 ,A.1.4, A.1.5, A.2.6.
A.3.3 Accions per promoure la Salut amb perspectiva de Gènere. <i>Ex: Caminades per la salut de les dones ...</i>	A tota la Ciutadania	S. Persones: • Igualtat		Centres de Salut	Definir partides Definir recursos humans	2023 (MG) en endavant - periòdicament	<ul style="list-style-type: none"> • N° accions

B.3 INSTRUMENTS PER PROMOURE DRETS, SALUT I QUAL.LITAT DE VIDA

B.3.1 Crear espais de trobada i participació mixtes per parlar de diferents temes que generen desigualtats: <i>cures, ocupació, salut ...</i>	A tota la Ciutadania	S. Persones: <ul style="list-style-type: none"> Igualtat, Participació 	Àrees segons temàtica	Constel·lació Lila	Definir partides Definir recursos humans	2022 (ST-NV) en endavant - periòdicament	<ul style="list-style-type: none"> Nº trobades Temàtiques treballades * Vinculat a l'acció B.1.5
B.3.2 Portar a terme les accions i recomanacions previstes en la revisió del POUM amb Perspectiva Feminista - Informe col·lectiu punt 6	A tot l'ens	S.Territorials: <ul style="list-style-type: none"> S.Tècnics S.Persones: <ul style="list-style-type: none"> Igualtat 			Definir partides Definir recursos humans	2022 (JY) en endavant - periòdicament Un cop aprovat el POUM.	<ul style="list-style-type: none"> Nº actuacions implementades

C.3 SERVEIS , PROGRAMES I PROJECTES ESPECÍFICS.

C.3.1 Oferir espais de conciliació familiar i cures. <i>Ex: Canguratge, servei de cures durant reunions/convocatòries.</i>	Ciutadania	S. Persones: <ul style="list-style-type: none"> Igualtat, Educació, Cultura CTC - Promoció Econòmica i Ocupació, Empresa i TIC- Serveis Socials 	Qualsevol àrea i/o servei afectat	Centres Educatius	Definir partides Definir recursos humans	2022 (ST) en endavant - segons necessitat.	<ul style="list-style-type: none"> Nº actuacions /serveis
C.3.2 Fer un anàlisi de necessitats per poder oferir recursos en diferents àmbits.	Intern	Coordinació General. S. Persones: <ul style="list-style-type: none"> Igualtat, Serveis socials, Educació. CTC - Promoció Econòmica i Ocupació, Empresa i TIC- 		Centres salut	Definir partides Definir recursos humans	2024 (GN) - en endavant	<ul style="list-style-type: none"> Estudi fet

7.1.4 Coeducació i a la transmissió d'una cultura igualitària

EIX 4 - COEDUCACIÓ I TRANSMISSIÓ D'UNA CULTURA IGUALITÀRIA

4.1. Fomentar la coeducació en els centres educatius i en espais d'educació del lleure.

4.2. Introduir la perspectiva de gènere en la formació a persones adultes, contínua i ocupacional.

ACTUACIÓ	A QUI S'ADREÇA	AGENTS IMPLICATS			RECURSOS (ECONÒMICS, HUMANS ...)	TEMPORALITAT	INDICADORS
		ÀREA RESPONSABLE	ALTRES ÀREES IMPLICADES	ALTRES AGENTS			
A.4 FORMACIÓ, PREVENCIÓ I SENSIBILITZACIÓ							
A.4.1 Promoure la formació en coeducació. Especialment a llar d'infants, famílies i educació no formal* (<i>coeducació, diversitat sexual, llenguatge no sexista...</i>)	Plantilla personal ajuntament Mestres dels Centres educatius presents al municipi Professionals de l'educació no formal	Coordinació General. S.Generals: • RRHH	S.Persones: • Educació • CTC - Promoció Econòmica i Ocupació, Empresa i TIC	Centres educatius Diputació Generalitat	Definir partides Definir recursos humans	2022 (ST-OC) en endavant - periòdicament	<ul style="list-style-type: none"> Nº formacions a l'any. Nº formacions a l'any per treballador/a en relació
A.4.2 Promoure la formació en coeducació a famílies i espais d'educació no formal, entitats i associacions ...	Ciutadania	S. Persones: • Igualtat • Educació	S. Persones: • Joventut • Participació, • Cultura • ...	Entitats del municipi: • del Lleure • Esportives • Educatives i culturals	Definir partides Definir recursos humans	2023 (GN-FB) en endavant - periòdicament	<ul style="list-style-type: none"> Nº formacions a l'any.

