
This is the **published version** of the bachelor thesis:

García Díaz, Iris; Velo Fabregat, Elisabet, dir. Desafiaments i oportunitats per a la igualtat : avaluació i propostes de millora del Pla d'Igualtat Local en el municipi de Palau-solità i Plegamans. 2024. (Grau en Dret i Grau en Relacions Laborals)

This version is available at <https://ddd.uab.cat/record/308314>

under the terms of the  license

Facultat de Dret

Doble grau en Dret i Relacions Laborals

**DESAFIAMENTS I OPORTUNITATS PER A LA IGUALTAT:
AVALUACIÓ I PROPOSTES DE MILLORA DEL PLA D'IGUALTAT
LOCAL EN EL MUNICIPI DE PALAU-SOLITÀ I PLEGAMANS**

Treball de Final de Grau

Autora: Iris García Díaz

Tutora: Elisabet Velo Fabregat

Curs 2023/2024

10 de maig de 2024

*Gràcies a la meva família, per la seva paciència i per estar al meu costat disposats a
ajudar-me i escoltar-me.*

A la meva xarxa d'amigues, per confiar en mi quan ni jo ho feia.

*I en especial a les dones de la meva vida, per la seva força, la incansable lluita i per ser
una font d'aprenentatge i inspiració.*

*Per a totes les dones, les lluites i contribucions de les quals han estat invisibilitzades al
llarg de la història i en l'actualitat. Per totes les veus que no han estat escoltades i a les
que encara esperen ser reconegudes.*

*Que aquest treball serveixi com un petit pas cap a la visibilitat i la igualtat que ens
mereixem.*

ÍNDIX

RESUM	8
RESUMEN	8
ABSTRACT	9
ABREVIATURES	10
INTRODUCCIÓ.....	11
BLOC I. MARC TEÒRIC I CONCEPTUAL	12
1. DEFINICIÓ I CONCEPTES CLAU	12
Diferència entre sexe i gènere	12
Interseccionalitat de gènere	13
Dret a la igualtat i igualtat de gènere.....	14
Discriminació per raó de sexe o gènere.....	15
Feminisme	16
2. HISTÒRIA I EVOLUCIÓ DEL MOVIMENT FEMINISTA	16
2.1. FONAMENTS TEÒRICS	16
2.2. ENFOCAMENTS I PERSPECTIVES EN IGUALTAT	17
3. ACCIONS POSITIVES.....	17
3.1. CONCEPTUALIZACIÓ	17
3.2. ELS PLANS D'IGUALTAT COM A MESURES D'ACCIÓ POSITIVA..	18
BLOC II. PLANS D'IGUALTAT	20
4. CONCEPTE I FONAMENTS DELS PLANS D'IGUALTAT	20
4.1. CONCEPTE.....	20
4.2. CONTEXT.....	21
5. NORMATIVA ESTATAL	22
Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.....	23

Ley 17/2015, de 21 de julio, del derecho a la igualdad de trato y no discriminación	23
6. FASES I ELABORACIÓ	24
Principis rectors i principis legals.....	24
Investigació i diagnosi	25
Participació i consulta ciutadana	26
Definició d'objectius i mesures	26
Classificarà els objectius generals en objectius específics	26
Planificació i assignació de recursos	27
Aprovació i adopció del pla.....	27
Seguiment i avaluació.....	28
BLOC III. PLA D'IGUALTAT MUNICIPAL	30
7. CONTEXT DEL MUNICIPI.....	30
8. ELABORACIÓ DEL PLA MUNICIPAL.....	31
8.1. REGIDORIA D'IGUALTAT, FEMINISMES I LGTBIQ	31
8.2. MISSIÓ I VISIÓ DEL PLA D'IGUALTAT	32
8.3. ACTORS INVOLUCRATS.....	32
Consultoria externa.....	32
Grup motor	33
8.4. PARTICIPACIÓ DE LA CIUTADANIA I PROCÉS DE CONSULTA	33
8.5. RECURSOS I ESTRATÈGIES DE FINANÇAMENT	34
9. ANTECEDENTS DE L'ACTUAL PLA MUNICIPAL.....	34
9.1. PLANS D'IGUALTAT ANTERIORS	34
9.2. PLA D'IGUALTAT APLICABLE.....	35
10. COMUNICACIÓ I SENSIBILITZACIÓ DE LA CIUTADANIA	36
10.1. COMUNICACIÓ A LA CIUTADANIA	36
10.2. SENSIBILITZACIÓ DE LA CIUTADANIA	36

BLOC IV. MARC PRÀCTIC	38
11. AVALUACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT MUNICIPAL	38
11.1. IMPLEMENTACIÓ DEL PLA	38
Seguiment	39
Avaluació	39
11.2. IMPACTE I RESULTATS	40
12. PROPOSTES DE MILLORA I RECOMANACIONS	45
12.1. IDENTIFICACIÓ D'ASPECTES PRINCIPALS DE MILLORA	45
Avaluació documental	45
Avaluació entrevistada.....	46
12.2. RECOMANACIONS PER FUTURES ACCIONS	47
Visibilització del Pla.....	47
Transversalitat de la perspectiva de gènere	49
Coeducació	50
Creació d'entitats en el municipi	52
CONCLUSIONS I REFLEXIONS	53
BIBLIOGRAFIA	59
ANNEXOS	64
Annex A. Entrevista a la tècnica d'igualtat i feminismes del municipi.....	64
Annex B. Transcripció de l'entrevista	68

RESUM

L'objectiu general del present Treball Final de Grau resideix en l'anàlisi detallat del Pla d'Igualtat del municipi de Palau-solità i Plegamans, amb la finalitat de detectar els punts febles i poder proporcionar aspectes de millora, contribuint al desenvolupament i implementació de polítiques locals que promoguin la igualtat de gènere i afavoreixin la participació i el benestar de tota la ciutadania.

Per aconseguir-ho, es porta a terme una avaluació del Pla d'Igualtat actual, complementada amb una entrevista a la tècnica d'igualtat i feminisme, obtenint informació addicional de rellevància que no es troba reflectida en la documentació pública.

En les conclusions d'aquest anàlisi destaquen la insuficient comunicació i participació ciutadana a totes les etapes del Pla; així com l'absència de sensibilització sobre la igualtat de gènere tant en la ciutadania com en els membres del govern. Davant d'aquestes situacions, es proposen un conjunt d'idees i mesures destinades a abordar les deficiències i a fomentar la promoció d'un compromís i consciència sobre la importància de la igualtat de gènere i d'una societat equitativa i justa.

Paraules clau: feminisme, gènere, pla d'igualtat, accions positives, polítiques d'igualtat.

RESUMEN

El objetivo general del presente Trabajo Final de Grado reside en el análisis detallado del Plan de Igualdad del municipio de Palau-solità i Plegamans, con la finalidad de detectar los puntos débiles y poder proporcionar aspectos de mejora, contribuyendo al desarrollo e implementación de políticas locales que promuevan la igualdad de género y favorezcan la participación y el bienestar de toda la ciudadanía.

Para conseguirlo, se lleva a cabo una evaluación del Plan de Igualdad actual, complementada con una entrevista a la técnica de igualdad y feminismo, obteniendo información adicional de relevancia que no se encuentra reflejada en la documentación pública.

En las conclusiones de este análisis destaca la insuficiente comunicación y participación ciudadana en todas las etapas del Plan; así como la ausencia de sensibilización sobre la igualdad de género tanto en la ciudadanía como en los miembros del gobierno. Ante estas situaciones, se proponen un conjunto de ideas y medidas destinadas a abordar las

deficiencias y a fomentar la promoción de un compromiso y conciencia sobre la importancia de la igualdad de género y de una Sociedad equitativa y justa.

Palabras clave: feminismo, género, plan de igualdad, acciones positivas, políticas de igualdad.

ABSTRACT

The general objective of this final work resides in the detailed analysis of the Equality Plan of the municipality of Palau-solità i Plegamans, to detect the weak points and be able to provide aspects of improvement, contributing to the development and implementation of policies premises that promote gender equality and favor the participation and well-being of all citizens.

To achieve this, an evaluation of the current Equality Plan is carried out, complemented by an interview with the technique of equality and feminism, obtaining additional information of relevance that is not reflected in the public documentation.

The conclusions of this analysis highlight the insufficient communication and citizen participation at all stages of the Plan; as well as the absence of awareness about gender equality in both citizens and members of the government. Faced with these situations, a set of ideas and measures are proposed to address the deficiencies and to encourage the promotion of a commitment and awareness of the importance of gender equality and an equitable and fair society.

Keywords: feminism, gender, equality plan, positive actions, equality policies.

ABREVIATURES

AFAs: Associacions de Famílies

Art.: Article

BIE: Butlletí d'Igualtat a l'Empresa

BOE: Butlletí Oficial de l'Estat

CE: Constitució espanyola

CEDAW: Comitè per la Eliminació de la Discriminació contra la Dona

DOGC: Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya

FEMP: Federació Espanyola de Municipis i Províncies

INE: Instituto Nacional de Estadística

LGBTIQ: Lesbianes, gais, persones trans, bisexuals, intersexuals i queer

Núm.: Número

ODS: Objectius de Desenvolupament Sostenible

OIT: Organització Internacional del Treball

OMS: Organització Mundial de la Salut

ONU: Organització de les Nacions Unides

SAI: Servei d'Atenció Integral LGBTI

SIAD: Serveis i oficines d'Informació i Atenció a les Dones

WHO: Organització Mundial de la Salut

INTRODUCCIÓ

La implementació de plans d'igualtat als municipis per part dels ajuntaments és una mesura que revesteix d'una importància fonamental a l'hora de construir societats equitatives i justes que tenen com a base el dret a la igualtat de les persones.

A causa de l'existència d'estructures que proporcionen privilegis i oportunitats de forma desigual entre els gèneres en base a una mentalitat masclista, sorgeix la necessitat de confrontar aquestes actituds i mentalitats amb l'objectiu d'aconseguir una societat justa que vetlli per la igualtat de les persones. És gràcies al moviment feminista que, juntament amb accions positives promogudes per les institucions, s'aconsegueixen transformar les societats, donant una resposta i solució proactiva a la disparitat que s'ha anat permetent i perpetuant al llarg de la història.

Aquest treball, així com l'existència de mesures positives per combatre el masclisme, és possible gràcies a l'existència del moviment feminista, el qual interpel·la tots els moviments socials, així com les teories i lluites polítiques que permeten assolir avenços en l'obtenció d'una igualtat interseccional.

La investigació se submergeix concretament en la importància que tenen els plans d'igualtat com a mecanismes o factors de canvi, indicant la problemàtica actual degut a l'existència d'una mentalitat així com d'unes institucions masclistes que perpetuen la desigualtat de gènere entre homes i dones des de diferents àmbits com poden ser l'àmbit laboral, de l'educació, la política i el govern, la salut, els esports o la cultura.

Mitjançant el present Treball Final de Grau es pretén explorar i analitzar de forma crítica el Pla d'Igualtat actual del municipi de Palau-solità i Plegamans, situat a la comarca del Vallés Occidental a la província de Barcelona, format per aproximadament 15.000 habitants. El present municipi destaca com un important motor econòmic en comptar amb una base industrial on és notable la presència d'empreses de renom internacional, com la Mango, la qual té la seu al municipi.

Així, aquesta investigació m'ofereix la possibilitat per realitzar investigacions socials i de gènere aplicades a casos concrets i poder entendre els inconvenients i les oportunitats específiques, tenint la capacitat i la possibilitat de desenvolupar habilitats analítiques i d'investigació durant el transcurs de l'estudi.

BLOC I. MARC TEÒRIC I CONCEPTUAL

El present Bloc del treball està dedicat l'exploració de conceptes fonamentals que assenten les bases per a la comprensió del tema escollit.

En primer lloc, es porta a terme un examen de les definicions i dels conceptes clau necessaris per abordar l'anàlisi del Pla d'Igualtat municipal de forma integral, cosa que permetrà contextualitzar i comprendre en millor mida les mesures adoptades.

D'altra banda, s'explorà la història i l'evolució del moviment feminista, centrant-nos específicament en la perspectiva interseccional, que reconeix les interseccions de la discriminació i l'opressió de diferents factors.

Finalment, es procedirà a una contextualització i conceptualització de les accions positives, destacant la seva importància en la promoció de la igualtat de gènere i l'eliminació de les barreres amb les quals les dones han de lidiar en diferents àmbits de les seves vides.

Aquests elements constitueixen un fonament per l'anàlisi del Pla d'Igualtat, permetent examinar-lo des d'una perspectiva ampla i multidimensional.

1. DEFINICIÓ I CONCEPTES CLAU

Diferència entre sexe i gènere

Tant el sexe com el gènere són conceptes que estableixen una distinció entre les persones, però moltes poden utilitzar ambdós conceptes com a sinònims.

Per una banda, el sexe és el conjunt d'òrgans genitals així com les característiques anatòmiques i fisiològiques que individualitzen la distinció entre les dones i els homes. Aquest no té implicacions socials, culturals ni històriques, sinó que és un fet biològic¹.

D'altra banda, el gènere es refereix als rols, conductes, activitats, expectatives i atributs considerats apropiats pels homes i les dones dins d'un context social i una cultura determinada, categoritzant-los en les idees de "femení" i "masculí"².

¹ World Health Organization: WHO. (2018, 23 agosto). *Género y salud*. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/gender> [Consultat el 04/02/2024]

² INE - Instituto Nacional de Estadística. (s. f.). *Glosario de conceptos*. INE - Instituto Nacional de Estadística. <https://www.ine.es/DEFIne/es/concepto.htm?c=4484> [Consultat el 04/02/2024]

Aquest concepte inclou tant la identitat de gènere, què és la forma en com s'identifica una persona; l'expressió de gènere, implicant com la persona mostra la seva identitat a l'exterior; i el rol de gènere, sent aquest les expectatives que té el conjunt de la societat sobre una dona i un home³.

A diferència del sexe, el gènere és un concepte variable. Com s'ha esmentat anteriorment, aquest va lligat a un context social i, per tant, variarà tant com ho faci la societat a la qual va arrelada, adaptant-se a la cultura i el temps⁴.

Com a resultat, podríem concloure que, el sexe fa referència a totes aquelles característiques biològiques i fisiològiques d'una persona; mentre que el gènere es refereix a aquelles construccions socials, culturals i psicològiques associades al rol que venen representats per la implicació de ser una dona o un home en una concreta societat i en un moment determinat de la història.

Interseccionalitat de gènere

La interseccionalitat de gènere es vincula a les diverses discriminacions i opressions que puguin confluïr i estar relacionades en una mateixa persona o col·lectiu i incidir en el seu accés a drets i oportunitats⁵. És una metodologia que estudia la percepció del poder creuada a les relacions socials indicant que, el gènere, l'ètnia, la classe o l'orientació sexual estan interrelacionades entre elles, el que vol dir que interactuen entre elles de forma simultània⁶.

Amb aquest concepte el que es vol fer és renovar el concepte de ciutadania i reconstruir-lo partint de la diversitat femenina, així com de la diversitat de l'opressió de les dones, assenyalant la riquesa i diversitat de les experiències femenines, i la necessitat de prendre en consideració les necessitats de les diferents dones, eliminant les falses generalitzacions⁷.

³ De Gobernación, S. (s. f.). *¿Qué es la identidad de género?* <https://www.gob.mx/segob/articulos/que-es-la-identidad-de-genero> [Consultat el 04/02/2024]

⁴ Planned Parenthood. (s. f.). *¿Qué es el sexo, el género y la identidad de género?* <https://www.plannedparenthood.org/es/temas-de-salud/para-adolescentes/todo-sobre-sexo-genero-e-identidad-de-genero> [Consultat el 04/02/2024]

⁵ World Health Organization: WHO. (2018, 23 agosto). *Género y salud*. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/gender> [Consultat el 04/02/2024]

⁶ Cruz Roja. (2023). *Salud Mental y Mujer: Interseccionalidad*. <https://www2.cruzroja.es/ca/-/salud-mental-y-mujer-interseccionalidad> [Consultat el 04/02/2024]

⁷ Bodelón González, Encarna. (s. f.). *Las leyes de igualdad de género en España y Europa: ¿Hacia una nueva ciudadanía?* <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3313248.pdf> [Consultat el 04/02/2024]

Dret a la igualtat i igualtat de gènere

La igualtat és un dret constitucionalment protegit dins del títol que protegeix els drets i deures fonamentals. L'article 14 de la Constitució espanyola estableix que *tots els espanyols són iguals davant la llei, sense que pugui prevaldre cap discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social*⁸.

D'aquest precepte es poden extreure dues idees del principi d'igualtat que són: la igualtat en l'aplicació de la llei; i la igualtat en el contingut de la llei.

La igualtat en l'aplicació de la llei fa referència al principi pel qual les persones no poden ser tractades de forma diferent per les lleis si no existeix una justificació raonada i fundada. Per tant, totes les persones hauran de ser tractades iguals tant pels òrgans judicials sempre que els supòsits i les circumstàncies siguin iguals⁹.

D'altra banda, la igualtat davant la llei és aquell principi pel qual es determina que la mateixa llei ha d'establir criteris amb l'objectiu de fomentar la igualtat, com podria ser mitjançant la realització d'accions positives per a determinats col·lectius¹⁰.

Centrant-nos en la igualtat de gènere, tal com estableixen les Nacions Unides, no és només un dret humà fonamental, sinó que és un dels fonaments essencials per construir un món pacífic, pròsper i sostenible. Consisteix en una igualtat de drets, responsabilitats i oportunitats dels ciutadans que s'ha de veure garantida en aquest cas, pels poders públics. Es podria dir que existeix la implicació d'eliminar les discriminacions basades en el gènere, així com en altres circumstàncies ja que, com s'ha mencionat amb anterioritat, es basa en una lluita interseccional¹¹.