* Formacions a incloure en el Pla de Formació A.1.1

57

A.4.3 Formacions i tallers els centres educatius: Coeducació, diversitat sexual, llenguatge inclusiu

Centres educatius

 S. Persones:

- Igualtat
- Educació

Centres educatius

 Definir partides

 Definir recursos humans

 2022 (ST-OC) en endavant -
 periòdicament

- N^a formacions a l'any.
- N^a Cursos a l'any
- N^a centre educatius a l'any

B.4 SERVEIS , PROGRAMES I PROJECTES ESPECÍFICS

B.4.1 Recuperar servei d'atenció famílies i joves

 Ciutadania
 Famílies

 S. Persones:

- Serveis Socials

 S. Persones:

- Joventut
- Educació

Centres educatius

 Definir partides

 Definir recursos humans

2022 (ST)

- Servei actiu
- N^o Famílies ateses per any
- N^a persones ateses per any

7.1.5 Reconeixement del lideratge i la participació de les dones

EIX 5 - REFORMULACIÓ DELS TREBALLS I DELS TEMPS

5.1. Promoure canvis en el repartiment dels treballs i usos dels temps.

5.2. Sensibilitzar sobre la corresponsabilitat en els temps personals i familiars.

ACTUACIÓ	A QUI S'ADREÇA	AGENTS IMPLICATS			RECURSOS (ECONÒMICS, HUMANS ...)	TEMPORALITAT	INDICADORS
		ÀREA RESPONSABLE	ALTRES ÀREES IMPLICADES	ALTRES AGENTS			

A.5 FORMACIÓ, PREVENCIÓ I SENSIBILITZACIÓ

A.5.1 Formació interna sobre estereotips en la percepció del usos del temps amb perspectiva de gènere..	Plantilla personal ajuntament	S. Persones: <ul style="list-style-type: none"> Igualtat S. Generals: <ul style="list-style-type: none"> RRHH 	Totes les àrees	Centres Educatius Diputació Generalitat	Definir partides Definir recursos humans	2023 (MÇ-AB) en endavant - periòdicament	<ul style="list-style-type: none"> Nº formacions a l'any per la plantilla* Nº formacions a l'any per treballador/a * Formacions a incloure en el Pla de Formació A.1.1
---	-------------------------------	---	-----------------	--	---	--	--

B.5 INSTRUMENTS PER LA REFORMULACIÓ DELS TREBALLS I DELS TEMPS

B.5.2 Crear espais i propostes de sensibilització sobre estereotips en la percepció del usos del temps de gènere i cultural. <i>Proposta d'espais mixtes, espais no mixtes.</i>	Ciutadania	S. Persones: <ul style="list-style-type: none"> Igualtat Participació 	S. Persones: <ul style="list-style-type: none"> Educació CTC - Promoció Econòmic a i Ocupació, Empresa i TIC 	Constel·lació Lila	Definir partides Definir recursos humans	2023 (ST-NV) en endavant - periòdicament	<ul style="list-style-type: none"> Nº d'actuacions Temàtiques treballades * Vinculat a l'acció B.1.5
--	------------	---	--	--------------------	---	--	--

C.5 SERVEIS , PROGRAMES I PROJECTES ESPECÍFICS

C.5.1 Fer un estudi sobre les necessitats dels espais de cures del municipi, i promoure les accions necessàries.	Persones amb càrregues de cures	Coordinació General. S. Persones: <ul style="list-style-type: none"> • Igualtat, • Serveis socials, • Educació, CTC - Promoció Econòmica i Ocupació, Empresa i TIC 		Centres Educatius		2024 (GN-MÇ)	<ul style="list-style-type: none"> • Estudi fet • Actuacions previstes
C.5.2 Promoció de la participació de les persones amb càrregues de cures (<i>criança, persones amb dependència ...</i>) en les activitats organitzades per part de l'ajuntament.* <i>ex: repensar horaris,, facilitar espais de canguratge i/o ajudes puntuals...</i>	Ciutadania	Coordinació General. S. Persones: <ul style="list-style-type: none"> • Igualtat, • Serveis socials, • Educació • Cultura Qualsevol àrea i/o servei afectat		Centres Educatius	Definir partides Definir recursos humans	2023 (GN) – segons necessitat.	<ul style="list-style-type: none"> • N° actuacions / serveis creats • Nombre de participants (edats i gènere) • Increment del nombre de participants esperats - diversitats de persones: origen, gènere... . <p><i>*similar al C.3.1 (però no només per reunions puntuals, sinó per activitats/ formacions/cursos ..)</i></p>

7.1.6 Reformulació dels treballs i del temps

EIX 6 - RECONeixEMENT DEL LIDERATGE I LA PARTICIPACIÓ DE LES DONES

6.1. Visibilitzar i facilitar la participació de les dones en la vida social i cultural.

6.2. Facilitar eines per a la incorporació de la perspectiva de gènere a les entitats del municipi

ACTUACIÓ	A QUI S'ADREÇA	AGENTS IMPLICATS			RECURSOS (ECONÒMICS, HUMANS...)	TEMPORALITAT	INDICADORS
		ÀREA RESPONSABLE	ALTRES ÀREES IMPLICADES	ALTRES AGENTS			
A.6 FORMACIÓ, PREVENCIÓ I SENSIBILITZACIÓ							
A.6.1 Difondre les accions i polítiques que contempla el pla.	Plantilla personal ajuntament Ciutadania	Persones: • Igualtat S.Generals: • RRHH	Altres àrees implicades	Consell Comarcal Serveis implicats	Definir partides Definir recursos humans	2022 (ST-NOV)	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicacions fetes • Continguts comunicats
A.6.2 Donar visibilitat al saber i a l'experiència de les dones i a la producció cultural de les dones . <i>Ex: creant un fons bibliotecari sobre la producció cultural de les dones; professions ocupades per dones/any experiència</i>	Ciutadania	S. Persones: • Cultura, • CTC - Promoció Econòmica i Ocupació, Empresa i TIC Qualsevol àrea i/o servei afectat	Altres àrees implicades Persones: Igualtat		Definir partides Definir recursos humans	2023 (MÇ) en endavant	<ul style="list-style-type: none"> • N° accions realitzades
A.6.3 Impulsar propostes de visibilització de les dones i creació de referents femenines. <i>ex: nomenclatura de carrers, treballs d'estudiants visibilitzant dones</i>	Ciutadania	S. Persones: • Igualtat, • Esports Qualsevol àrea i/o servei afectat	Altres àrees implicades	Centres Educatius Constel·lació Lila Entitats i teixit associatiu	Definir partides Definir recursos humans	2023 (MÇ) en endavant	<ul style="list-style-type: none"> • N° accions realitzades

B.6 INSTRUMENTS PER PROMOURE EL LIDERATGE I LA PARTICIPACIÓ DE LES DONES

B.6.1 Crear Espais de participació de les dones*	Personal Implicat Ciutadania	S. Persones: • Igualtat, • Participació		Constel·lació Lila Entitats i teixit associatiu	Definir partides Definir recursos humans	2022 (ST-NV) en endavant – periòdicament	<ul style="list-style-type: none"> • Espai creat • Nª sessions de trobada <i>* Definir bé Objectius, qui en forma part. Relacionats amb les comissions de seguiment protocols existents i previstes</i>
B.6.2 Destacar dies internacionals amb protagonismes de les dones. *	Ciutadania	S. Persones: • Igualtat, • Comunicació		Constel·lació Lila		2023 (GN) en endavant	<ul style="list-style-type: none"> • Nª dies destacats <i>* Es treballarà proposta a la comissió de seguiment del pla – B.1.2</i>

ACCIONS
2022
2023
2024
2025

G F M A MG J JL A S O N D G F M A MG J JL A S O N D G F M A MG J JL A S O N D G F M A MG J JL A S O N D

EIX 2 - ACCIÓ CONTRA LES VIOLÈNCIES MASCLISTES I LGTFÒBIQUES
A.2 FORMACIÓ, PREVENCIÓ I SENSIBILITZACIÓ

 A.2.1 Sessions informatives i formatives sobre els serveis d'atenció a les dones i els circuits i protocols vigents al municipi : *SIAD, SIE, SAI , protocol de les violències sexuals.*

A.2.2 Portar a terme les accions de formació i prevenció recollides els Protocols de Masquefa i Comarcals on l'ens està adherit.(*).

A.2.3 Formacions i tallers als centres educatius: Prevenció violències masclistes,

 A.2.4 Editar informació i difusió dels serveis i recursos d'atenció a les Dones. *Ex: Guia, Fulletons ... i facilitar l'accés en llocs quotidians Ex: espais públics, banys públics en escoles, bars ...*

 A.2.5 Commemoració/Celebració dels dies internacionals. (*25N erradicació de les violències Masclistes i 17M Dia internacional contra l'homofòbia, transfòbia i la bifòbia...*)

AFEGIR ALTRES DATES I COMMEMORACIONS, QUAN ES CONSIDERI NECESSARI

A.2.6 Campanyes/ Programes adreçats a escoles, joventut ... especial atenció a la conscienciació de nois.