L'exigència d'aquesta igualtat no implica que totes les ciutadanes hagin de ser tractades de la mateixa forma, pel fet que no totes són iguals; sinó que com ja s'ha indicat, han de ser iguals en l'aplicació de la llei i, per tant, s'han de reconèixer les seves diferències tant

⁸ Art. 14 Constitución Española. Publicat a: «BOE» núm. 311, de 29/12/1978. [Consultat el 04/02/2024]

⁹ Díaz García, Iván. (2012). *Igualdad en la aplicación de la ley. Concepto, iusfundamentalidad y consecuencias*. <https://www.scielo.cl/pdf/iusetp/v18n2/art03.pdf> [Consultat el 04/02/2024]

¹⁰ Díaz García, Iván. (2012). *Igualdad en la aplicación de la ley. Concepto, iusfundamentalidad y consecuencias*. Revista de derecho (Valdivia). 25(1). <https://www.scielo.cl/pdf/iusetp/v18n2/art03.pdf> [Consultat el 04/02/2024]

¹¹ United Nations. (s. f.). *Igualdad de genero. Naciones Unidas*. <https://www.un.org/es/global-issues/gender-equality> [Consultat el 04/02/2024]

biològiques com socials a l'hora d'erradicar tots aquells rols i estereotips que són causats pel context i la història de la societat.

Discriminació per raó de sexe o gènere

Com s'ha introduït amb anterioritat, el sexe i el gènere són diferents conceptes que acostumen a utilitzar-se indistintament.

L'article 6 de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres* estableix l'existència d'una diferenciació en quant si es tracta de discriminació directa o indirecta per raó de sexe. En el cas de la discriminació directa per raó de sexe fa referència a la situació en què es troba una persona que sigui, hagi sigut o pugui ser tractada, en atenció al seu sexe, de forma menys favorable que una altra en una situació comparable. En el cas de la discriminació indirecta per raó de sexe s'entén la situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutre posa a persones d'un sexe en desavantatge particular respecte a les persones de l'altre¹².

D'altra banda, al referir-nos a la discriminació per raó de gènere fem referència al tracte injust originat per les expectatives socials, rols i estereotips associats a una identitat de gènere¹³.

Estereotips de gènere

Els estereotips de gènere són creences i construccions movibles que flueixen i canvien amb el temps a través de les cultures, les societats i la història¹⁴. Fa referència a les característiques associades a dones i homes que mantenen i promouen la discriminació de gènere¹⁵. Aquestes característiques s'assignen a cada sexe segons els rols i identitats que socialment s'han anat assignant a dones i homes¹⁶.

¹² Art. 6 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. Publicada a: «BOE» núm. 71, de 23/03/2007. [Consultat el 11/02/2024]

¹³ European Institute for Gender Equality. (s. f.). *Discriminación por razón de género*. https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1090?language_content_entity=es [Consultat el 11/02/2024]

¹⁴ Cook, Rebeca. J., & Cusack, Simone. (2009). *Estereotipos de género. Perspectivas Legales Transnacionales*. <https://clacaidigital.info/bitstream/handle/123456789/1939/estereotipos-de-genero.pdf?sequence=1&isAllowed=y> [Consultat el 11/02/2024]

¹⁵ Castillo-Mayén, Rosario, & Montes-Berges, Beatriz. (s.f.). *Análisis de los estereotipos de género actuales*. Anales de Psicología. <https://revistas.um.es/analesps/article/view/analesps.30.3.138981/165841> [Consultat el 11/02/2024]

¹⁶ Amurrio Vélex, Mila. Larrinaga Rentería, Ane. Usategui Basozabal, Elisa. Del Valle Loroño, Ana I. (s. f.). *Los estereotipos de género en los/las jóvenes y adolescentes*. <https://www.campuseducacion.com/blog/wp-content/uploads/2018/04/Estereotipos-de-g%C3%A9nero-en-los-j%C3%B3venes.pdf> [Consultat el 11/02/2024]

Encara això, es troben fortament arrelats a la societat, marcant i controlant les pautes de comportament i els esquemes de referència de les dones i dels homes, definint els models de feminitat i masculinitat, per tant, creen unes expectatives de comportament que, en cas de no complir-se, són sancionades¹⁷.

Feminisme

Finalment, el feminisme és un concepte que acompanyarà el treball en el transcurs de la seva realització.

Aquest fa referència a un moviment social, polític i ideològic que lluita per la igualtat de gènere entre homes i dones, així com per l'erradicació de la discriminació i l'opressió. Amb aquest moviment es pretén transformar les estructures socials, culturals, polítiques i econòmiques que perpetuen la desigualtat¹⁸.

Dins d'aquesta lluita per la llibertat, i d'acord amb conceptes mencionats amb anterioritat, s'entén que el feminisme no és un moviment monolític sinó que aquest engloba tot un conjunt de perspectives les quals permeten qualificar aquesta lluita com d'interseccional¹⁹.

2. HISTÒRIA I EVOLUCIÓ DEL MOVIMENT FEMINISTA

2.1. FONAMENTS TEÒRICS

El moviment feminista va sorgir amb motiu de la necessitat de lluitar i combatre les desigualtats existents entre dones i homes, i és un moviment que finalment, així com va establir Angela Davis (escriptora, investigadora, professora i defensora dels drets humans²⁰), implica tant la presa de consciència de l'opressió de gènere, com la presa de

¹⁷ Vázquez-Cupeiro, Susana. (2015). *Ciencia, estereotipos y género: una revisión de los marcos explicativos*. <https://www.scielo.org.mx/pdf/conver/v22n68/1405-1435-conver-22-68-00177.pdf>

[Consultat el 11/02/2024]

¹⁸ Falacio, Alda. (1999). *Feminismos, Género y patriarcado*. La Morada. http://www.derecho.uba.ar/publicaciones/rev_academia/revistas/06/feminismo-genero-y-patriarcado.pdf

[Consultat el 11/02/2024]

¹⁹ Falacio, Alda. (1999). *Feminismos, Género y patriarcado*. La Morada. http://www.derecho.uba.ar/publicaciones/rev_academia/revistas/06/feminismo-genero-y-patriarcado.pdf

[Consultat el 11/02/2024]

²⁰ Davis, Angela. Y. (1981). *Mujeres, raza y clase*. https://books.google.es/books?hl=ca&lr=&id=4WWqXb8o7LoC&oi=fnd&pg=PA6&dq=angela+davis&ots=Xn0eB1ecSk&sig=C7RxWMFwBvzd1DvYqSe6dWbJSLg&redir_esc=y#v=onepage&q=angela%20davis&f=false [Consultat el 09/03/2024]

consciència de les formes en què l'opressió s'entrellaça amb altres formes d'opressió, donant lloc al feminisme interseccional²¹.

2.2. ENFOCAMENTS I PERSPECTIVES EN IGUALTAT

El feminisme no té un únic camí o una única via a l'hora d'interpretar-lo, ja que consisteix en un moviment que abasta una gran quantitat i diversitat de persones (com són les dones) on cadascuna es troba en un punt diferent respecte de la resta.

Depenent de les experiències i contextos individuals; enfocaments teòrics i polítics; context històric, social i cultural... amb què les persones afronten els conflictes referents a la desigualtat, sorgeixen un conjunt de preocupacions, experiències i/o perspectives diferents, donant lloc a diferents enfocaments del feminisme²².

En el present treball s'esmentarà de manera recurrent l'existència d'un feminisme interseccional, que implica el reconeixement de les desigualtats sistemàtiques a partir de diferents factors socials com ara el gènere, l'ètnia, la classe social, l'orientació sexual... els quals estan relacionats i travessen a una mateixa persona. Amb aquest concepte es vol determinar que el feminisme no és aliè de les altres lluites existents; així com que les persones no són discriminades per les seves circumstàncies de forma individual, sinó com un conjunt²³.

3. ACCIONS POSITIVES

3.1. CONCEPTUALITZACIÓ

Les accions positives sorgeixen a partir dels moviments socials a favor dels drets civils originats als Estats Units, on al llarg dels anys 60 s'aproven diferents normes que imposen a les organitzacions l'adopció de mesures d'integració i contra la discriminació racial. Seria posteriorment, l'any 1967 quan s'inclou la discriminació per raó de sexe²⁴.

²¹ De las Heras Aguilera, Samara. (2009, enero). *Una aproximación a las teorías feministas*. Universitas. Revista de Filosofía, Derecho y Política, nº 9, enero 2009. <https://core.ac.uk/download/pdf/29401521.pdf> [Consultat el 09/03/2024]

²² De las Heras Aguilera, Samara. (2009, enero). *Una aproximación a las teorías feministas*. Universitas. Revista de Filosofía, Derecho y Política, nº 9, enero 2009. <https://core.ac.uk/download/pdf/29401521.pdf> [Consultat el 09/03/2024]

²³ Falacio, Alda. (1999). *Feminismos, Género y patriarcado*. La Morada. http://www.derecho.uba.ar/publicaciones/rev_academia/revistas/06/feminismo-genero-y-patriarcado.pdf [Consultat el 09/03/2024]

²⁴ Barrère Unzueta, Mari Angeles. (2003). *Igualdad y "discriminación positiva": un esfuerzo de análisis teórico-conceptual*. Cuadernos Electrónicos de Filosofía del Derecho, Nº 9. <http://www.uv.es/cefd/9/barrere1.pdf> [Consultat el 06/03/2024]

Simultàniament a aquestes mesures, la *Organització Internacional del Treball* (OIT) reconeix diferents accions positives com a instrument de lluita contra la discriminació en l'àmbit laboral, oferint la possibilitat d'adoptar *“mesures especials destinades a satisfer les necessitats particulars de les persones a les quals, per raons tals com el sexe, l'edat, la invalidesa, les càrregues de família o el nivell social o cultural, generalment se les reconegui la necessitat de protecció o assistència especial”*²⁵.

Posteriorment, la Organització de les Nacions Unides (ONU) l'any 1979 va ratificar que *“l'adopció pels Estats Part de mesures especials de caràcter temporal encaminades a accelerar la igualtat de facto entre l'home i la dona no es considerarà discriminació”*²⁶.

Per tot el que s'ha indicat es conclou identificant les accions positives com a estratègies destinades a aconseguir la igualtat d'oportunitats mitjançant l'aplicació de mesures específiques que contrarestin i corregeixin situacions patents de desigualtat de fet, que són resultat de pràctiques o de sistemes de comportament tradicionals, expressat així pel *Boletín de Igualdad en la Empresa* (BIE) emès pel Ministeri d'Igualtat²⁷.

3.2. ELS PLANS D'IGUALTAT COM A MESURES D'ACCIÓ POSITIVA

En el cas dels plans d'igualtat, aquests són mecanismes que formen part d'aquestes accions positives. Específicament, les trobem mencionades a l'article 11 de la Llei d'igualtat on s'estableix que *amb la finalitat de fer efectiu el dret constitucional de la igualtat, els Poders Públics adoptaran mesures específiques en favor de les dones per corregir situacions patents de desigualtat de fet respecte dels homes*²⁸.

D'acord amb aquesta normativa a seguir, els plans d'igualtat han de promoure la igualtat de gènere i eliminar les desigualtats estructurals entre dones i homes a través de polítiques o accions dissenyades específicament per a contrarestar o compensar situacions de desavantatge o discriminació històrica cap a un grup determinat, en aquest cas les dones²⁹.

²⁵ Art. 5.2 Convenio número 111 de la O.I.T. relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación. Publicat a: «BOE» núm. 291, de 04 de diciembre de 1968. [Consultat el 06/03/2024]

²⁶ Art. 4 Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), hecha en Nueva York el 18 de diciembre de 1979. Instrumento de ratificación de 16 de diciembre de 1983. Publicat a: BOE núm. 69 de 21 de Marzo de 1984. [Consultat el 06/03/2024]

²⁷ Gobierno de España. (2015). Acciones Positivas. Boletín de la Igualdad de Empresa, 27. https://www.igualdadenlaempresa.es/actualidad/boletin/docs/Boletin_Igualdad_en_la_Empresa_BIE_27.pdf [Consultat el 06/03/2024]

²⁸ Art. 11 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. Publicada a: «BOE» núm. 71, de 23/03/2007. [Consultat el 06/03/2024]

²⁹ Art. 11 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. Publicada a: «BOE» núm. 71, de 23/03/2007. [Consultat el 06/03/2024]

Concretament, un pla d'igualtat municipal haurà d'implementar-se a les organitzacions, empreses o entitats públiques amb l'objectiu d'identificar i corregir els desequilibris de gènere existents (com ara en l'accés al treball; en la promoció professional; en la conciliació de la vida laboral i familiar; en la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de gènere, entre altres aspectes)³⁰.

³⁰ Ampaltea. (2024, 5 de marzo). *Plan de Igualdad Municipal. Planes de igualdad*. <https://www.planigualdadempresas.es/plan-igualdad-municipal/> [Consultat el 06/03/2024]

BLOC II. PLANS D'IGUALTAT

Al llarg d'aquest Bloc s'especificaran els aspectes essencials que formen l'estructura i el desenvolupament dels plans d'igualtat.

Per una banda, es determinaran els conceptes i fonaments dels plans d'igualtat, per comprendre la seva importància com a eines per a la promoció de l'equitat i la igualtat de gènere, i per eliminar la discriminació.

D'altra banda, es tractarà la legislació i el marc normatiu nacional i autonòmic aplicable, identificant les disposicions legals que comporta la creació i execució dels plans d'igualtat.

Finalment, s'analitzaran les fases i el procés d'elaboració d'aquest tipus d'eina de negociació col·lectiva, identificant les necessitats i l'elaboració dels diagnòstics, fins a la seva implementació i avaluació de les mesures concretes, amb l'objectiu de comprendre l'estructura, el fonament legal, i el desenvolupament pràctic dels plans i així establir les bases per a l'anàlisi del Pla d'Igualtat del municipi.

4. CONCEPTE I FONAMENTS DELS PLANS D'IGUALTAT

4.1. CONCEPTE

S'entén per Pla Local d'Igualtat entre dones i homes una Política municipal concretada en un temps que posa en funcionament un procediment de treball, així com recursos econòmics i humans, adquirint compromisos per canviar la realitat de desigualtat entre dones i homes a un municipi³¹.

L'objectiu de l'elaboració i aplicació dels Plans d'Igualtat és aconseguir un futur on el gènere d'una persona no predetermini què pot o no pot fer, provocant un canvi en social i cultural³².

S'ha de tenir en compte que existeixen les desigualtats pel fet que a dones i homes se'ls ha assignat un determinat rol basat en els estereotips de gènere, i és degut a aquesta

³¹ FEMP, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. (2005). *Guía para Elaborar Planes Locales de Igualdad*. <http://femp.femp.es/files/566-182-archivo/Guia%20elaboracion%20Planes%20Locales%20Igualdad.pdf> [Consultat el 23/02/2024]

³² García Escribano, Juan José, & Sánchez Ruiz, Inmaculada Concepción. (s. f.). *Los Planes de igualdad de oportunidades como instrumento de una política de cambio social*. <https://revistas.um.es/areas/article/view/468451/318071> [Consultat el 23/02/2024]

desigualtat que el principal criteri d'un pla d'igualtat és aplicar la perspectiva de gènere a totes les activitats i iniciatives que es portin a terme al municipi³³.

4.2. CONTEXT

Com ja s'ha assenyalat anteriorment, els plans locals d'igualtat, com a part de Polítiques Públiques orientades a promoure la igualtat de gènere en l'àmbit local, troben el seu origen en el desenvolupament del moviment feminista i la lluita pels drets de les dones.

Podem afirmar que, en primera instància, els plans d'igualtat sorgeixen de la necessitat de cobrir les demandes del moviment feminista les quals han pressionat als governs locals per adoptar mesures concretes amb la finalitat d'abordar les desigualtats³⁴. Serà a través d'aquest moviment que es destaquen les desigualtats de gènere existents tant a la societat com al món en les diferents àrees de la vida local, en aquest cas, com pot ser al treball, a l'educació, a la participació política i pública, a la salut, entre altres casos³⁵.

Gràcies a aquest augment de la consciència sobre les desigualtats de gènere i l'impuls per confrontar-les a escala política i social promogut pel moviment feminista durant el període de Transició Democràtica (1970 a 1980), sorgeixen un conjunt de legislacions i polítiques nacionals enfocades a aconseguir la igualtat de gènere³⁶.

En el cas d'Espanya, la legislació nacional ha establert el marc de desenvolupament de polítiques d'igualtat de gènere en l'àmbit local, incloent-hi normatives que exigeixen als municipis desenvolupar plans d'igualtat.

Respecte a la normativa espanyola, situem l'art. 9 CE, el qual indica que, *seran els poders públics els encarregats de promoure les condicions perquè la igualtat de l'individu i dels grups en què s'integra siguin reals i efectius, així com de remoure els obstacles que impedeixin o dificultin la seva plenitud*³⁷. D'acord amb el mencionat article serà

³³ Vázquez-Cupeiro, Susana. (2015). *Ciencia, estereotipos y género: una revisión de los marcos explicativos*. <https://www.scielo.org.mx/pdf/conver/v22n68/1405-1435-conver-22-68-00177.pdf>

[Consultat el 23/02/2024]

³⁴ García Escribano, J. J., & Sánchez Ruiz, I. C. (s.f.). *Los Planes de igualdad de oportunidades como instrumento de una política de cambio social*. <https://revistas.um.es/areas/article/view/468451> [Consultat el 23/02/2024]

³⁵ Falacio, Alda. (s. f.). *La Carta Magna de todas las mujeres*. <http://convivejoven.semsys.itesi.edu.mx/cargas/Articulos/CARTA%20MAGNA%20DE%20TODAS%20LAS%20MUJERES.pdf> [Consultat el 23/02/2024]

³⁶ Barrère Unzueta, Mari Angeles. (2003). *Igualdad y "discriminación positiva": un esfuerzo de análisis teórico-conceptual*. Cuadernos Electrónicos de Filosofía del Derecho, N° 9. <http://www.uv.es/cefd/9/barrere1.pdf> [Consultat el 23/02/2024]

³⁷ Art. 9 Constitución Española. Publicat a: «BOE» núm. 311, de 29/12/1978. [Consultat el 23/02/2024]

necessària la iniciativa del govern, mitjançant l'elaboració de normes, a l'hora de promoure la igualtat entre dones i homes.

Conforme a l'assenyalat, sorgeixen diferents normes, però per al present treball i per l'anàlisi que ens correspon, prendrem com a normativa principal la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres*³⁸ (a nivell estatal); i la *Ley 17/2015, de 21 de julio, del derecho a la igualdad de trato y no discriminación* a nivell autonòmic³⁹ (Catalunya).

Finalment, per acabar d'establir el conjunt de circumstàncies encarregades d'afavorir la promoció dels Plans d'Igualtat, cal mencionar la intervenció de les Nacions Unides.

A través de l'Agenda 2030 s'estableixen disset Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS) els quals s'han d'assolir l'any 2030 mitjançant una voluntat política i uns esforços coordinats a nivell nacional i internacional. L'agenda abraça diferents temàtiques on se situa en l'objectiu número cinc la igualtat de gènere, i en l'objectiu número deu la reducció de les desigualtats⁴⁰.

5. NORMATIVA ESTATAL

Prèviament s'ha mencionat un llistat d'instruments normatius mitjançant els quals els Poders Públics, segons l'indicat a la Constitució, promouen les condicions perquè la igualtat de l'individu i dels grups en què s'integra siguin reals i efectives⁴¹.

Aquests marcs normatius es classifiquen depenent de si el seu origen és estatal i/o autonòmic. Els instruments normatius estatals són jeràrquicament superiors als autonòmics. Aquests són creats pel Govern espanyol i aprovats per les Corts, tenint una validesa en tot el territori espanyol. D'altra banda, les normes autonòmiques són aquelles aprovades pels governs de les comunitats autònomes i les seves cambres legislatives, i tenen una validesa únicament en el seu territori⁴².

³⁸ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres a nivell estatal. Publicat a: «BOE» núm. 71, de 23/03/2007. [Consultat el 23/02/2024]

³⁹ Ley 17/2015, de 21 de julio, del derecho a la igualdad de trato y no discriminación. Publicat a: «DOGC» núm. 6919, de 23/07/2015, «BOE» núm. 215, de 08/09/2015. [Consultat el 23/02/2024]

⁴⁰ Desarrollo Sostenible. (2017, 13 de noviembre). *La Asamblea General adopta la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/2015/09/la-asamblea-general-adopta-la-agenda-2030-para-el-desarrollo-sostenible/> [Consultat el 23/02/2024]

⁴¹ Art. 9 Constitución Española. Publicat a: «BOE» núm. 311, de 29/12/1978. [Consultat el 29/02/2024]

⁴² Rodríguez García, Maria Cristina, Álvarez Rodríguez, Ignacio, & García Morán, Antonio Luis. (s. f.). *Tipos de normas. Las normas jurídicas en los distintos niveles territoriales*.

*Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres*⁴³

D'acord amb aquesta llei (d'ara endavant Llei d'igualtat) s'estableixen els principis generals per a promoure la igualtat de gènere a la societat, sense mencionar explícitament l'elaboració de plans d'igualtat municipals.

Part de l'articulat de la normativa estableixen les bases perquè les administracions públiques, incloent-hi els municipis, adoptin mesures concretes per a la promoció de la igualtat de tracte entre dones i homes⁴⁴.

En l'article 11 de la Llei d'igualtat⁴⁵ s'indiquen les accions positives. Aquestes accions, com s'ha mencionat anteriorment, són mesures específiques que porten a terme els Poders Públics amb la finalitat de fer efectiu el dret constitucional de la igualtat en favor de les dones. Una exemplificació d'aquestes mesures és l'elaboració del pla d'igualtat municipal⁴⁶.

En el Títol IV Capítol III de la Llei d'igualtat s'indica la promoció dels plans d'igualtat de les empreses i altres mesures de promoció de la igualtat on, en l'amplitud del seu articulat, expressa l'elaboració i aplicació dels plans d'igualtat; el concepte i contingut; i la implementació dels mateixos entre d'altres⁴⁷.

*Ley 17/2015, de 21 de julio, del derecho a la igualdad de trato y no discriminación*⁴⁸

A través d'aquesta normativa s'estableixen els principis i disposicions necessaris per garantir el dret a la igualtat de tracte i a la no discriminació per motius d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat, orientació sexual, identitat de gènere o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

<https://www.educacyl.es/educacyl/cm/gallery/Recursos%20constituci%C3%B3n/Bloque%20B/Tipos%20de%20normas.pdf> [Consultat el 29/02/2024]

⁴³ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. Publicada a: «BOE» núm. 71, de 23/03/2007. [Consultat el 29/02/2024]

⁴⁴ Art. 1 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. Publicada a: «BOE» núm. 71, de 23/03/2007. [Consultat el 29/02/2024]

⁴⁵ Art. 11 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. Publicada a: «BOE» núm. 71, de 23/03/2007. [Consultat el 23/02/2024]

⁴⁶ Gobierno de España. (2015). Acciones Positivas. Boletín de la Igualdad de Empresa, 27. https://www.igualdadenlaempresa.es/actualidad/boletin/docs/Boletin_Igualdad_en_la_Empresa_BIE_27.pdf [Consultat el 23/02/2024]

⁴⁷ Título IV Capítulo III Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. Publicada a: «BOE» núm. 71, de 23/03/2007. [Consultat el 23/02/2024]

⁴⁸ Ley 17/2015, de 21 de julio, del derecho a la igualdad de trato y no discriminación. Publicat a: «DOGC» núm. 6919, de 23/07/2015, «BOE» núm. 215, de 08/09/2015. [Consultat el 10/03/2024]

Té l'objectiu de preveure i eliminar qualsevol forma de discriminació així com la promoció de la igualtat de tracte i oportunitats a la societat, garantint que totes les persones tinguin accés als mateixos drets i oportunitats, independentment de les seves circumstàncies⁴⁹.

Aquesta legislació aprofundeix respecte a diferents àmbits, proporcionant situacions i mecanismes més acotats per al territori català, ja que es tenen en compte les seves circumstàncies demogràfiques, econòmiques, polítiques, socials, culturals, educacionals...⁵⁰

Finalment, al llarg d'aquesta llei es regulen diferents plans d'igualtat com ara poden ser: els plans d'igualtat i actuació transversal⁵¹; els plans d'igualtat entre dones i homes al sector públic⁵²; i els plans d'igualtat a les empreses⁵³.

6. FASES I ELABORACIÓ

Per a la correcta elaboració del pla d'igualtat s'ha de portar a terme un seguit de fases o procediments.

Principis rectors i principis legals

En primer lloc, s'han d'establir els principis rectors i els principis legals del pla d'igualtat. Els principis rectors són la base sobre la qual s'orienta el pla d'igualtat a elaborar, i han de quedar recollits en aquests una declaració d'intencions. Els principis que es recullen de forma general són: els Drets Humans; la transversalitat; la diversitat; l'empoderament; la participació⁵⁴.

Pel que fa als principis legals, s'han de tenir en compte tots els instruments legislatius que intervenen en el procediment d'elaboració, aplicació i valoració del pla d'igualtat.

⁴⁹ Preàmbulo Ley 17/2015, de 21 de julio, del derecho a la igualdad de trato y no discriminación. Publicat a: «DOGC» núm. 6919, de 23/07/2015, «BOE» núm. 215, de 08/09/2015. [Consultat el 10/03/2024]

⁵⁰ Preàmbulo Ley 17/2015, de 21 de julio, del derecho a la igualdad de trato y no discriminación. Publicat a: «DOGC» núm. 6919, de 23/07/2015, «BOE» núm. 215, de 08/09/2015. [Consultat el 10/03/2024]

⁵¹ Art. 13 Ley 17/2015, de 21 de julio, del derecho a la igualdad de trato y no discriminación. Publicat a: «DOGC» núm. 6919, de 23/07/2015, «BOE» núm. 215, de 08/09/2015. [Consultat el 10/03/2024]

⁵² Art. 15 Ley 17/2015, de 21 de julio, del derecho a la igualdad de trato y no discriminación. Publicat a: «DOGC» núm. 6919, de 23/07/2015, «BOE» núm. 215, de 08/09/2015. [Consultat el 10/03/2024]

⁵³ Art. 36 Ley 17/2015, de 21 de julio, del derecho a la igualdad de trato y no discriminación. Publicat a: «DOGC» núm. 6919, de 23/07/2015, «BOE» núm. 215, de 08/09/2015. [Consultat el 10/03/2024]

⁵⁴ FAMCP. (s. f.). *Guía para elaborar planes locales de igualdad*. <https://www.famcp.es/wp-content/uploads/Agente-de-Igualdad-FAMCP-DEF.pdf> [Consultat el 10/03/2024]

Investigació i diagnosi

L'objectiu d'aquesta fase és realitzar un procés analític, estratègic i preventiu que permeti conèixer la situació real del municipi, per desvetllar i corregir problemes existents i potenciar les àrees d'oportunitat⁵⁵.

Per poder procedir amb aquesta fase, s'hauran d'identificar les necessitats, problemes, centres d'interès i oportunitats de millora; definir la llista de prioritats i objectius; examinar possibles estratègies d'actuació; així com analitzar les contingències de cada estratègia⁵⁶.

Aquest diagnòstic ha de ser transversal a tot el territori, amb la finalitat de fixar els eixos en els quals es vol actuar amb el Pla. Pel fet que el Pla d'igualtat és una eina que s'anirà modificant al llarg del temps, ja que s'ha d'adaptar a les realitats actuals (la realitat no és estàtica), és important seleccionar eixos que puguin ser ampliat, desenvolupats o modificats en les següents versions del Pla al llarg del seu seguiment i avaluació⁵⁷.

Finalment, les polítiques s'hauran de portar a terme amb una perspectiva de gènere interseccional, tenint en compte que les persones viuen identitats múltiples, formades per diverses capes, i derivades de relacions socials, la història i l'operació de les estructures de poder⁵⁸.

S'haurà d'incorporar la perspectiva de gènere a les accions municipals perquè totes les polítiques que implementi el municipi tinguin un impacte en la vida de les dones i homes. Això implica revelar i comprendre com les polítiques ja establertes assignen a dones i homes diferents atributs, característiques i rols. Per poder avançar en igualtat de gènere serà important que totes les institucions i estructures del municipi estiguin implicades i realitzin accions amb aquesta perspectiva⁵⁹.

⁵⁵ Macias, Marta, Cuentas, Sara, & Pino, Esther. (2018, novembre). *Guia per elaborar un pla de polítiques d'igualtat de gènere de les administracions locals*. https://www.acm.cat/sites/default/files/publicacions/fitxers/guia_pla_igualtat.pdf [Consultat el 04/04/2024]

⁵⁶ FAMCP. (s. f.). *Guia para elaborar planes locales de igualdad*. <https://www.famcp.es/wp-content/uploads/Agente-de-Igualdad-FAMCP-DEF.pdf> [Consultat el 04/04/2024]

⁵⁷ FAMCP. (s. f.). *Guia para elaborar planes locales de igualdad*. <https://www.famcp.es/wp-content/uploads/Agente-de-Igualdad-FAMCP-DEF.pdf> [Consultat el 05/04/2024]

⁵⁸ Macias, Marta, Cuentas, Sara, & Pino, Esther. (2018, novembre). *Guia per elaborar un pla de polítiques d'igualtat de gènere de les administracions locals*. https://www.acm.cat/sites/default/files/publicacions/fitxers/guia_pla_igualtat.pdf [Consultat el 06/04/2024]

⁵⁹ Macias, Marta, Cuentas, Sara, & Pino, Esther. (2018, novembre). *Guia per elaborar un pla de polítiques d'igualtat de gènere de les administracions locals*.

Participació i consulta ciutadana

S'ha de permetre que els ciutadans de tots els orígens participin de forma significativa en la societat, ja que és una condició prèvia necessària per al correcte funcionament de la democràcia, i condueix a la formulació de polítiques més eficaces⁶⁰.

S'estableix que la base de l'èxit del Pla d'Igualtat és la participació activa dels ciutadans, que són els que amb la seva participació permetran arribar als resultats i contribuir als indicadors d'impacte. Es per això que tota la informació ha de ser pública⁶¹.

Definició d'objectius i mesures

El pla haurà de proposar accions en coherència amb els resultats de la fase de diagnosi i les polítiques municipals⁶². Per fer-ho, serà necessari examinar el conjunt de dades obtingudes per poder prendre les decisions pertinents. En aquesta anàlisi de dades se sotmet la informació del treball de camp a una sèrie d'interpretacions que ens ajudin a aconseguir conclusions precises, sense perdre de vista la perspectiva de gènere, l'enfocament de drets, i la interseccionalitat⁶³.

Aquesta fase finalitzarà amb la definició de les línies estratègiques a seguir en el Pla, i a establir la prioritat en les necessitats detectades en la de diagnosi⁶⁴.

Classificarà els objectius generals en objectius específics

Les prioritats que marca el Pla són el resultat d'un contrast entre la diagnosi realitzada i les prioritats polítiques del municipi. Una bona diagnosi ha hagut de proporcionar

https://www.acm.cat/sites/default/files/publicacions/fitxers/guia_pla_igualtat.pdf [Consultat el 08/04/2024]

⁶⁰ Macias, Marta, Cuentas, Sara, & Pino, Esther. (2018, novembre). *Guia per elaborar un pla de polítiques d'igualtat de gènere de les administracions locals*. https://www.acm.cat/sites/default/files/publicacions/fitxers/guia_pla_igualtat.pdf [Consultat el 08/04/2024]

⁶¹ FAMCP. (s. f.). *Guia para elaborar planes locales de igualdad*. <https://www.famcp.es/wp-content/uploads/Agente-de-Igualdad-FAMCP-DEF.pdf> [Consultat el 09/04/2024]

⁶² FEMP, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. (2005). *Guía para Elaborar Planes Locales de Igualdad*. <http://femp.femp.es/files/566-182-archivo/Guia%20elaboracion%20Planes%20Locales%20Igualdad.pdf>

⁶³ Macias, Marta, Cuentas, Sara, & Pino, Esther. (2018, novembre). *Guia per elaborar un pla de polítiques d'igualtat de gènere de les administracions locals*. https://www.acm.cat/sites/default/files/publicacions/fitxers/guia_pla_igualtat.pdf [Consultat el 09/04/2024]

⁶⁴ Macias, Marta, Cuentas, Sara, & Pino, Esther. (2018, novembre). *Guia per elaborar un pla de polítiques d'igualtat de gènere de les administracions locals*. https://www.acm.cat/sites/default/files/publicacions/fitxers/guia_pla_igualtat.pdf [Consultat el 09/04/2024]

informació suficient per conèixer quina és la realitat actual i quines són les oportunitats i amenaces del futur per aconseguir el repte de la igualtat entre dones i homes⁶⁵.

Per a poder procedir amb la prioritització d'accions al municipi es proposa com a mecanisme la classificació dels objectius segons si són generals o específics. Els objectius generals són els que defineixen cap a on s'encamina l'actuació del Pla, encara que no hagi d'assolir-se durant el termini que aquest es marca com a període d'actuació, i els objectius específics són els compromisos de canvi que s'adopten en el desenvolupament del Pla i en coherència amb les prioritats i l'objectiu general⁶⁶.

Un cop identificats els eixos d'actuació, s'han de determinar les accions que es portaran a terme per assolir aquests objectius, tenint en compte una correcta planificació, i una adequada assignació dels recursos necessaris per assolir-los.

Planificació i assignació de recursos

Els principis recollits al Pla comporten la posada en marxa de mesures concretes que s'han de portar a terme amb el compromís de tots els actors, i que porten associats un conjunt de recursos econòmics i humans per poder aconseguir els objectius plantejats. Per a cada actuació prevista, s'han de determinar els recursos humans i materials necessaris per portar-los a terme, les persones responsables, les persones o les unitats implicades en la seva execució, i les persones destinatàries o beneficiàries⁶⁷.

Aprovació i adopció del pla

Encara que no és un pas obligatori, es recomana que el Pla sigui aprovat pel Ple municipal, amb l'objectiu d'assegurar la implicació del Pla a totes les àrees municipals, i facilitant la transversalitat de gènere a les seves actuacions⁶⁸.

Per portar a terme aquesta fase es recomana: comptar amb motivació i preveure les resistències que es poden trobar entre els companys i companyes de corporació; mantenir

⁶⁵ FEMP, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. (2005). *Guía para Elaborar Planes Locales de Igualdad*. <http://femp.femp.es/files/566-182-archivo/Guia%20elaboracion%20Planes%20Locales%20Igualdad.pdf> [Consultat el 13/04/2024]

⁶⁶ FEMP, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. (2005). *Guía para Elaborar Planes Locales de Igualdad*. <http://femp.femp.es/files/566-182-archivo/Guia%20elaboracion%20Planes%20Locales%20Igualdad.pdf> [Consultat el 13/04/2024]

⁶⁷ FEMP, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. (2005). *Guía para Elaborar Planes Locales de Igualdad*. <http://femp.femp.es/files/566-182-archivo/Guia%20elaboracion%20Planes%20Locales%20Igualdad.pdf> [Consultat el 10/04/2024]

⁶⁸ FAMCP. (s. f.). *Guía para elaborar planes locales de igualdad*. <https://www.famcp.es/wp-content/uploads/Agente-de-Igualdad-FAMCP-DEF.pdf> [Consultat el 10/04/2024]

una actitud d'informació i debat; i defensar que la política cap a la igualtat afavorirà tant els homes com les dones del municipi⁶⁹.