A.2.7 Creació d'un espai Comemoratiu contra les Violències Masclistes

A.2.8 Creació d'un Mural Comemoratiu sobre la Igualtat

B.2 INSTRUMENTS PER L'ERRADICACIÓ DE LES VIOLÈNCIES MASCLISTES

B.2.1 Adhesió al protocol davant les violències sexuals en els espais d'oci del departament d'interior

B.2.2 Seguiment de les actuacions i compromisos del "Protocol d'actuació davant les violències sexuals en els espais d'oci"

B.2.3 Establir espai de Comunicació Coordinació periòdics dels agents i serveis implicats.

SEGONS ELS ACTES FESTIUS

 B.2.4 Crear espais de trobada i participació mixtes per parlar de diferents temes que generen desigualtats: *violències masclistes, violències LGTBIfòbiques, violències sexuals ...*
C.2 SERVEIS, PROGRAMES I PROJECTES ESPECÍFICS.

C.2.1 Mantenir i augmentar segons demanda i necessitats el SIAD- Servei d'informació i Atenció a la Dona del Municipi.

SEGONS NECESSITATS DETECTADES

ACCIONS

2022

2023

2024

2025

G F M A MG J JL A S O N D G F M A MG J JL A S O N D G F M A MG J JL A S O N D G F M A MG J JL A S O N D

EIX 3 - DRETS, SALUT I QUALITAT DE VIDA

A.3 FORMACIÓ, PREVENCIÓ I SENSIBILITZACIÓ

A.3.1 Formació per l'atenció a les diversitats. (*salut, cures, diversitat origen, funcional...*)

A.3.2 Creació de campanyes constants de sensibilització amb mirada interseccional: *front les diversitats d'origen, econòmiques...*

A.3.3 Accions per promoure la Salut amb perspectiva de Gènere.

B.3 INSTRUMENTS PER PROMOURE DRETS, SALUT I QUALITAT DE VIDA

B.3.1 Crear espais de trobada i participació mixtes per parlar de diferents temes que generen desigualtats: *cures, ocupació, salut ...*

B.3.2 Portar a terme les accions i recomanacions previstes en la revisió del POUM amb Perspectiva Feminista – Informe col·lectiu punt 6

C.3 SERVEIS, PROGRAMES I PROJECTES ESPECÍFICS.

C.3.1 Oferir espais de conciliació familiar i cures.

SEGONS NECESSITAT

C.3.2 Fer un anàlisi de necessitats per poder oferir recursos en diferents àmbits.

RELACIONAT AMB LA PLA LOCAL DE SALUT

ACCIONS

2022

2023

2024

2025

G F M A MG J JL A S O N D G F M A MG J JL A S O N D G F M A MG J JL A S O N D G F M A MG J JL A S O N D

EIX 4 - COEDUCACIÓ I TRANSMISSIÓ D'UNA CULTURA IGUALITÀRIA

A.4 FORMACIÓ, PREVENCIÓ I SENSIBILITZACIÓ

A.4.1 Promoure la formació en coeducació. Especialment a llar d'infants, famílies i educació no formal * (*coeducació, diversitat sexual, llenguatge no sexista...*)

A.4.2 Promoure la formació en coeducació a famílies i espais d'educació no formal, entitats i associacions

A.4.3 Formacions i tallers els centres educatius: Coeducació, diversitat sexual, llenguatge inclusiu