Seguiment i avaluació

El seguiment té l'objectiu de reconduir les activitats perquè s'acostin al màxim possible a l'objectiu que es proposaven, utilitzant els indicadors definits a la planificació. D'altra banda, l'avaluació, a diferència del seguiment, permet prendre decisions que poden arribar a reorientar el projecte futur, tenint en compte la direcció equivocada que pot adquirir⁷⁰.

El seguiment i avaluació de les accions queden documentades amb memòries (recopilació ordenada i detallada de les dades sobre l'activitat acomplerta) de realització que: permeten analitzar el grau de consecució dels objectius i resultats; i permeten analitzar els indicadors (comprova l'impacte de les accions del Pla)⁷¹.

Amb el seguiment s'aconsegueix avaluar; la pertinència de les accions (si les accions es corresponen amb les necessitats); l'eficàcia (si els resultats esperats s'han aconseguit); eficiència (relació entre els resultats obtinguts i el seu cost); nivell de correcció de les desigualtats (comprovar si les accions generen efectes positius continuats); grau de compliment dels objectius; o el grau de consecució dels resultats esperats, entre d'altres⁷².

Serà necessari indicar les accions i mesures que no s'han arribat a posar en funcionament i els motius, ja que poden servir de punt de partida pel següent Pla, així com accions de millor⁷³.

⁶⁹ Macias, Marta, Cuentas, Sara, & Pino, Esther. (2018, novembre). *Guia per elaborar un pla de polítiques d'igualtat de gènere de les administracions locals*. https://www.acm.cat/sites/default/files/publicacions/fitxers/guia_pla_igualtat.pdf [Consultat el 13/04/2024]

⁷⁰ Macias, Marta, Cuentas, Sara, & Pino, Esther. (2018, novembre). *Guia per elaborar un pla de polítiques d'igualtat de gènere de les administracions locals*. https://www.acm.cat/sites/default/files/publicacions/fitxers/guia_pla_igualtat.pdf [Consultat el 13/04/2024]

⁷¹ Macias, Marta, Cuentas, Sara, & Pino, Esther. (2018, novembre). *Guia per elaborar un pla de polítiques d'igualtat de gènere de les administracions locals*. https://www.acm.cat/sites/default/files/publicacions/fitxers/guia_pla_igualtat.pdf [Consultat el 13/04/2024]

⁷² FAMCP. (s. f.). *Guia para elaborar planes locales de igualdad*. <https://www.famcp.es/wp-content/uploads/Agente-de-Igualdad-FAMCP-DEF.pdf> [Consultat el 13/04/2024]

⁷³ Macias, Marta, Cuentas, Sara, & Pino, Esther. (2018, novembre). *Guia per elaborar un pla de polítiques d'igualtat de gènere de les administracions locals*. https://www.acm.cat/sites/default/files/publicacions/fitxers/guia_pla_igualtat.pdf [Consultat el 13/04/2024]

Aquest seguiment i avaluació serà indispensable per a l'elaboració del pla d'igualtat subsegüent, la elaboració del qual pot variar depenent de l'indicar per la normativa i les polítiques locals específiques però en cap cas podrà tenir una durada superior als quatre anys⁷⁴.

⁷⁴ Ministerio de Igualdad. (s.f.). *Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad*. <https://www.igualdadnlaempresa.es/faq/respuestas.htm> [Consultat el 09/05/2024]

BLOC III. PLA D'IGUALTAT MUNICIPAL

El present Bloc del treball té com a objectiu proporcionar una comprensió de la situació actual del municipi referent al Pla d'Igualtat Municipal.

En primer lloc, es contextualitzarà la situació del municipi, explorant les característiques socioeconòmiques, demogràfiques i culturals que poden influir en les dinàmiques de gènere i diversitat a la comunitat, permetent identificar els desafiaments i oportunitats específics que enfronta el municipi en la promoció de la igualtat i la inclusió.

En segon lloc, s'abordarà el procediment d'elaboració del Pla d'Igualtat municipal, tant en l'àmbit tècnic com legal. S'examinaran els passos i procediments seguits pel seu disseny i adopció, així com els marcs pràctics utilitzats. Aquesta anàlisi aplicarà els coneixements del marc institucional i normatiu en el qual s'inscriu el pla, aplicat al cas subjecte d'estudi i tenint en compte els recursos i les capacitats tècniques disponibles per a la seva implementació.

Finalment, es durà a terme una breu anàlisi o menció dels antecedents a l'actual Pla d'Igualtat, per poder obtenir informació o bé una premissa del punt de partida del municipi.

Tota aquesta anàlisi es farà amb les concrecions i aportacions requerides extretes de l'entrevista realitzada a la Maria Ginard Rodriguez, la tècnica d'Acció Social, Igualtat, Feminismes i Polítiques LGTBIQ+, qui executa aquest càrrec des de fa un any.

7. CONTEXT DEL MUNICIPI

Palau-solità i Plegamans és un municipi que compta amb 15.130 habitants i se situa en la comarca del Vallés Occidental, en la província de Barcelona, Catalunya, Espanya.

Històricament, Palau-solità i Plegamans ha estat una localitat lligada principalment a l'agricultura i la indústria tèxtil, oferint terrenys, camps, granges, i els espais on antigament es realitzaven les activitats tèxtils. En el segle XX el municipi va experimentar un creixement econòmic i demogràfic degut al desenvolupament industrial que va afectar especialment al sector tèxtil i manufacturer encara que, al llarg de les últimes dècades ha

viscut una transformació cap a una economia diversificada degut al creixement del sector dels serveis per l'entrada de noves empreses⁷⁵.

Culturalment, el municipi compta amb diferents festivitats i tradicions així com un patrimoni històric i arquitectònic notable incloent esglésies, ermites, masies i l'Ajuntament⁷⁶.

És des de l'Ajuntament del municipi on es gestionen els assumptes municipals i es promou el desenvolupament local en diferents àrees com són l'educació, l'esport, la cultura, els serveis socials i locals⁷⁷, i és a través de l'Ajuntament que es formen un conjunt de serveis destinats a lluitar en contra de la desigualtat entre els habitants de la població, donant lloc al servei “*Acció Social, Igualtat, Feminismes i Polítiques LGTBIQ+*”. Serà a través de l'Ajuntament i del mencionat servei que promou l'elaboració dels Plans d'Igualtat de Gènere tant l'Intern (pels membres que formen part de l'Ajuntament) com el de la Ciutadania (pels habitants del municipi)⁷⁸.

8. ELABORACIÓ DEL PLA MUNICIPAL

8.1. REGIDORIA D'IGUALTAT, FEMINISMES I LGTBIQ

La Regidoria d'Acció Social, Igualtat, Feminismes i Polítiques LGTBIQ+ és un servei de caràcter polivalent, comunitari i preventiu per a fomentar l'autonomia de les persones perquè visquin dignament, millorant les seves condicions de vida i atenent les diferents situacions de necessitats en què es troben o que es puguin presentar⁷⁹.

⁷⁵ Palau-Solità i Plegamans, A. (s. f.). *Història de Palau-solità i Plegamans*. Ajuntament de Palau-solità i Plegamans. Palau-Solità. <https://www.palauplegamans.cat/descobrir/historia.htm> [Consultat el 08/03/2024]

⁷⁶ Palau-Solità i Plegamans, A. (s. f.). *Història de Palau-solità i Plegamans*. Ajuntament de Palau-solità i Plegamans. Palau-Solità. <https://www.palauplegamans.cat/descobrir/historia.htm> [Consultat el 08/03/2024]

⁷⁷ Palau-Solità i Plegamans, A. (s. f.). *Història de Palau-solità i Plegamans*. Ajuntament de Palau-solità i Plegamans. Palau-Solità. <https://www.palauplegamans.cat/descobrir/historia.htm> [Consultat el 08/03/2024]

⁷⁸ Palau-Solità i Plegamans, A. (s. f.). *Un poble socialment just*. Ajuntament de Palau-solità i Plegamans. Palau-Solità. <https://www.palauplegamans.cat/thm41/serveis/un-poble-socialment-just.htm> [Consultat el 08/03/2024]

⁷⁹ Palau-Solità i Plegamans, A. (s. f.). *Un poble socialment just*. Ajuntament de Palau-solità i Plegamans. Palau-Solità. <https://www.palauplegamans.cat/thm41/serveis/un-poble-socialment-just.htm> [Consultat el 08/03/2024]

8.2. MISSIÓ I VISIÓ DEL PLA D'IGUALTAT

Pla d'igualtat respon al compromís institucional davant la ciutadania per promoure la igualtat de gènere i abordar les diferents formes d'igualtat persistents a la societat⁸⁰.

Així doncs, la seva missió és erradicar els obstacles que dificulten la igualtat de gènere, i construir un municipi equitatiu, just, segur i sensible a les necessitats de totes les persones, especialment les dones. La visió és esdevenir una eina viva i útil tant per a les persones que han de desenvolupar polítiques municipals, com per a la ciutadania⁸¹.

Els objectius que el concreten són: mantenir el compromís polític per incorporar el principi d'igualtat i la perspectiva feminista; fer real i efectiva la transversalització de gènere; determinar les estratègies a adoptar i implementar-les; i potenciar la participació de la ciutadania. Aquests objectius s'assoliran a través d'unes línies estratègiques definides que es contemplaran amb posterioritat⁸².

8.3. ACTORS INVOLUCRATS

Consultoria externa

D'acord amb que ha determinat la tècnica de la Regidoria d'igualtat i feminismes del municipi, per procedir amb l'elaboració del Pla d'Igualtat, en una primera instància van requerir assistència externa.

Des de l'Ajuntament es procedeix a la recerca d'una consultoria externa que s'encarregarà, en aquest cas, de l'elaboració del Pla d'Igualtat atenent a les necessitats del municipi i la realitat actual. Per fer-ho, s'estudien diferents empreses i, d'acord amb els objectius de l'Ajuntament i de la Regidoria en contrast als valors expressats per l'empresa, així com la seva metodologia de treball, se selecciona i contracta a una⁸³.

⁸⁰ Zamora Juan, Mariona & L'Esberla, SCCL. (2021, marzo). *II Pla d'Igualtat de Gènere per la Ciutadania de Palau-Solità i Plegamans*. <https://www.palauplegamans.cat/files/doc12044/def-ii-pla-ig-local-psip.pdf> [Consultat el 19/04/2024]

⁸¹ Zamora Juan, Mariona & L'Esberla, SCCL. (2021, marzo). *II Pla d'Igualtat de Gènere per la Ciutadania de Palau-Solità i Plegamans*. <https://www.palauplegamans.cat/files/doc12044/def-ii-pla-ig-local-psip.pdf> [Consultat el 19/04/2024]

⁸² Zamora Juan, Mariona & L'Esberla, SCCL. (2021, marzo). *II Pla d'Igualtat de Gènere per la Ciutadania de Palau-Solità i Plegamans*. <https://www.palauplegamans.cat/files/doc12044/def-ii-pla-ig-local-psip.pdf> [Consultat el 19/04/2024]

⁸³ Ginard Rodriguez, Maria. (2024, 17 de abril). *Entrevista sobre la creació, avaluació, aplicació i millora del II Pla d'Igualtat de Palau-Solità i Plegamans* [Comunicació personal] [Consultat el 19/04/2024]

En el cas del municipi objecte d'estudi, l'empresa escollida per la Regidoria va ser “Esberla”, una cooperativa de consultores, facilitadores de grups i formadores especialitzada en: igualtat i feminismes; coeducació i cura comunitària; ecofeminismes i sobirania; i economia social i solidària⁸⁴.

L'Ajuntament del municipi va decidir contractar a aquesta empresa, ja que volien que l'empresa abordés diferents qüestions amb una mirada ampla, integral i interseccional, com pot ser una mirada LGTBIQ+ o antiracista, com era el cas d'Esberla⁸⁵.

Grup motor

Un cop contractada l'empresa, es procedeix a la creació d'un “grup motor”. Les persones que en formen part del grup motor van ser escollides tenint en compte quines volien que fossin les línies estratègiques del Pla, prèviament definides amb la consultoria. Es van determinar que s'escolliria una tècnica o un tècnic de cada àrea de treball, i les línies estratègiques o les àrees que volien abordar⁸⁶.

8.4. PARTICIPACIÓ DE LA CIUTADANIA I PROCÉS DE CONSULTA

Dins la metodologia del Pla d'Igualtat, la qual ha estat realitzada tenint un enfocament basat en la perspectiva feminista i interseccional i de l'ètica de la cura, així com en els processos per l'acompanyament de la comissió designada per la realització d'aquest, es determinen un conjunt d'eines metodològiques emprades per a la realització de la diagnosi i elaboració del pla d'accions⁸⁷.

En aquest, es fa constar que s'ha procurat, en la mesura del possible, la participació de la ciutadania en l'elaboració del Pla d'Igualtat, especialment la participació de les entitats de caràcter feminista i/o participades majoritàriament per dones; del personal tècnic de totes les àrees de l'ajuntament; i de l'equip de govern⁸⁸.

⁸⁴ L'Esberla. (2023, 18 de diciembre). *Inici - L'Esberla*. L'Esberla. <https://www.esberla.cat/> [Consultat el 19/04/2024]

⁸⁵ Ginard Rodriguez, Maria. (2024, 17 de abril). *Entrevista sobre la creació, avaluació, aplicació i millora del II Pla d'Igualtat de Palau-Solità i Plegamans* [Comunicació personal] [Consultat el 19/04/2024]

⁸⁶ Ginard Rodriguez, Maria. (2024, 17 de abril). *Entrevista sobre la creació, avaluació, aplicació i millora del II Pla d'Igualtat de Palau-Solità i Plegamans* [Comunicació personal] [Consultat el 19/04/2024]

⁸⁷ Ginard Rodriguez, Maria. (2024, 17 de abril). *Entrevista sobre la creació, avaluació, aplicació i millora del II Pla d'Igualtat de Palau-Solità i Plegamans* [Comunicació personal] [Consultat el 19/04/2024]

⁸⁸ Zamora Juan, Mariona & L'Esberla, SCCL. (marzo 2021). *II Pla d'Igualtat de Gènere per la Ciutadania de Palau-Solità i Plegamans*. <https://www.palauplegamans.cat/files/doc12044/def-ii-pla-ig-local-psip.pdf> [Consultat el 19/04/2024]

8.5. RECURSOS I ESTRATÈGIES DE FINANÇAMENT

Tal com s'ha indicat amb anterioritat, hi ha una partida pressupostària elaborada per l'Ajuntament destinada a invertir i finançar a la Regidoria. I d'altra banda, es pot constatar dins del document “*Ingressos i Despeses per orgànica i per capítols comparatiu 23-24*”⁸⁹ com es destinen un conjunt de recursos econòmics de forma directa al Pla d'Igualtat local, així com totes les despeses que aquest mateix origina.

9. ANTECEDENTS DE L'ACTUAL PLA MUNICIPAL

9.1. PLANS D'IGUALTAT ANTERIORS

L'any 2015 es va elaborar el primer Pla Local d'Igualtat de Gènere⁹⁰. Com explica la Maria Ginard Rodriguez, tècnica de la Regidoria i persona entrevistada, amb anterioritat el present Pla d'Igualtat objecte d'estudi es va elaborar un Pla d'igualtat, però aquest no comptava amb una comissió que el desenvolupés i aplicés de forma correcta i, per tant, es considera que no va funcionar⁹¹.

A causa de la seva inaplicació efectiva, no es va poder realitzar una avaluació formal del mateix. Encara això, les tècniques d'igualtat destaquen que el pla ha estat la guia de les polítiques engegades des de la regidoria d'igualtat i, també, d'altres. Indiquen que, no obstant això, després de l'elaboració del pla no es va constituir la comissió transversal d'impuls i seguiment del Pla, per la qual cosa no es va poder dur a terme una transversalització de les polítiques de gènere. Finalment, aquestes valoren que hi ha hagut un assoliment parcial però satisfactori del pla, sobretot pel que fa al compromís municipal, la sensibilització a la ciutadania i l'impuls a l'associacionisme feminista⁹².

⁸⁹ Ajuntament de Palau-Solità i Plegamans (2023). *Ingresos i despeses per orgànica 23-24*. [Documento de Excel]. Microsoft Excel. <https://www.seu-e.cat/documents/638854/12277136/Ingressos+i+despeses+per+org%C3%A0nica+23-24/909a2b38-3b47-4d88-b6ac-2435dcf9c844> [Consultat el 19/04/2024]

⁹⁰ Zamora Juan, Mariona & L'Esberla, SCCL. (2021, marzo). *II Pla d'Igualtat de Gènere per la Ciutadania de Palau-Solità i Plegamans*. <https://www.palauplegamans.cat/files/doc12044/def-ii-pla-ig-local-psip.pdf> [Consultat el 19/04/2024]

⁹¹ Ginard Rodriguez, Maria. (2024, 17 de abril). *Entrevista sobre la creació, avaluació, aplicació i millora del II Pla d'Igualtat de Palau-Solità i Plegamans*. [Comunicació personal] [Consultat el 19/04/2024]

⁹² Zamora Juan, Mariona & L'Esberla, SCCL. (2021, marzo). *II Pla d'Igualtat de Gènere per la Ciutadania de Palau-Solità i Plegamans*. <https://www.palauplegamans.cat/files/doc12044/def-ii-pla-ig-local-psip.pdf> [Consultat el 19/04/2024]

9.2. PLA D'IGUALTAT APLICABLE

L'actual Pla d'Igualtat consta d'un conjunt d'eixos estratègics o línies de treball acordades amb la regidoria d'igualtat i l'equip tècnic de l'àrea de feminismes i LGTBIQ+ que finalment contemplen quatre línies estratègiques i onze àrees de l'Ajuntament que són: feminismes; LGTBIQ+, Comunicació, Serveis socials, Ocupació, Salut, Esports, Educació, Joventut; Cultura, Urbanisme i Seguretat Ciutadana⁹³.

Per poder assolir els objectius treballen amb quatre línies estratègiques definides que són: compromís municipal vers la igualtat, el feminisme i la transversalització de la perspectiva de gènere a la política municipal; economia per la vida i; l'urbanisme feminista⁹⁴.

La primera línia estratègica pretén prioritzar la igualtat de gènere com a dret fonamental a totes les polítiques municipals, treballant de forma transversal i integrant la perspectiva de gènere a tots els projectes i decisions⁹⁵.

Pel que fa a la segona línia estratègica, aquesta resolta que la política econòmica actual s'enfoca a augmentar el capital en lloc de la millora de la qualitat de vida de les persones. Per això posa èmfasi en la necessitat de reconèixer i valorar el treball de cura i domèstic, majoritàriament realitzar per les dones, com a fonament pel benestar general⁹⁶.

Pel que fa a la tercera línia estratègica, aquesta considera l'educació com un dret bàsic i una eina per canviar la societat, permetent una visió crítica que confronta estereotips i falses creences⁹⁷.

⁹³ Zamora Juan, Mariona & L'Esberla, SCCL. (2021, marzo). *II Pla d'Igualtat de Gènere per la Ciutadania de Palau-Solità i Plegamans*. <https://www.palauplegamans.cat/files/doc12044/def-ii-pla-ig-local-psip.pdf> [Consultat el 19/04/2024]

⁹⁴ Zamora Juan, Mariona & L'Esberla, SCCL. (2021, marzo). *II Pla d'Igualtat de Gènere per la Ciutadania de Palau-Solità i Plegamans*. <https://www.palauplegamans.cat/files/doc12044/def-ii-pla-ig-local-psip.pdf> [Consultat el 19/04/2024]

⁹⁵ Zamora Juan, Mariona & L'Esberla, SCCL. (2021, marzo). *II Pla d'Igualtat de Gènere per la Ciutadania de Palau-Solità i Plegamans*. <https://www.palauplegamans.cat/files/doc12044/def-ii-pla-ig-local-psip.pdf> [Consultat el 19/04/2024]

⁹⁶ Zamora Juan, Mariona & L'Esberla, SCCL. (2021, marzo). *II Pla d'Igualtat de Gènere per la Ciutadania de Palau-Solità i Plegamans*. <https://www.palauplegamans.cat/files/doc12044/def-ii-pla-ig-local-psip.pdf> [Consultat el 19/04/2024]

⁹⁷ Zamora Juan, Mariona & L'Esberla, SCCL. (2021, marzo). *II Pla d'Igualtat de Gènere per la Ciutadania de Palau-Solità i Plegamans*. <https://www.palauplegamans.cat/files/doc12044/def-ii-pla-ig-local-psip.pdf> [Consultat el 19/04/2024]

Finalment, la quarta estratègica busca una planificació urbana que prioritzi el transport públic i els vianants, promovent l'equitat de gènere i la seguretat a través del consum local i de la creació d'espais inclusius⁹⁸.

10. COMUNICACIÓ I SENSIBILITZACIÓ DE LA CIUTADANIA

10.1. COMUNICACIÓ A LA CIUTADANIA

Dins del mateix Pla d'Igualtat s'estableixen les eines de comunicació internes i externes d'aquest. A les polítiques públiques d'igualtat, la comunicació és una aliada fonamental, ja que, tan important és que es realitzin accions, com que aquestes accions siguin explicades a la ciutadania, amb l'objectiu de sensibilitzar a les mateixes i poder engegar una transformació social⁹⁹.

Encara aquesta promoció a través de la comunicació, els grups de discussió i les enquestes portades a terme a la ciutadania van denotar que les accions exercides no arribaven sempre, o ho feien de forma parcial, convertint-se en un repte. Per revertir-ho, al llarg dels últims anys s'ha intentat obrir una nova dimensió a la interacció amb la ciutadania, i aquesta es porta a terme a través de les xarxes socials¹⁰⁰.

Tal com es fa constar al Pla d'Igualtat, l'àrea de comunicació ha expressat la voluntat de portar a terme una revisió general de la seva activitat des d'una perspectiva de gènere interseccional per no haver de dependre de l'àrea de feminismes, i així poder contribuir de forma proactiva en la transformació social¹⁰¹.

10.2. SENSIBILITZACIÓ DE LA CIUTADANIA

La sensibilització de la ciutadania enfront els Plans d'igualtat és fonamental per al seu èxit i efectivitat. Implica generar consciència i promoure la participació activa de la

⁹⁸ Zamora Juan, Mariona & L'Esberla, SCCL. (2021, marzo). *II Pla d'Igualtat de Gènere per la Ciutadania de Palau-Solità i Plegamans*. <https://www.palauplegamans.cat/files/doc12044/def-ii-pla-ig-local-psip.pdf> [Consultat el 19/04/2024]

⁹⁹ Zamora Juan, Mariona & L'Esberla, SCCL. (2021, marzo). *II Pla d'Igualtat de Gènere per la Ciutadania de Palau-Solità i Plegamans*. <https://www.palauplegamans.cat/files/doc12044/def-ii-pla-ig-local-psip.pdf> [Consultat el 19/04/2024]

¹⁰⁰ Ginard Rodriguez, Maria. (2024, 17 de abril). *Entrevista sobre la creació, avaluació, aplicació i millora del II Pla d'Igualtat de Palau-Solità i Plegamans*. [Comunicació personal] [Consultat el 19/04/2024]

¹⁰¹ Zamora Juan, Mariona & L'Esberla, SCCL. (2021, marzo). *II Pla d'Igualtat de Gènere per la Ciutadania de Palau-Solità i Plegamans*. <https://www.palauplegamans.cat/files/doc12044/def-ii-pla-ig-local-psip.pdf> [Consultat el 19/04/2024]

societat en la implementació i el seguiment de les accions; així com en la promoció de la igualtat de gènere a tots els àmbits¹⁰².

Pel que fa al Pla d'Igualtat, aquest la contempla com una línia estratègica (concretament la tercera), anomenada: sensibilització i empoderament del teixit social per la justícia de gènere.

Dins aquesta línia estratègica es contemplen cinc actors o espais que són: l'educatiu; de joventut; de cultura; i l'associacionisme; i participació política. És a través d'aquests espais i de la participació en igualtat de condicions en la vida política, social, laboral i econòmica, o en llocs de presa de decisions, suposa per al conjunt de les persones, homes i dones, exercir el seu dret de ciutadania¹⁰³. Dins d'aquest espai es permet la informació i formació de les persones com a mecanisme d'acció i canvi social.

¹⁰² Vos Obeso, Rafaela. (s.f.). *La participación ciudadana en la construcción de las políticas públicas para las mujeres*. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7763604.pdf> [Consultat el 23/04/2024]

¹⁰³ Zamora Juan, Mariona & L'Esberla, SCCL. (2021, marzo). *II Pla d'Igualtat de Gènere per la Ciutadania de Palau-Solità i Plegamans*. <https://www.palauplegamans.cat/files/doc12044/def-ii-pla-ig-local-psip.pdf> [Consultat el 19/04/2024]

BLOC IV. MARC PRÀCTIC

En el present Bloc, es presentaran les dades i avaluacions obtingudes a partir del propi document del Pla d'Igualtat Municipal, així com dels informes d'avaluació corresponent. S'analitzaran els indicadors enfocats a aconseguir la igualtat i diversitat, així com el resultat de les accions realitzades, amb la finalitat de poder mesurar el seu impacte i la seva efectivitat a la comunitat.

Amb tota la informació s'enriquirà l'anàlisi i es proporcionarà una perspectiva ampla i contextualitzada de la implementació del Pla.

L'objectiu final d'aquest apartat és extreure conclusions rellevants sobre l'estat actual del Pla d'Igualtat Municipal, així com la identificació de les àrees de millora en totes les seves fases i aspectes, servint com a base per formular propostes concretes de millora que contribuiran a enfortir l'efectivitat del Pla en la promoció de la igualtat i la diversitat en el municipi.

11. AVALUACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT MUNICIPAL

11.1. IMPLEMENTACIÓ DEL PLA

La implementació del pla d'acció inclou l'execució de les accions; comunicar-les a l'equip, i fer un seguiment i avaluació. Per fer-ho es requereix l'actualització del pla de forma regular, per poder adaptar-se a les necessitats actuals i dissenyar noves accions si és necessari¹⁰⁴.

La comissió de seguiment del Pla d'Igualtat de l'Ajuntament és la responsable de fer el seguiment i l'avaluació del Pla, comunicant-se amb la gerència del consistori, i gestionant els recursos humans, comunicació i les persones tècniques d'igualtat¹⁰⁵.

¹⁰⁴ Zamora Juan, Mariona & L'Esberla, SCCL. (2021, marzo). *II Pla d'Igualtat de Gènere per la Ciutadania de Palau-Solità i Plegamans*. <https://www.palauplegamans.cat/files/doc12044/def-ii-pla-ig-local-psip.pdf> [Consultat el 19/04/2024]

¹⁰⁵ Zamora Juan, Mariona & L'Esberla, SCCL. (2021, marzo). *II Pla d'Igualtat de Gènere per la Ciutadania de Palau-Solità i Plegamans*. <https://www.palauplegamans.cat/files/doc12044/def-ii-pla-ig-local-psip.pdf> [Consultat el 19/04/2024]

Seguiment

El seguiment del pla implica la recopilació d'informació dels responsables de cada acció i de l'equip de l'Ajuntament. S'identificaran i resoldran problemes durant l'execució, adaptant-se a les realitats de la situació¹⁰⁶.

El seguiment és essencial per a garantir l'efectiva implementació de les accions proposades i aconseguir els objectius establerts. La seva importància radica en la seva connexió amb el procés d'avaluació, pel que és essencial documentar-lo sistemàticament¹⁰⁷.

La comissió de seguiment supervisarà trimestralment progrés, comunicarà els avenços, i recopilarà opinions anuals dels implicats sobre la satisfacció del Pla i les seves dificultats¹⁰⁸, complint amb aquesta documentació sistemàtica “exigida” al Pla d'Igualtat municipal.

Tal com es va indicar en l'entrevista amb la Maria Ginard Rodriguez, tècnica de la Regidoria, i com es fa constar en el Pla d'Igualtat, la comissió permanent (encarregada de donar seguiment al Pla) es reuneix cada tres mesos amb l'objectiu que cada àrea implicada en el procés i aplicació de les accions del Pla puguin fer esmenes respecte als seus avenços, dificultats, aportacions... A més, es reuneixen anualment per realitzar una avaluació general anual¹⁰⁹.

Avaluació

L'objectiu principal de l'avaluació es determinar si les accions compleixen amb els objectius i es porta a terme durant i al final del procés d'implementació del pla¹¹⁰.

¹⁰⁶ Zamora Juan, Mariona & L'Esberla, SCCL. (2021, marzo). *II Pla d'Igualtat de Gènere per la Ciutadania de Palau-Solità i Plegamans*. <https://www.palauplegamans.cat/files/doc12044/def-ii-pla-ig-local-psip.pdf> [Consultat el 19/04/2024]

¹⁰⁷ Zamora Juan, Mariona & L'Esberla, SCCL. (2021, marzo). *II Pla d'Igualtat de Gènere per la Ciutadania de Palau-Solità i Plegamans*. <https://www.palauplegamans.cat/files/doc12044/def-ii-pla-ig-local-psip.pdf> [Consultat el 19/04/2024]

¹⁰⁸ Zamora Juan, Mariona & L'Esberla, SCCL. (2021, marzo). *II Pla d'Igualtat de Gènere per la Ciutadania de Palau-Solità i Plegamans*. <https://www.palauplegamans.cat/files/doc12044/def-ii-pla-ig-local-psip.pdf> [Consultat el 19/04/2024]

¹⁰⁹ Ginard Rodriguez, Maria. (2024, 17 de abril). *Entrevista sobre la creació, avaluació, aplicació i millora del II Pla d'Igualtat de Palau-Solità i Plegamans*. [Comunicació personal] [Consultat el 22/04/2024]

¹¹⁰ Zamora Juan, Mariona & L'Esberla, SCCL. (2021, marzo). *II Pla d'Igualtat de Gènere per la Ciutadania de Palau-Solità i Plegamans*. <https://www.palauplegamans.cat/files/doc12044/def-ii-pla-ig-local-psip.pdf> [Consultat el 19/04/2024]

En l'entrevista realitzada a la tècnica de la Regidoria en relació amb el procediment de l'elaboració del Pla, conclou indicant que va ser positiu i enriquidor, pel fet que des de la consultoria contractada es van generar espais participatius i de cooperació entre tots els actors implicats en l'elaboració del Pla¹¹¹.

D'altra banda, referent al procediment d'aplicació del Pla d'igualtat, l'avaluació d'aquest es porta a terme a través d'unes fitxes emeses per la tècnica d'igualtat i feminismes. Aquestes fitxes han de ser omplertes per les persones que exerceixen la funció de tècnica dins de cada línia estratègica del Pla¹¹².

Dins d'aquestes fitxes es contemplen els indicadors platejats a l'inici de l'aplicació del Pla d'Igualtat, els quals són proposats per la consultoria i avaluats pels tècnics per determinar la seva viabilitat tenint en consideració els recursos disponibles i la capacitat del personal¹¹³.

Cal mencionar que, tal com explica l'entrevistada, el procediment d'avaluació del Pla té els seus punts forts, així com els seus punts febles. A través d'aquestes fitxes (i amb suport de les reunions trimestrals i anuals), es permet portar a terme un reflex de les accions portades a terme a cada línia estratègica; però d'altra banda, aquestes fitxes no recullen una avaluació realitzada per la ciutadania, donant la possibilitat a què els membres del municipi manifestin les seves opinions o propostes respecte del Pla¹¹⁴.

11.2. IMPACTE I RESULTATS

Recopilació de dades

Aquesta avaluació queda recollida en un document anomenat “*Document avaluació i valoració Pla Local d'igualtat de Gènere 2022*”¹¹⁵. Dins d'aquest document es contemplen les diferents línies estratègiques prèviament mencionades i es passa a

¹¹¹ Ginard Rodriguez, Maria. (2024, 17 de abril). *Entrevista sobre la creació, avaluació, aplicació i millora del II Pla d'Igualtat de Palau-Solità i Plegamans*. [Comunicació personal] [Consultat el 22/04/2024]

¹¹² Zamora Juan, Mariona & L'Esberla, SCCL. (2021, marzo). *II Pla d'Igualtat de Gènere per la Ciutadania de Palau-Solità i Plegamans*. <https://www.palauplegamans.cat/files/doc12044/def-ii-pla-ig-local-psip.pdf> [Consultat el 19/04/2024]

¹¹³ Zamora Juan, Mariona & L'Esberla, SCCL. (2021, marzo). *II Pla d'Igualtat de Gènere per la Ciutadania de Palau-Solità i Plegamans*. <https://www.palauplegamans.cat/files/doc12044/def-ii-pla-ig-local-psip.pdf> [Consultat el 19/04/2024]

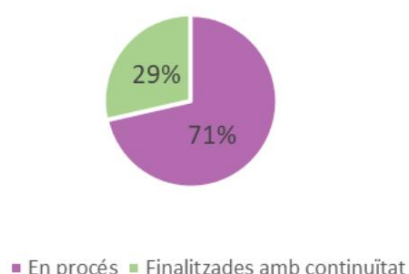
¹¹⁴ Ginard Rodriguez, Maria. (2024, 17 de abril). *Entrevista sobre la creació, avaluació, aplicació i millora del II Pla d'Igualtat de Palau-Solità i Plegamans*. [Comunicació personal] [Consultat el 22/04/2024]

¹¹⁵ Ajuntament de Palau-Solità i Plegamans. (2022). *II Pla d'Igualtat de Gènere per la Ciutadania (2021-2024). Avaluació 2022*. <https://www.palauplegamans.cat/files/doc12689/2022-presentacio-avaluacio.pdf> [Consultat el 22/04/2024]

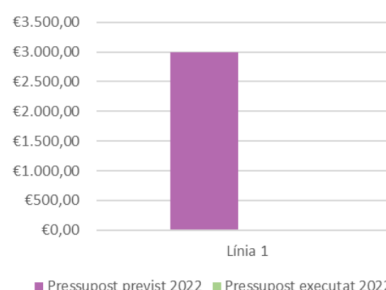
analitzar totes les accions realitzades dins d'aquesta, així com el pressupost previst i executat anualment.

D'acord amb les dades obtingudes, que fan referència a l'avaluació del Pla elaborat l'any 2022, es mostren un seguit de dades¹¹⁶ les quals seran analitzades per, amb posterioritat, poder indicar les propostes de millora i les recomanacions pertinents.

Línia estratègica 1. Compromís municipal vers la igualtat, el feminisme i transversalització de la perspectiva de gènere a la política municipal. Avaluació 2022.



Gràfica 1. Estat de les accions 2022



Gràfica 2. Pressupost 2022

La línia estratègica 1 contempla un conjunt de set accions, de les quals cinc es troben en procés d'assoliment (representant el 71%); i dos estan finalitzades amb continuïtat (sent del 29%)¹¹⁷.