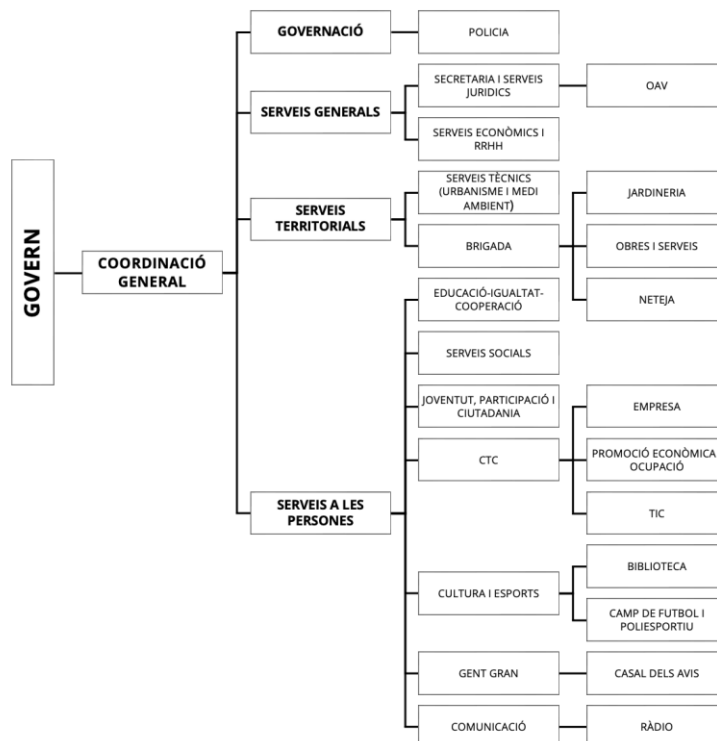
B.4 SERVEIS, PROGRAMES I PROJECTES ESPECÍFICS

B.4.1 Recuperar servei d'atenció famílies i joves

7.3 Taula resum d'actuacions, eixos i àmbits

Com es comentava al inici d'aquest document en relació a la perspectiva de gènere es defineixen uns eixos estratègics i àmbits que els ens locals han d'abordar i incidir per caminar cap a una Igualtat plena, a continuació us trobareu una primera taula que recull el nombre d'actuacions plantejades en els diferents eixos estratègics creuades amb els diferents àmbits per observar el nivell de transversalització planificat i alhora els diferents àmbits implicats, per fer-se una idea de l'abast de les polítiques plantejades.

També permet veure on recauen les responsabilitat de la implementació i impuls de diverses actuacions plantejades, es veu una clara intenció de fer visible i reflectir la responsabilitat repartida entre les diferents àrees en les que s'organitza Masquefa amb molt protagonisme de l'àrea de serveis a les persones, i dins d'aquesta el clar protagonisme del departament d'Igualtat en la majoria de les actuacions, tot i que no en totes.



- ORGANITZACIÓ ÀREES MASQUEFA-4

⁴ Elaboració pròpia segons informació facilitada

EIXOS	Nº ACTUACIONS	AGENTS IMPLICATS		ÀMBITS	
		ÀREES RESPONSABLES			ALTRES ÀREES I AGENTS IMPLICATS
		Nº	DETALL		
1. Compromís amb la igualtat de gènere i la interseccionalitat	11	5	Coordinació General S.Generals: Recursos Humans, Secretaria i Serveis Jurídics S.Persones: Igualtat, Comunicació, CTC (Empresa, Ocupació, TIC), Participació.	<ul style="list-style-type: none"> Totes les àrees Consell Comarcal, Diputació 	7 Àmbit 1. Polítiques internes dels ens locals. Àmbit 2. Usos del temps, cures i treballs. Àmbit 3. Acció Social. Àmbit 5. Educació. Àmbit 6. Cultura, Festes i Esports Àmbit 7. Participació Àmbit 8. Violències masclistes.
2. Acció contra les violències masclistes	13	5	Coordinació General S.Generals: RRHH S.Persones: Igualtat, Educació, Comunicació, Joventut, Participació. Governació: Policia S.Territorials: Serveis tècnics.	<ul style="list-style-type: none"> Totes les àrees o qualsevol àrea i/o Servei afectat Xarxa Municipal d'infància i adolescència Centres Educatius, Centres de Salut, Mossos ... Constel·lació Lila Consell Comarcal, Diputació, i Generalitat 	7 Àmbit 1. Polítiques internes dels ens locals. Àmbit 3. Acció Social. Àmbit 4. Salut. Àmbit 5. Educació. Àmbit 6. Cultura, Festes i Esports Àmbit 7. Participació Àmbit 8. Violències masclistes.
3. Drets, salut i qualitat de vida	7	7	S.Generals: RRHH S.Persones: Igualtat, Comunicació, Participació, Educació, Cultura, CTC - Promoció Econòmica i Ocupació, Empresa i TIC-, Serveis Socials, S.Territorials: Serveis tècnics.	<ul style="list-style-type: none"> Totes les àrees Centres Educatius, Centes de Salut Constel·lació Lila Diputació 	6 Àmbit 1. Polítiques internes dels ens locals. Àmbit 2. Usos del temps, cures i treballs. Àmbit 3. Acció Social. Àmbit 4. Salut. Àmbit 5. Educació. Àmbit 7. Participació
4. Coeducació i transmissió d'una cultura igualitària	4	4	Coordinació General S.Generals: RRHH S.Persones: Igualtat, Educació, Serveis Socials	<ul style="list-style-type: none"> Totes àrees Centres educatius Entitats del Lleure, Esportives, Educatives i Culturals Diputació i Generalitat 	6 Àmbit 1. Polítiques internes dels ens locals. Àmbit 2. Usos del temps, cures i treballs. Àmbit 3. Acció Social. Àmbit 5. Educació. Àmbit 6. Cultura, festes i esports. Àmbit 7. Participació
5. Reformulació dels treballs i dels temps	4	6	Coordinació General S.Generals: RRHH S.Persones: Igualtat, Serveis Socials, Educació, CTC - Promoció Econòmica i Ocupació, Empresa i TIC, Cultura, Participació Qualsevol àrea i/o servei afectat	<ul style="list-style-type: none"> Totes les àrees Centres Educatius Constel·lació Lila Diputació 	6 Àmbit 1. Polítiques internes dels ens locals. Àmbit 2. Usos del temps, cures i treballs. Àmbit 3. Acció Social. Àmbit 5. Educació. Àmbit 6. Cultura, festes i esports Àmbit 7. Participació
6. Reconeixement del lideratge i la participació de les dones	5	5	S.Generals: RRHH S.Persones: Igualtat, Cultura, CTC - Promoció Econòmica i Ocupació, Empresa i TIC, Esports Qualsevol àrea i/o servei afectat	<ul style="list-style-type: none"> Totes les àrees Centres educatius i altres serveis implicats Constel·lació Lila, Entitats i teixit associatiu Consell Comarcal 	5 Àmbit 1. Polítiques internes dels ens locals. Àmbit 2. Usos del temps, cures i treballs. Àmbit 5. Educació. Àmbit 6. Cultura, festes i esports. Àmbit 7. Participació.

I per acabar en aquesta segona taula podem observar l'esforç de transversalitat en les accions plantejades, tot i que ens deixa veure algun àmbit que caldrà reforçar, com és l'àmbit de la salut, àmbit que generalment per les competències dels ens municipals és difícil d'abordar directament, però que és necessari tenir present en la mesura del possible des del món local.

PRESENCIA dels ÀMBITS d'actuació en els DIFERENTS EIXOS			
ÀMBIT 1. POLÍTiques INTERNES DELS ENS LOCALS.	A tots els eixos	ÀMBIT 5. EDUCACIÓ.	A tots els eixos
ÀMBIT 2. USOS DEL TEMPS, CURES I TREBALLS.	A la majoria, menys el 2. <ul style="list-style-type: none"> • Acció contra les violències masclistes (eix 2) 	ÀMBIT 6. CULTURA, FESTES I ESPORTS.	A la majoria menys el 3 <ul style="list-style-type: none"> • Drets, salut i qualitat de vida (eix 3)
ÀMBIT 3. ACCIÓ SOCIAL.	A la majoria, menys el 6. <ul style="list-style-type: none"> • Reconeixement del lideratge i la participació de les dones (eix 6) 	ÀMBIT 7. PARTICIPACIÓ.	A tots els eixos
ÀMBIT 4. SALUT.	Als eixos 2 i 3. <ul style="list-style-type: none"> • Acció contra les violències masclistes (eix 2) • Drets, salut i qualitat de vida (eix 3) 	ÀMBIT 8. VIOLÈNCIES MASCLISTES.	Als eixos 1 i 2. <ul style="list-style-type: none"> • Compromís amb la igualtat de gènere i la interseccionalitat (eix 1) • Acció contra les violències masclistes (eix 2)

8. SEGUIMENT I AVALUACIÓ

El seguiment, la validació i l'avaluació són tasques imprescindibles, els plans haurien de poder ser avaluats en relació a l'eficàcia, l'efectivitat i l'impacte de les intervencions, tenint en compte els indicadors definits. El Pla s'ha de visualitzar com un document viu que es nodreix dels errors, encerts i noves experiències i que ha de ser adaptat a les necessitats canviant del territori i la ciutadania.

El seguiment facilita la anàlisi del procés mentre aquest esdevé, per examinar els punts forts i febles durant el desenvolupament. L'avaluació es desenvolupa al final del procés d'implementació en base en uns criteris preestablerts que determina si s'han aconseguit els objectius i s'hi ha arribat a l'impacte previst.

Comissió de seguiment del Pla (B.1.2)

L'objectiu principal de la Comissió serà vetllar per a la bona implementació i millora del Pla d'Igualtat per garantir la millora de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, identificar les desigualtats estructurals i fer-hi front, des de una mirada transversal i perspectiva de Gènere. La Comissió de seguiment, inicialment estarà formada per les mateixes persones que han format part del Grup Motor per l'elaboració del Pla.