Dins d'aquestes dues accions finalitzades, en el seu seguiment es contemplen els següents indicadors: la creació d'una comissió tècnica interdepartamental de feminisme i LGBTIQ+ per coordinar la integració de gènere i desenvolupar indicadors compartits; i la promoció de la participació de dones i LGTBIQ+ en les polítiques públiques¹¹⁸.

De les cinc accions que es troben en estat d'assoliment es contemplen: la creació d'un espai de referència ciutadana en feminisme i LGTBIQ+ (semblant a un SIAD); formació periòdica del personal en perspectiva de gènere i LGBTIQ+; integració d'aquestes perspectives a totes les àrees; millorar la comunicació externa municipal (a nivell de

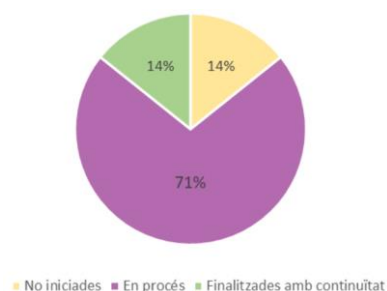
¹¹⁶ Ajuntament de Palau-Solità i Plegamans. (2022). *II Pla d'Igualtat de Gènere per la Ciutadania (2021-2024). Avaluació 2022*. [Gràfica circular] <https://www.palauplegamans.cat/files/doc12689/2022-presentacio-avaluacio.pdf> [Consultat el 23/04/2024]

¹¹⁷ Ajuntament de Palau-Solità i Plegamans. (2022). *II Pla d'Igualtat de Gènere per la Ciutadania (2021-2024). Avaluació 2022*. <https://www.palauplegamans.cat/files/doc12689/2022-presentacio-avaluacio.pdf> [Consultat el 22/04/2024]

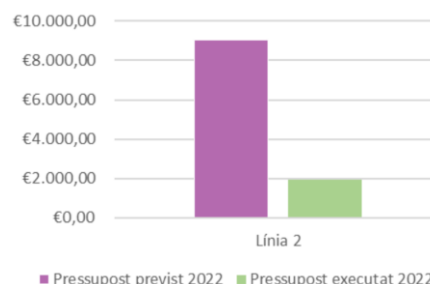
¹¹⁸ Ajuntament de Palau-Solità i Plegamans. (2022). *II Pla d'Igualtat de Gènere per la Ciutadania (2021-2024). Avaluació 2022*. <https://www.palauplegamans.cat/files/doc12689/2022-presentacio-avaluacio.pdf> [Consultat el 22/04/2024]

llenguatge i de contingut); i finalment, la inclusió de criteris d'igualtat en contractacions i licitacions¹¹⁹.

Línia estratègica 2. Economia per la vida, drets i qualitat de vida. Avaluació 2022.



Gràfica 3. Estat de les accions 2022



Gràfica 4. Pressupost 2022

La línia estratègica 2 contempla set accions, d'entre les quals es troben: una acció no iniciada (14%); una acció finalitzada amb continuïtat (14%); i cinc accions que es troben en procés de desenvolupament o acció (71%)¹²⁰.

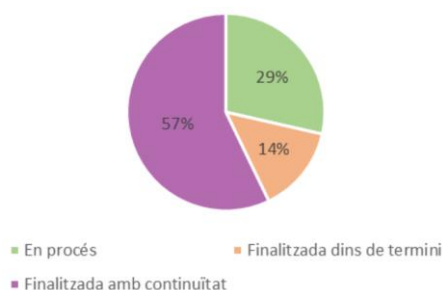
Quant a l'acció no començada, està destinada a promoure la corresponsabilitat en les tasques domèstiques i de cures, tant en l'àmbit comunitari com privat. Per altra banda, l'acció finalitzada amb continuïtat consisteix en la incorporació de forma transversal la perspectiva de gènere i interseccional al Servei d'Ocupació Municipal. Finalment, les cinc accions que es contemplen les quals es troben en procés són: la promoció de mecanismes corresponsables per facilitar la participació de les dones a activitats municipals; el suport a grups de suport mutu per a dones; assegurar la perspectiva de gènere al Pla de Salut; la revisió de l'oferta esportiva municipal per ser inclusiva; i la promoció de la perspectiva de gènere a les entitats esportives del municipi¹²¹.

¹¹⁹ Ajuntament de Palau-Solità i Plegamans. (2022). *II Pla d'Igualtat de Gènere per la Ciutadania (2021-2024). Avaluació 2022*. <https://www.palauplegamans.cat/files/doc12689/2022-presentacio-avaluacio.pdf> [Consultat el 22/04/2024]

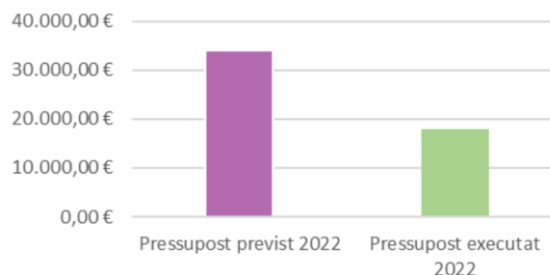
¹²⁰ Ajuntament de Palau-Solità i Plegamans. (2022). *II Pla d'Igualtat de Gènere per la Ciutadania (2021-2024). Avaluació 2022*. <https://www.palauplegamans.cat/files/doc12689/2022-presentacio-avaluacio.pdf> [Consultat el 22/04/2024]

¹²¹ Ajuntament de Palau-Solità i Plegamans. (2022). *II Pla d'Igualtat de Gènere per la Ciutadania (2021-2024). Avaluació 2022*. <https://www.palauplegamans.cat/files/doc12689/2022-presentacio-avaluacio.pdf> [Consultat el 22/04/2024]

Línia estratègica 3. Sensibilització i empoderament del teixit social per la justícia de gènere. Avaluació 2022.



Gràfica 5. Estat de les accions 2022



Gràfica 6. Pressupost 2022

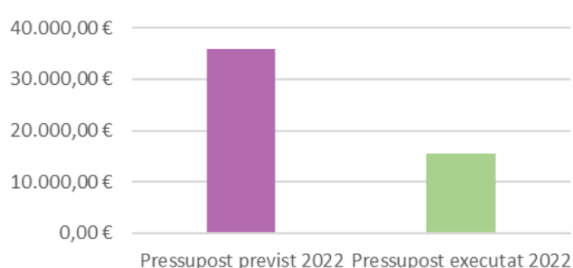
La línia estratègica 3 esdevé en set accions. Es contemplen dues accions en procés (suposant el 29%); una acció finalitzada dins del termini previst (14% de les accions); i quatre accions finalitzades amb continuïtat (57%), amb un total del 71% de les accions ja finalitzades¹²².

Les accions ja finalitzades dins d'aquesta línia són: l'avaluació del projecte de coeducació; l'elaboració d'una proposta cultural anual; la promoció del talent artístic i cultural de les dones; i la voluntat de vetllar pel manteniment de la perspectiva de gènere a la Regidoria de Joventut. D'altra banda, les dues accions en procés de finalització són: l'impuls i suport a la visibilització d'entitats, associacions i col·lectius feministes; i la realització de campanyes, jornades i/o formacions sobre perspectiva de gènere i LGBTQ+ a les entitats del poble¹²³.

Línia estratègica 4. Urbanisme feminista i municipi lliure de violències masclistes i LGBTIQfòbiques. Avaluació 2022.



Gràfica 7. Estat de les accions 2022



Gràfica 8. Pressupost 2022

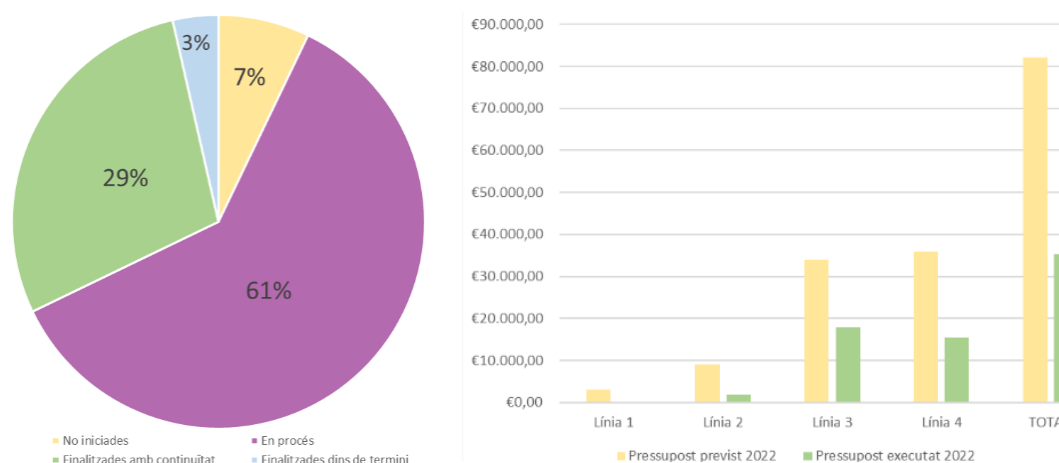
¹²² Ajuntament de Palau-Solità i Plegamans. (2022). *II Pla d'Igualtat de Gènere per la Ciutadania (2021-2024). Avaluació 2022*. <https://www.palauplegamans.cat/files/doc12689/2022-presentacio-avaluacio.pdf> [Consultat el 22/04/2024]

¹²³ Ajuntament de Palau-Solità i Plegamans. (2022). *II Pla d'Igualtat de Gènere per la Ciutadania (2021-2024). Avaluació 2022*. <https://www.palauplegamans.cat/files/doc12689/2022-presentacio-avaluacio.pdf> [Consultat el 22/04/2024]

Finalment, en referència a la línia estratègica 4, aquesta contempla un total de vuit accions, de les quals una no està iniciada (13%); una acció es torba finalitzada amb continuïtat (13%); i sis es troben en procés de compliment i execució (75%).

L'acció no posada en marxa, que està prevista per a assolir en el curs 2023-204, és la creació d'una figura o unitat d'atenció a les dones en situació de violència masclista en el si de l'organigrama de la policia local. D'altra banda, l'acció ja integrada és la incorporació de la perspectiva de gènere al disseny dels nous equipaments municipals: Finalment, dins de les sis accions en procés podem esmentar: la pacificació del centre urbà per construir un centre inclusiu, amable i segur; la creació d'un servei integral (SIAD) propi; la continuació i el desenvolupament del protocol "No tot s'hi val"; realitzar formacions anuals especialitzades a tot el personal de l'Ajuntament; el reforç de la comunicació a la ciutadania, sobretot als joves; i accions de sensibilització i prevenció de violències masclistes.

Pla d'accions 2022.



Gràfica 9. Pressupost total 2022.

Com a conclusió observable de l'anàlisi del pla d'accions previst es conclou indicant que el Pla disposa de 28 accions aprovades, trobant un total de 2 accions no iniciades (7% de les accions); 1 acció finalitzada dins de termini (suposant un 3%); 8 accions finalitzades amb continuïtat (29%); i finalment, 17 accions en procés d'execució (61% de les accions). El que es tradueix en un 93% d'accions que estan en fase de desenvolupament.

12. PROPOSTES DE MILLORA I RECOMANACIONS

12.1. IDENTIFICACIÓ D'ASPECTES PRINCIPALS DE MILLORA

Avaluació documental

A continuació es realitzarà una extracció dels diferents punts de millora de cada línia estratègica explicada en l'apartat anterior, els quals es fan constar tant en l'elaboració del Pla, en l'avaluació, així com en l'entrevista realitzada.

De la línia estratègica 1 es menciona la necessitat de: 1) enfortir la transversalitat de gènere amb una comissió amb suport polític; 2) concretar un pla anual d'igualtat; 3) sistematitzar eines metodològiques per recollir les actuacions acomplides; 4) proporcionar formació contínua al personal tècnic; 5) millorar la comunicació interna sobre els resultats de les accions¹²⁴.

Per poder analitzar els àmbits de millora dins de la línia estratègica 2, es classifiquen depenent si els àmbits són en matèria d'ocupació i empresa; serveis socials, i esport. Pel que fa a l'ocupació i empresa es busca aconseguir: 1) la incrementació de taxes d'activitat i ocupació de les dones (ja que la població activa femenina és més baixa que la masculina); 2) abordar treballs precaris (que solen ser treballs feminitzats); 3) el foment de mesures de conciliació (amb campanyes de sensibilització i corresponsabilitat entre el teixit empresarial). Respecte als serveis socials, es contempla una millora respecte a: 1) l'atenció a maternitat transnacionals, a l'empobriment femení, a les sobrecàrregues i l'esgotament, i a la conflictivitat familiar; 2) especial atenció a l'índex d'envelliment i sobreenvelliment que afecta majoritàriament a les dones; 3) contemplar les llars monoparentals amb més presència de dones; 4) la incorporació dels homes a les gestions de la llar. Finalment, en referència a l'àmbit dels esports, es vol millorar respecte: l'aprofundiment en segregació, equipaments i associacions que s'ha contemplat al llarg dels estudis¹²⁵.

Sobre la línia estratègica 3, es proposen diferents aspectes de millora classificats depenent si són de l'àmbit: de l'educació, de joventut, de cultura o d'associacionisme i participació

¹²⁴ Ajuntament de Palau-Solità i Plegamans. (2022). *II Pla d'Igualtat de Gènere per la Ciutadania (2021-2024). Avaluació 2022*. <https://www.palauplegamans.cat/files/doc12689/2022-presentacio-avaluacio.pdf> [Consultat el 24/04/2024]

¹²⁵ Ajuntament de Palau-Solità i Plegamans. (2022). *II Pla d'Igualtat de Gènere per la Ciutadania (2021-2024). Avaluació 2022*. <https://www.palauplegamans.cat/files/doc12689/2022-presentacio-avaluacio.pdf> [Consultat el 24/04/2024]

política. Referent a educació, es busca recopilar dades desagregades per gènere i avaluar l'impacte del projecte de coeducació per poder mantenir els canvis ja iniciats. En l'àmbit de joventut es cerca la millora sobre: 1) la revisió periòdica del servei i l'espai; 2) el treball de forma transversal i coordinada amb altres àrees; 3) el compromís de compartir el projecte. En quant a l'àmbit cultural, busca: 1) recopilar dades desagregades per gènere, 2) el foment del treball en xarxa. Finalment, en l'àmbit de l'associacionisme i la participació política es proposa: 1) integrar la perspectiva de gènere en associacions locals (recopilant dades, analitzant rols i estereotips i formant en igualtat); 2) l'enfortiment de la col·laboració entre entitats; 3) la promoció de la participació de col·lectius vulnerables.

Avaluació entrevistada

Comunicació a la ciutadania

Tal com es fa constar a l'entrevista, la participació ciutadana és un dels punts febles i una de les qüestions a millorar de cara als següents anys. Hi ha una carència de mecanismes i eines per poder recollir les valoracions de la ciutadania; així com hi ha una escassetat d'espais on les mateixes poden portar propostes innovadores o de millora¹²⁶.

Encara que es va assegurar la seva participació a través de grups de treball i diferents enquestes, i tot i fer constar que va ser un procés participatiu, des de la regidoria no s'acaba de conèixer la percepció real de la ciutadania de les accions portades a terme; de la mateixa forma que es desconeixen les propostes o idees de la ciutadania¹²⁷.

D'altra banda, cal identificar que la tasca comunicativa del pla d'igualtat no només fa referència a la comunicació de les accions que es realitzen a la ciutadania, sinó que tots missatges, campanyes o material comunicatiu es fonamenti i promogui la perspectiva de gènere, prenent consciència del llenguatge i les imatges utilitzades¹²⁸.

¹²⁶ Ginard Rodriguez, Maria. (2024, 17 de abril). *Entrevista sobre la creació, avaluació, aplicació i millora del II Pla d'Igualtat de Palau-Solità i Plegamans* [Comunicació personal] [Consultat el 19/04/2024]

¹²⁷ Ginard Rodriguez, Maria. (2024, 17 de abril). *Entrevista sobre la creació, avaluació, aplicació i millora del II Pla d'Igualtat de Palau-Solità i Plegamans* [Comunicació personal] [Consultat el 19/04/2024]

¹²⁸ Ginard Rodriguez, Maria. (2024, 17 de abril). *Entrevista sobre la creació, avaluació, aplicació i millora del II Pla d'Igualtat de Palau-Solità i Plegamans*. [Comunicació personal] [Consultat el 19/04/2024]

Adaptació a les noves realitats

En el present cas, el pla d'igualtat no aconsegueix adaptar-se a les canviants realitats i contextos de la comunitat. La reformulació de l'enfocament del pla es porta a terme cada quatre anys (que és el període de vigència del pla).

Aquest aspecte destaca les necessitats d'una planificació estratègica sòlida des de l'inici; així com la flexibilitat en els indicadors i objectius establerts a l'inici de la creació del Pla, per poder dur a terme els ajustaments i les revisions pertinents de forma periòdica i durant el període d'implementació, germanitzant que el pla sigui rellevant i efectiu a llarg termini, i reflectint amb precisió les necessitats i prioritats canviants de la comunitat¹²⁹.

Formació dels membres de l'Ajuntament

Al llarg de l'entrevista realitzada es menciona la necessitat de formar i informar a les tècniques de totes les àrees, amb la finalitat de què les persones encarregades de portar a terme les accions, siguin persones formades i sensibilitzades en matèria de feminisme i igualtat; així com la necessitat de millorar la difusió i la comunicació del pla a nivell intramunicipal i a la ciutadania, amb l'objectiu que aquests tinguin una major implicació i participació del projecte que els interpel·la de forma directa. Es conclou indicant que hi ha voluntat però falta implicació¹³⁰.

12.2. RECOMANACIONS PER FUTURES ACCIONS

Visibilització del Pla

S'ha de portar a terme un procés de visibilització del Pla, perquè tota la ciutadania sigui conscient de l'existència i aplicació d'aquest.