Les tasques previstes en la seva primera trobada, planificada en el primer trimestre de 2023 seran:

- Validar-ne la seva composició, inicialment formada per les mateixes persones que han format part del Grup Motor per l'elaboració del Pla.
- Definir la periodicitat de trobada, inicialment previstes un parell de trobades l'any, la primera en el moment de la seva constitució, i la següent entre els mesos de setembre i octubre.
- Definir i planificar els diferents espais de participació ciutadana vinculats a la comissió de seguiment (B.1.5), previstos també ens els mesos de setembre i octubre.

- Planificar i concretar algunes de les actuacions estratègiques planificades i recollides en el Pla d'acció.
 - Promoure i acompanyar l'elaboració del pla de Formació.(A.1.1)
 - Promoure la creació d'un espai o de diferents espais de treball transversal (B.1.3). Es va comentar que una primera tasca seria la de revisar, repensar i si calgués reformular els espais de coordinació existents al municipi, tenint en compte les característiques territorials de Masquefa, perquè puguin permetre treballar des d'una mirada transversal facilitant la incorporació de la Perspectiva de Gènere i la interseccionalitat al municipi. Definint en la mesura del possible aquest espai o espais concretant la seva composició, objectius i periodicitat de trobada.

9. PRINCIPALS CONCLUSIONS I RECOMANACIONS

L'elaboració i l'aplicació d'aquest Pla és una mostra del compromís polític i tècnic del municipi de Masquefa. Un dels objectius del Pla Local d'Igualtat és recollir, organitzar i visibilitzar la tasca feta per Masquefa en polítiques d'igualtat en diferents eixos i àmbits des de fa anys, i que s'han vist reforçades per la creació de la regidoria d'Igualtat i la incorporació d'una tècnica referent i responsable d'Igualtat.

El eixos estratègics d'un pla d'Igualtat són molt amplis i no és possible abastar-los en tota la seva dimensió. En aquest sentit és important la fase d'execució i seguiment del pla, on es realitzen les formacions, es creen els espais de coordinació i de seguiment de les actuacions i polítiques endegades. És per aquest motiu que s'ha d'incidir en que no és un pla estàtic, sinó ben al contrari, és un pla que ha de ser viu, dinàmic i flexible, que ha de créixer any a any, i el seguiment i les revisions periòdiques permetin afegir i ampliar tots aquells àmbits que potser avui encara no han quedat del tot reflectits. I els indicadors qualitius i quantitius seran la referència per l'evolució del Pla.

Una de les claus d'èxits del Pla, és que les accions que sorgeixin siguin específiques, mesurables, abastables, realistes i amb temps limitat. El resultat del pla d'accions té aquestes característiques perquè ha estat construït i consensuat amb el grup motor considerant el moment actual del municipi, amb una mirada àmplia i tenint en compte els recursos existents. L'elaboració del Pla Local d'Igualtat ha coincidit en l'elaboració paral·lela d'altres plans que s'han treballat des de la perspectiva de gènere i la transversalitat, com el POUM amb l'assessorament del Col·lectiu Punt 6 i també el Pla de Joventut. Aquests processos participatius complementaran i reforçaran el Pla Local d'Igualtat i s'haurà de vetllar perquè les accions resultats s'hi vegin reflectides.

Ressaltar que el primer eix estratègic **Compromís amb la Igualtat de gènere i la Interseccionalitat** té una importància cabdal perquè recull algunes actuacions estratègiques que són claus per garantir la mirada i el treball transversal al municipi com el Pla Formació, la Comissió de seguiment o la creació d'espais de treball transversal, que són una necessitat per l'assoliment per la igualtat i són un repte i alhora una oportunitat,

ja que poden ser una eina molt útil i necessària per un ens local per donar respostes a moltes altres àrees com la sostenibilitat i la transparència entre d'altres.

La transversalitat en la incorporació de la perspectiva de Gènere i la mirada interseccional és un repte i una obligació, recollida a diferents lleis⁵, de totes les administracions públiques i particularment dels ens locals. Totes les administracions han de poder garantir la diligència deguda, principi que hauria d'estar present en totes les actuacions i que actualment queda reforçat a la Llei Catalana de l'erradicació de les violències Masclistes.

Per acabar agrair al Municipi de Masquefa la implicació i el compromís de l'ens municipal, la participació de tota la ciutadania i de les seves entitats per la seva col·laboració en l'elaboració d'aquest Pla i amb la confiança que continuarà en el seguiment i execució d'aquest, i que suposarà millores en la vida de les persones de Masquefa i un gran pas cap a l'evolució de les polítiques de gènere, la transversalitat i la interseccionalitat.

⁵ Veure punt 3 del Pla.