Comunicació activa

Ha de ser un procediment de comunicació activa, on s'utilitzin diferents canals de comunicació, així com les plataformes o xarxes socials, com poden ser TikTok, Twitter o Instagram; els butlletins municipals, per assegurar que la informació arriba a tota la ciutadania, incloent-hi a aquells que no utilitzen activament les xarxes socials; la col·locació de cartelleria a llocs públics estratègics del municipi; o la realització de

¹²⁹ Ginard Rodríguez, Maria. (2024, 17 de abril). *Entrevista sobre la creació, avaluació, aplicació i millora del II Pla d'Igualtat de Palau-Solità i Plegamans* [Comunicació personal] [Consultat el 19/04/2024]

¹³⁰ Ginard Rodríguez, Maria. (2024, 17 de abril). *Entrevista sobre la creació, avaluació, aplicació i millora del II Pla d'Igualtat de Palau-Solità i Plegamans* [Comunicació personal] [Consultat el 19/04/2024]

sessions informatives i esdeveniments públics, com poden ser taules rodones o conferències, amb l'objectiu d'arribar a una àmplia audiència i que aquests puguin realitzar les qüestions i aportacions pertinents.

Dins d'aquesta comunicació no es contempla només el missatge informatiu respecte a l'existència del Pla d'Igualtat, sinó que es pot instar a la publicació de les actualitzacions regulars del mateix, destacant el seu funcionament i les oportunitats de participació.

Participació ciutadana

Durant el procés de comunicació del Pla, s'ha d'intentar apropar a la ciutadania al llarg del procés de creació, aplicació i valoració del Pla, amb l'objectiu d'aconseguir sensibilitzar a la població.

Aquesta participació es pot portar a terme a través de reunions periòdiques obertes al públic, on les ciutadanes puguin expressar les seves preocupacions, suggeriments i visions per al Pla d'Igualtat.

D'altra banda, es pot proporcionar una bústia de suggeriments, ja siguin instal·lats de forma física a llocs públics i estratègics del municipi, com bé de forma virtual. Aquestes bústies han d'assegurar l'anonimat de les persones que els utilitzin, oferint una opció addicional per a les persones que no se senten còmodes expressant-se en públic.

Finalment, es poden proporcionar un conjunt d'enquestes i qüestionaris, realitzades de forma periòdica, ja siguin de forma presencial com virtual, amb l'objectiu de recopilar opinions i avaluacions d'una forma més guiada i centrada en els aspectes del Pla, ja que les qüestions plantejades serien realitzades des de la Regidoria.

Pàgina web dedicada

Al llarg dels últims anys, l'Ajuntament ha anat modernitzant i digitalitzant els seus serveis, sense perdre els recursos tradicionals.

És gràcies a aquesta innovació que, com a mesura per aproximar-se a la ciutadania, es proposa la modernització o l'ús d'una pàgina web correctament actualitzada.

Dins d'aquesta pàgina la ciutadania hauria de poder trobar els recursos i documents detallats sobre el Pla d'Igualtat, incloent-hi el text complet del pla, així com els informes de progrés, les dades rellevants i els recursos educatius sobre la igualtat de gènere i la

diversitat. Cal mencionar que, actualment, la pàgina de l'Ajuntament proporciona la gran majoria d'aquestes dades, i es troben degudament actualitzades.

A part, s'hauria de proporcionar un espai interactiu on els ciutadans puguin realitzar comentaris, consultes i suggeriments relacionats amb el Pla, així com poder contemplar les respostes i accions realitzades per l'equip de govern.

Finalment, seria convenient la proporció d'un calendari d'esdeveniments relacionats amb el Pla d'Igualtat, les dates de les reunions públiques, els tallers i les activitats comunitàries, amb l'objectiu de mantenir actualitzada a la ciutadania.

Transversalitat de la perspectiva de gènere

Capacitació del personal municipal

S'ha mencionat amb anterioritat la necessitat de formar el personal de l'Ajuntament del municipi, amb l'objectiu de què totes les polítiques emeses des del govern contemplin la perspectiva de gènere i la inclusió.

Per poder formar al personal, es podria optar per la realització de tallers periòdics i sessions de formació i capacitació per tot el personal municipal (incloent-hi funcionaris, empleats administratius, agents de policia i treballadors de serveis públics) a través d'expertes externes. Aquests programes formatius dissenyats per abordar les diferents necessitats i nivells de coneixement serien obligatòries, i es classificarien en diferents nivells adaptant-se a la implicació i els coneixements que es requereixen al personal municipal. Aquests nivells es podrien dividir en un nivell: bàsic, destinat al personal municipal que està ingressant per primer cop en l'àmbit de les polítiques d'igualtat i els quals requereixen una comprensió sobre els conceptes i principis bàsics; mitjà, dirigit a empleats municipals amb certa experiència en l'àmbit; i avançat, orientat als empleats amb un compromís i un càrrec sòlid, així com una experiència considerable en la implementació de polítiques feministes .

A més, s'hauria de fomentar la reflexió personal, animant a les persones treballadores a reflexionar sobre les seves pròpies actituds i creences relacionades amb el gènere, i com aquestes poden influir en el seu treball i les seves interaccions amb l'entorn.

Finalment, s'ha de mantenir l'aplicació del Pla d'Igualtat intern del que disposa l'Ajuntament, com bé s'ha mencionat amb anterioritat en el present treball.

Integració de la perspectiva de gènere a les polítiques i els programes

Per poder integrar la perspectiva de gènere a polítiques i programes futurs, s'ha de realitzar una anàlisi de les presents polítiques existents, contemplant si aquestes estan realitzades a través de la mirada de gènere, i en cas de no ser així, reformar-les. A través de les comissions creades per l'elaboració i aplicació del Pla d'Igualtat, seria indispensable realitzar una revisió de les polítiques i les accions ja existents.

D'altra manera, des de l'Ajuntament s'han d'adoptar mesures concretes per a la promoció de la igualtat d'oportunitats per a tots els gèneres a les diferents àrees com poden ser: ocupació, educació, habitatge, salut i accés als serveis municipals.

Com a mecanisme de prevenció de la violència de gènere, es contempla la integració d'estratègies com poden ser la promoció de relacions saludables, la capacitat en detecció i resposta a la violència de gènere, i la col·laboració amb organitzacions locals per proporcionar recolzament a les víctimes. Totes aquestes mesures es portarien a terme per expertes en l'àmbit, i abraçarien diferents espais com poden ser espais d'oci i socials, fins a espais educatius.

A part, per abordar aquesta circumstància, una solució efectiva podria ser la implementació de polítiques urbanístiques i de mobilitat amb una perspectiva de gènere. Això implicaria la modificació, el disseny i la planificació dels espais urbans i dels sistemes de transport públic, tenint en compte les necessitats, preocupacions, i patrons de mobilitat específics de les persones. Es podria optar per la creació de zones per als vianants segures i degudament il·luminades per millorar la seguretat de les dones; la garantia d'una distribució equitativa de les parades de transport públic així com nu millor accés a aquestes; la implementació d'horaris i rutes de transport que tinguin en compte les responsabilitats de cura que recauen desproporcionadament sobre les dones.

Amb aquestes mesures es contribueix a la promoció de la igualtat de gènere en l'accés als serveis urbans.

Coeducació

Programes educatius a les escoles municipals

La coeducació a les escoles municipals implica una integració de la igualtat de gènere al currículum escolar, el qual inclou la realització d'activitats i projectes que fomenten la

reflexió sobre rols de gènere i la discriminació. Per fer-ho, es requereix d'un personal docent o bé d'assistència externa de professionals.

És per això que, a més, s'ha de proporcionar formació específica sobre coeducació i gènere als docents, capacitant-los de tècniques i eines pedagògiques inclusives, i d'estratègies per abordar aquests temes a l'aula.

Aquestes mesures s'han de portar a terme per crear espais segurs a les escoles on, les estudiants poden debatre lliurement qüestions sobre matèria de gènere i rebre recolzament en cas de discriminació, incloent grups de debat o clubs.

A través d'aquestes accions, integrades en el centre educatiu, es contribueix a la promoció de la igualtat de gènere des de una edat primerenca i combatre els estereotips de gènere.

Xerrades i tallers per a famílies i personal docent

A través de l'organització de xerrades i tallers enfocades a mares, pares i personal docent sobre aspectes relacionats amb la igualtat de gènere, els rols de gènere dins la criança i la educació, la prevenció de l'assetjament escolar, i la promoció de relacions saludables entre els joves, és crucial per sensibilitzar i capacitar a la comunitat educativa. De la mateixa forma que amb les joves, aquestes mesures haurien de ser realitzades per personal especialitzat en l'àmbit.

El foment de la participació activa de mares, pares i docents en la planificació i organització de les activitats assegura la seva rellevància i la seva efectivitat front la comunitat escolar. A banda que, la promoció de la diversitat en totes les seves formes, incloent la diversitat sexual, cultural, ètnica o religiosa, contribueix a fomentar el respecte i la inclusió en l'entorn educacional.

D'altra banda, es podria optar per la creació de comissions d'educació mixtes entre les escoles i les Associacions de Famílies (AFAs). Aquestes comissions servirien com espais de col·laboració i diàleg entre els actors educatius i les famílies per promoure pràctiques educatives inclusives i sensibles al gènere. Les comissions podrien estar integrades per representants de les escoles, personal docent, membres de les AFAs així com experts en gènere i educació. La funció principal d'aquestes comissions seria el desenvolupament d'estratègies, activitats i dinàmiques col·lectives que fomentin la coeducació i la integració de la perspectiva de gènere en l'àmbit escolar i en les dinàmiques familiars.

Aquesta col·laboració contribuiria a enfortir la comunitat educativa i en la creació d'entorns escolars més inclusius i respectuosos amb la diversitat.

Creació d'entitats en el municipi

L'impuls de la creació d'entitats en el municipi és essencial per garantir la incorporació de perspectives diverses i la promoció de la igualtat en contextos no institucionals (encara que si polititzats).

Amb aquestes mesures es pretén assegurar que totes les veus del municipi siguin escoltades i que es prenguin en compte les necessitats i preocupacions de tots els grups dins la comunitat.

Consell assessor de diversitat i igualtat

Per poder abraçar aquests espais es podria optar per l'establiment d'un consell assessor de diversitat i igualtat, compost per representants d'organitzacions feministes, LGBTIQ+ i de joventut ja existents dins del municipi, o bé de nova creació.

Aquest consell podria exercir un paper fonamental, assessorant al govern municipal en la formulació i implementació de polítiques inclusives, així com en la identificació d'àrees de millora en el Pla aplicable.

Fomentar la creació d'espais segurs i accessibles

A més, és important el foment de la creació d'espais segurs i accessibles per a la comunitat LGBTIQ+ dins del municipi, arribant a incloure la creació de centres de recursos on les persones LGBTIQ+ puguin accedir a informació, recolzament i serveis especialitats, així com la formació de grups d'assistència on puguin compartir experiències, rebre orientació i enfortir la seva xarxa de suport.

A part del foment d'aquests nous espais, s'ha de recordar la preservació dels espais ja existents, ja sigui en context d'oci nocturn com diürn.

CONCLUSIONS I REFLEXIONS

L'objectiu principal del treball consisteix en l'examen en detall el Pla d'Igualtat Local del municipi de Palau-solità i Plegamans, per tal de poder obtenir una avaluació del mateix, i poder realitzar propostes de millora. Per fer-ho, es porta a terme una avaluació que implica tant el procés de creació del Pla; la seva eficàcia i eficiència; una identificació i assenyalament de les àrees i els aspectes de millora; i una proposta de creació d'accions concretes i futures polítiques amb l'objectiu d'afavorir la igualtat de gènere en l'àmbit local i crear una societat més igualitària.

Per arribar a la identificació dels punts febles i les propostes de millora del Pla d'Igualtat Municipal, es va portar a terme una anàlisi abraçant diferents àrees. En primer lloc, l'elaboració d'una recerca amb l'objectiu de poder entendre el context històric del moviment feminista, concretament, el moviment feminista interseccional, processant les fites i les lluites del moviment al llarg del temps, per poder comprendre el context en el qual s'emmarca el Pla d'Igualtat, així com per poder entendre que tota acció emesa per l'Ajuntament o constatada a una normativa, prové d'una lluita social.

D'altra banda, es procedeix a la revisió de les disposicions legals pel que fa a la imperativa de la realització de Plans d'Igualtat, o bé de l'emissió d'accions positives que lluitin per fomentar i per aconseguir un context social d'igualtat. Qüestió que comporta l'examen de les bases teòriques que sustenten l'elaboració i la implementació dels plans d'igualtat.

Al marge dels aspectes teòrics del Pla, en el treball s'analitzen les fases del procés d'elaboració, implementació i seguiment del present Pla, per poder identificar les possibles deficiències. Per fer-ho, es tenen en compte tant la implicació de la ciutadania, arribant a avaluar el seu grau de participació i implicació, i els mecanismes mitjançant el qual es fa efectiva aquesta implicació; i la sensibilització de la població i la societat, examinant estratègies i accions destinades a aquest procés de sensibilització, i remarcant la importància de la igualtat de gènere en totes les àrees del municipi, ja sigui respecte a qüestions institucionals, com bé en contextos d'oci (diürn o nocturn) o social.

A part dels aspectes teòrics mencionats, per poder portar a terme aquesta anàlisi exhaustiu del Pla d'Igualtat, es va realitzar una entrevista amb la tècnica d'Acció Social, igualtat, feminismes i Polítiques LGTBIQ+, responsable de la implementació del mateix. Durant l'entrevista, a part d'obtenir informació rellevant la qual no consta als documents públics de l'Ajuntament, la tècnica va tenir un espai on proporcionar la seva opinió personal

respecte d'algunes qüestions, des de la creació del Pla, fins a la seva implementació o el sistema d'avaluació de les mesures portades a terme, el qual va proporcionar una perspectiva valuosa per poder comprendre millor el context i els desafiaments relacionats amb el Pla.

Totes les dades obtingudes durant l'entrevista van ser incorporades al treball, quedant reflectides en els diferents apartats del treball, i podent mostrar una comparativa respecte dels aspectes teòrics del treball amb la part pràctica i d'aplicació a la situació actual.

Finalment, respecte de l'entrevista realitzada a la Maria Ginard Rodriguez, tècnica de la Regidoria, en el debat generat al llarg de la mateixa es va permetre identificar punts febles i millores de l'actual Pla d'Igualtat, que queden constatades en el present treball, permeten un espai de debat i intercanvi d'opinions amb la persona entrevistada, on aquesta es va mostrar oberta i receptiva a noves propostes, així com sincera a l'hora d'indicar els punts febles o les carències de les accions portades a terme des de l'Ajuntament.

Aquest enfocament metodològic, que combina l'anàlisi documental amb la retroalimentació directa dels actors involucrats ha enriquit significativament la qualitat i profunditat de l'estudi realitzat.

És gràcies a l'estudi teòric com a l'entrevista realitzada que es pot procedir a la realització de propostes de millora que contribueixin a enfortir l'eficàcia i l'impacte del Pla en la promoció de la igualtat de gènere.

Es conclou indicant que, els principals punts febles detectats són: la falta de comunicació efectiva i accessible del Pla d'Igualtat a la ciutadania, limitant el seu abast i la seva participació en la implementació del Pla; l'adaptació a les noves realitats, proposant la creació de plans flexibles que s'adaptin contínuament a les evolucions socials, econòmiques i culturals per poder seguir sent rellevants i efectius; i la formació dels membres de l'Ajuntament, per poder capacitar i sensibilitzar a les persones encarregades d'implementar el mateix Pla.

Amb tots aquests aspectes, es procedeix a l'elaboració de propostes de millora generals i accions específiques per assolir el seu compliment. Les propostes de millora generals són: la visibilització del Pla, per aconseguir una activa difusió del mateix; aconseguir una transversalitat de la perspectiva de gènere, integrant la perspectiva de gènere a totes les polítiques i programes municipals, garantint una aplicació coherent i efectiva del pla;

fomentar la coeducació, incloent-hi programes educatius a les escoles municipals, o oferint xerrades i tallers; i la creació d'entitats municipals, amb la proposta d'establir un consell assessor de diversitat i igualtat encarregat de promoure la creació d'espais segurs i accessibles al municipi.

Tant l'anàlisi realitzada com les propostes elaborades s'entenen dins d'un context social, reconeixent que totes les mesures legals o institucionals feministes tenen les seves arrels i orígens en moviment i lluites socials històriques.

El moviment social feminista, enfront de les mesures que es prenen des de l'Ajuntament, ha ajudat al fet que els membres de govern prenguin consciència pública sobre les desigualtats de gènere i pressiona a les institucions, inclosos els governs municipals, perquè prenguin mesures concretes per abordar les desigualtats. D'altra banda, les demandes del moviment feminista influeixen en l'agenda política i en les prioritats dels ajuntaments, el que comporta la inclusió de la igualtat de gènere com una qüestió fonamental en la planificació i la presa de decisions. A més, afecta a la participació activa de grups feministes i de gènere en el procés d'elaboració de plans d'igualtat, proporcionant una perspectiva clau que garanteix que les necessitats i preocupacions de les dones es tinguin en compte.

D'altra banda, aquests moviments han contribuït a un procés de comprensió i sensibilització de la societat i la ciutadania, desafiant a les normes de gènere tradicionalment imposades, i promovent un canvi cultural per aconseguir la igualtat i la justícia de gènere. L'activisme feminista mobilitza al conjunt de la societat en una lluita contra la discriminació de gènere, i promou la solidaritat i l'acció col·lectiva per abordar aquestes qüestions (que finalment queden relacionades amb accions que es porten terme des de les institucions).