10. BIBLIOGRAFIA I FONTS DOCUMENTAL

ALFAMA, Eva (2012) "Les polítiques municipals de gènere". Materials CIP. Articles Feministes N° 12. Barcelona: ICPS.

Astelarra, Judith (2008) "Les polítiques de gènere". A: Bodelón, E. i P. Giménez (Coord.) 2008. Bodelón, E. i P. Giménez (Coord.) (2008) Construint els drets de les dones: dels conceptes a les polítiques locals. Barcelona: Diputació de Barcelona. Col·lecció Estudis. Sèrie Igualtat i Ciutadania, 1. Pàgines: 75-98

Bustelo, María i Júlia Espinosa-Fajardo (2019) "¿Cómo evaluamos el éxito de las políticas de igualdad de género? Criterios y herramientas metodológicas". Revista Española de Ciencia Política. Núm. 49. Marzo 2019, pp. 151-172

De la Fuente, Maria; Maria Freixanet, Mònica Gelambí i Roser Rifà (2009) "Fòrum de Polítiques Públiques sobre Mainstreaming de Gènere". Materials CiP. Informes s/n. Recerca 2008-2009. Barcelona: ICPS. Recerca 2008-2009. Barcelona: ICPS.

GELAMBÍ, Mònica (2016) Guia pràctica per a la realització de polítiques transversals de gènere en l'àmbit municipal. Barcelona: Diputació de Barcelona. Col·lecció Eines.

LOMBARDO, Emanuela (2010) "La "interseccionalidad" del género con otras desigualdades en la política de la Unión Europea", Revista española de ciencia política, N° 23, 2010, pp. 11-30.

11. ANNEXES

11.2 Alguns recursos pel món local

11.2.1 Guies

- Igualtat de gènere - ODS - Diputació de Barcelona (diba.cat):
<https://www.diba.cat/web/ods/igualtat-de-genere>
- Guia de transversalitat de gènere en els processos participatius. Govern obert (gencat.cat):
<https://governobert.gencat.cat/ca/participacio-ciudadana/difusio-i-recerca/guies-breus-de-participacio-ciudadana/guia-transversalitat-genere/>
- Publicacion-Igualtats-Connectades.pdf (igualtatsconnect.cat):
<https://igualtatsconnect.cat/wp-content/uploads/2019/06/Publicacion-Igualtats-Connectades.pdf>
- CODI CONTRACTACIÓ PÚBLICA SOCIALMENT RESPONSABLE (gencat.cat):
<https://contractacio.gencat.cat/web/.content/principis/contractacio-estrategica/social/codi-cp-socialment-responsable/codi-cp-socialment-responsable.pdf>
- GUIA PRÀCTICA PER A LA REALITZACIÓ DE POLÍTIQUES TRANSVERSALS DE GÈNERE EN L'ÀMBIT MUNICIPAL. RECULL D'EXPERIÈNCIES POSITIVES EN EDUCACIÓ, JOVENTUT, CULTURA I ESPORTS; SERVEIS A LES PERSONES I C. Gelambí, M... Llibreria de la Diputació (diba.cat):
https://llibreria.diba.cat/cat/lilibre/guia-practica-per-a-la-realitzacio-de-politiques-transversals-de-genere-en-l-ambit-municipal_56866
- GUIA PER A UNA COMUNICACIÓ NO SEXISTA. ebook. Llibreria de la Diputació (diba.cat):
https://llibreria.diba.cat/cat/ebook/guia-per-a-una-comunicacio-no-sexista_64800

- La contractació pública municipal amb perspectiva de gènere, guanyadora de l'edició 2018 dels Premis a la recerca Francesca Bonnemaison - Sala de premsa - Diputació de Barcelona (diba.cat):
<https://www.diba.cat/es/web/sala-de-premsa/-/la-contractacio-publica-municipal-amb-perspectiva-de-genere-guanyadora-de-l-edicio-2018-dels-premis-a-la-recerca-francesca-bonnemaison>

11.2.2 Portals de dades

- Macroencuesta de Violencia contra la Mujer 2019 - Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género (igualdad.gob.es):
<https://violenciagenero.igualdad.gob.es/violenciaEnCifras/macroencuesta2015/Macroencuesta2019/home.htm>
- Observatori de la Igualtat de Gènere (OIG). Institut Català de les Dones (gencat.cat):
<https://dones.gencat.cat/ca/ambits/Observatori-de-la-Igualtat-de-Genere/>
- Observatori iQ: Estadístiques sobre la vida de les dones i els homes.Quotidiana.coop:
<http://www.quotidiana.coop/observatori/>
- FEMINICIDI.CAT:
<https://www.feminicidi.cat/>