Aquests moviments socials no només es porten a terme als espais i esdeveniments públics, sinó que es porta a terme un procés d'educació i conscienciació, a través de campanyes educatives i protestes, sensibilitzant i educant a la societat sobre les diverses formes de discriminació de gènere i la importància de la igualtat de gènere per al benestar de totes les persones.

Per concloure amb aquest treball, i com a reflexió personal, es procedeix a la menció i relació del concepte "el personal és polític".

El moviment social feminista aboca per la igualtat de gènere a tots els aspectes de la vida, tant en l'àmbit públic com en l'àmbit privat. En l'àmbit públic, el feminisme busca la igualtat d'oportunitats i l'eliminació de barreres. Això implica lluitar contra la discriminació de gènere en tots els espais, no només en els públics o en els privats. Per fer-ho, es requereixen mesures (institucionals, en el nostre cas) que estudiïn i promoguin mesures enfocades tant a aconseguir una igualtat en l'esfera pública (participació de les dones en la política, economia, educació...); però també en l'esfera privada (repartició de les tasques domèstiques, portar a terme treball de cures...). Per fer-ho, el feminisme vol garantir que les polítiques públiques siguin inclusives i tinguin en compte les necessitats i perspectives de totes les persones, i això es pot fer a través dels Plans d'Igualtat.

En l'àmbit privat, el feminisme busca qüestionar i transformar les normes de gènere tradicional que assignen rols i responsabilitats específiques a dones i homes. Per fer-ho, es promou la creació de relacions familiars i de parelles basades en la igualtat, el respecte mutu la col·laboració.

S'ha de tenir en compte i reconèixer que, les desigualtats en l'àmbit privat poden afectar a la participació i l'accés igualitari en l'àmbit públic, i viceversa, ja que existeixen interseccions entre ambdues. Les desigualtats existents en l'àmbit privat impacten directament en la participació i accés igualitari en l'àmbit públic, limitant la capacitat de presa de decisions autònoma i la participació satisfactòria i plena. De la mateixa manera, les desigualtats en l'àmbit públic poden augmentar la càrrega de treball i les responsabilitats de les dones en l'àmbit privat, afectant al seu benestar i al del seu entorn.

Per tant, entenem que el feminisme desafia les divisions i els rols tradicionals entre el que és públic i el que és privat, buscant lluitar contra les desigualtats. Per poder abordar aquestes desigualtats es requereix un enfocament integral que reconegui les interconnexions entre el privat i el públic.

Les mesures i polítiques que es promouen des de les institucions afecten directament a les condicions de vida de les dones en l'àmbit privat i públic i, per tant, a través d'eines com els Plans d'Igualtat, s'han de promoure accions municipals que, des de una perspectiva feminista i interseccional, eliminin les barreres i desigualtats arrelades a la divisió del que és públic i el que és privat, promovent un municipi i una societat equitativa i justa.

Després de concloure amb la part del treball relacionada amb els objectius i fins del mateix, elaboro un conjunt de conclusions personals.

La igualtat de gènere no és un ideal aspiracional, sinó un imperatiu ètic i social que requereix un compromís continu i accions concretes per a la seva realització. La promoció de la igualtat de gènere en l'àmbit municipal és essencial per construir societats equitatives, a través de, com s'ha anat mencionant al llarg del treball, polítiques concretes que abordin les desigualtats estructurals existents a nivell públic i privat. Per fer-ho, és fonamental que els governs locals treballin en col·laboració amb la societat civil així com amb les organitzacions de dones o altres actors rellevants, per desenvolupar i implementar polítiques inclusives i efectives.

La comprensió del paper fonamental que implica la comunicació dels plans d'igualtat per aconseguir una correcta i funcional implementació del mateix. És necessari establir estratègies de comunicació clares, accessibles i culturalment sensibles per arribar a totes les persones de la comunitat i assolir una sensibilització del conjunt de la societat. És a través d'aquesta sensibilització i consciència que s'inicia i s'impulsa el canvi social.

La comprensió de la importància de la participació ciutadana i la integració de la perspectiva de gènere de forma transversal a totes les polítiques i accions municipals ha estat una conclusió crucial en aquest anàlisi. El reconeixement del valor de la participació activa de la ciutadania, com a destinataris de les mesures i accions proposades per l'Ajuntament és fonamental per assegurar el correcte funcionament i la correcta aplicació de les polítiques i programes. Va ser una qüestió recurrent al llarg de l'entrevista realitzada, ja que es tractava d'un dels punts febles del Pla d'Igualtat, i en conjunt amb la tècnica d'igualtat es va procedir a l'anàlisi i la proposta de millores referent a aquest.

A través de la realització d'aquest treball he reafirmat la meva convicció en la importància d'un feminisme interseccional com a enfocament fonamental per comprendre i abordar les desigualtats de gènere. El moviment feminista proporciona una perspectiva sobre com s'entrellacen i reforcen les diferents formes d'opressió, i ajuda a desenvolupar propostes per abordar les interseccions de la discriminació.

Finalment, destacaria la idea del feminisme interseccional com una eina pràctica, i no només com un marc teòric aplicable al present cas. Aquest enfocament recorda l'existència d'una diversitat d'identitats i experiències que convergeixen en la lluita per la igualtat, un dret fonamental. Es fa evident que, encara que els plans d'igualtat

municipals representen una passa significativa cap a l'equitat de gènere, encara queda molt treball per fer.

La lluita feminista interseccional continua sent fonamental per abordar les desigualtats de gènere. Encara queden drets per aconseguir, veus per ser escoltades i noves idees per ser complementades. Aquesta anàlisi ha reforçat el meu compromís personal amb aquesta causa, i m'impulsa a continuar contribuint a la construcció d'un municipi i d'un món on les persones, independentment de les seves condicions, puguin viure lliures de discriminacions.

BIBLIOGRAFÍA

ARTICLES DOCTRINALS

- Ajuntament de Palau-Solità i Plegamans. (2022). II Pla d'Igualtat de Gènere per la Ciutadania (2021-2024). Avaluació 2022.*
<https://www.palauplegamans.cat/files/doc12689/2022-presentacio-avaluacio.pdf>
- Ajuntament de Palau-Solità i Plegamans (2023). Ingresos i despeses per orgànica 23-24 [Documento de Excel]. Microsoft Excel.* <https://www.seu-e.cat/documents/638854/12277136/Ingressos+i+despeses+per+org%C3%A0nica+23-24/909a2b38-3b47-4d88-b6ac-2435dcf9c844>
- Amurrio Vélex, Mila. Larrinaga Rentería, Ane. Usategui Basozabal, Elisa. Del Valle Loroño, Ana I. (s.f.). Los estereotipos de género en los/las jóvenes y adolescentes.*
<https://www.campuseduacion.com/blog/wp-content/uploads/2018/04/Estereotipos-de-g%C3%A9nero-en-los-j%C3%B3venes.pdf>
- Barrère Unzueta, Mari Angeles. (2003). Igualdad y “discriminación positiva”: un esfuerzo de análisis teórico-conceptual. Cuadernos Electrónicos de Filosofía del Derecho, N° 9.* <http://www.uv.es/cefd/9/barrere1.pdf>
- Bodelón González, Encarna. (s.f.). Las leyes de igualdad de género en España y Europa: ¿Hacia una nueva ciudadanía?* <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3313248.pdf>
- Castillo-Mayén, Rosario, & Montes-Berges, Beatriz. (s.f.). Análisis de los estereotipos de género actuales. Anales de Psicología.*
<https://revistas.um.es/analesps/article/view/analesps.30.3.138981/165841>
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), 1979*
https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/ProfessionalInterest/cedaw_SP.pdf
- Cook, Rebeca. J., & Cusack, Simone. (2009). Estereotipos de género. Perspectivas Legales Transnacionales.*
<https://clacaidigital.info/bitstream/handle/123456789/1939/estereotipos-de-genero.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Davis, Angela. Y. (1981). Mujeres, raza y clase.*
<https://books.google.es/books?hl=ca&lr=&id=4WWqXb8o7LoC&oi=fnd&pg=PA6&dq>

[=angela+davis&ots=Xn0eB1ecSk&sig=C7RxWMFwBvzd1DvYqSe6dWbJSLg&redir_esc=y#v=onepage&q=angela%20davis&f=false](#)

De las Heras Aguilera, Samara. (2009, enero). *Una aproximación a las teorías feministas*. Universitas. Revista de Filosofía, Derecho y Política, n° 9, enero 2009. <https://core.ac.uk/download/pdf/29401521.pdf>

Díaz García, Iván. (2012). *Igualdad en la aplicación de la ley. Concepto, iusfundamentalidad y consecuencias*. Revista de derecho (Valdivia). 25(1). <https://www.scielo.cl/pdf/iusetp/v18n2/art03.pdf>

Falacio, Alda. (s.f.). *La Carta Magna de todas las mujeres*. <http://convivejoven.semsys.itesi.edu.mx/cargas/Articulos/CARTA%20MAGNA%20DE%20TODAS%20LAS%20MUJERES.pdf>

Falacio, Alda. (1999). *Feminismos, Género y patriarcado*. La Morada. http://www.derecho.uba.ar/publicaciones/rev_academia/revistas/06/feminismo-genero-y-patriarcado.pdf

FAMCP. (s.f.). *Guía para elaborar planes locales de igualdad*. <https://www.famcp.es/wp-content/uploads/Agente-de-Igualdad-FAMCP-DEF.pdf>

FEMP, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. (2005). *Guía para Elaborar Planes Locales de Igualdad*. <http://femp.femp.es/files/566-182-archivo/Guia%20elaboracion%20Planes%20Locales%20Igualdad.pdf>

García Escribano, Juan José, & Sánchez Ruiz, Inmaculada Concepción. (s.f.). *Los Planes de igualdad de oportunidades como instrumento de una política de cambio social*. <https://revistas.um.es/areas/article/view/468451/318071>

Gobierno de España. (2015). *Acciones Positivas*. Boletín de la Igualdad de Empresa, 27. https://www.igualdadenlaempresa.es/actualidad/boletin/docs/Boletin_Igualdad_en_la_Empresa_BIE_27.pdf

Macias, Marta, Cuentas, Sara, & Pino, Esther. (2018, noviembre). *Guia per elaborar un pla de polítiques d'igualtat de gènere de les administracions locals*. https://www.acm.cat/sites/default/files/publicacions/fitxers/guia_pla_igualtat.pdf

Rodríguez García, Maria Cristina, Álvarez Rodríguez, Ignacio, & García Morán, Antonio Luis. (s.f.). *Tipos de normas. Las normas jurídicas en los distintos niveles*

territoriales.

<https://www.educa.jcyl.es/educacyl/cm/gallery/Recursos%20constituci%C3%B3n/Bloque%20B/Tipos%20de%20normas.pdf>

Vázquez-Cupeiro, Susana. (2015). *Ciencia, estereotipos y género: una revisión de los marcos explicativos*. <https://www.scielo.org.mx/pdf/conver/v22n68/1405-1435-conver-22-68-00177.pdf>

Vos Obeso, Rafaela. (s.f.). *La participación ciudadana en la construcción de las políticas públicas para las mujeres*. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7763604.pdf>

Zamora Juan, Mariona, & L'Esberla, SCCL. (2021, marzo). *II Pla d'Igualtat de Gènere per la Ciutadania de Palau-Solità i Plegamans*. <https://www.palauplegamans.cat/files/doc12044/def-ii-pla-ig-local-psip.pdf>

PÀGINES WEB

Amberscript Global B.V. (2021, 7 de octubre). *Transcripción de Entrevistas: 3 Tipos de transcripciones explicadas*. <https://www.amberscript.com/en/blog/3-tipos-de-transcripcion-explicados/>

Ampaltea. (2024, 5 de marzo). *Plan de Igualdad Municipal. Planes de igualdad*. <https://www.planigualdadempresas.es/plan-igualdad-municipal/>

Cruz Roja. (2023). *Salud Mental y Mujer: Interseccionalidad*. <https://www2.cruzroja.es/ca/-/salud-mental-y-mujer-interseccionalidad>

De Gobernación, S. (s.f.). *¿Qué es la identidad de género?* <https://www.gob.mx/segob/articulos/que-es-la-identidad-de-genero>

Desarrollo Sostenible. (2017, 13 de noviembre). *La Asamblea General adopta la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/2015/09/la-asamblea-general-adopta-la-agenda-2030-para-el-desarrollo-sostenible/>

European Institute for Gender Equality. (s.f.). *Discriminación por razón de género*. https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1090?language_content_entity=es

INE - Instituto Nacional de Estadística. (s. f.). Glosario de conceptos. INE - Instituto Nacional de Estadística. <https://www.ine.es/DEFIne/es/concepto.htm?c=4484>

L'Esberla. (2023, 18 de diciembre). Inici - L'Esberla. L'Esberla. <https://www.esberla.cat/>

Ministerio de Igualdad. (s.f.). Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad. <https://www.igualdadenlaempresa.es/faq/respuestas.htm>

Palau-Solità i Plegamans, A. (s. f.). Història de Palau-solità i Plegamans. Ajuntament de Palau-solità i Plegamans. Palau-Solità. <https://www.palauplegamans.cat/descobrir/historia.htm>

Palau-Solità I Plegamans, A. (s. f.). Un poble socialment just. Ajuntament de Palau-solità i Plegamans. Palau-Solità. <https://www.palauplegamans.cat/thm41/serveis/un-poble-socialment-just.htm>

Planned Parenthood. (s. f.). ¿Qué es el sexo, el género y la identidad de género? <https://www.plannedparenthood.org/es/temas-de-salud/para-adolescentes/todo-sobre-sexo-genero-e-identidad-de-genero>

Bufete Rosales. (2019, 27 de enero). La jerarquía de las normas jurídicas en España. Bufete Rosales - Despacho de Abogados Profesionales En Madrid. <https://www.bufeterosales.es/la-jerarquia-de-las-normas-juridicas-en-espana/>

Transkriptor. (2023, 10 de julio). ¿Cuáles son las pautas de la transcripción de entrevistas? <https://transkriptor.com/es/directrices-para-la-entrevista-transcripcion/>

United Nations. (s. f.). Igualdad de genero. Naciones Unidas. <https://www.un.org/es/global-issues/gender-equality>

World Health Organization: WHO. (2018, 23 agosto). Género y salud. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/gender>

NORMATIVA

Nacional

BOE-A-2015-9676 Ley 17/2015, de 21 de julio, del derecho a la igualdad de trato y no discriminación. Publicat a: «DOGC» núm. 6919, de 23/07/2015, «BOE» núm. 215, de 08/09/2015. <https://www.boe.es/boe/dias/2015/09/08/pdfs/BOE-A-2015-9676.pdf>

BOE- A-2007-6115 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. Publicada a: «BOE» núm. 71, de 23/03/2007.
<https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf>

BOE-A-1978-31229 Constitución Española. (s. f.). Publicado en: «BOE» núm. 311, de 29/12/1978. <https://www.boe.es/buscar/pdf/1978/BOE-A-1978-31229-consolidado.pdf>

Europea

Convenio C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).

(s. f.). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111

MATERIAL PROPI

Ginard Rodriguez, Maria. (2024, 17 de abril). Entrevista sobre la creació, avaluació, aplicació i millora del II Pla d'Igualtat de Palau-Solità i Plegamans [Comunicació personal]

ANNEXOS

Annex A. Entrevista a la tècnica d'igualtat i feminismes del municipi.

El conjunt de preguntes està classificat per diferents blocs ordenats cronològicament on es tracten les mateixes qüestions que a la part teòrica del Treball Final d'Estudis.

Dins de cada bloc hi ha dos tipus de preguntes. En primer lloc, les preguntes generals referents al Pla d'Igualtat així com a aspectes formals i objectius (les preguntes guiades amb el símbol “-”); i d'altra banda, preguntes relatives a la opinió de la persona entrevistada i, per tant, més subjectives (aquelles que es troben senyalitzats amb “+”).

Bloc I. Introducció i presentació

Descripció i contextualització del tema a tractar així com de la persona entrevistada.

- Càrrec que ocupa la persona entrevistada.
- Breu descripció de les tasques que li corresponen.
- Introducció respecte del Pla d'Igualtat a analitzar així com la seva importància.

Bloc II. Elaboració del Pla d'Igualtat Municipal

Apartat centrat i relacionat amb la fase inicial del pla. Es contempla el procediment de creació i disseny del pla, els actors involucrats, els mètodes utilitzats per la seva elaboració així com els objectius establerts.

- Quins actors van estar involucrats en l'elaboració del Pla d'Igualtat i quin va ser el seu paper?
- Quins criteris es van tenir en compte per seleccionar als actors involucrats en l'elaboració del Pla d'Igualtat?
- Quin tipus de discrepàncies o diferències d'opinió entre les parts van sorgir?
- Com es gestionen les discrepàncies o diferències d'opinió entre les parts interessades durant el procediment d'elaboració del pla?
- Quins mecanismes es van utilitzar per garantir la participació ciutadana en el procediment d'elaboració del mateix? Es van realitzar consultes o enquestes per recavar informació?
- Quins van ser els criteris i objectius clau que van guiar l'elaboració del pla?
- + Quina és la teva avaluació personal sobre el procediment d'elaboració del Pla d'igualtat Municipal i el seu grau de participació en el mateix?

Bloc III. Implementació del Pla d'Igualtat Municipal

Aquest bloc se centra en l'execució pràctica del pla un cop aquest ja ha estat elaborat. Estableix com es porten a terme les mesures contemplades al pla, els recursos disponibles, els procediments i les estratègies utilitzades, així com el paper dels diferents actors en la seva implementació.

- Quins recursos materials, humans i financers estan disponibles per a la implementació del pla?
- Com es distribueixen i gestionen aquests recursos?
- Quins rols desenvolupen els diferents actors involucrats en la implementació del pla i com es coordinen entre ells?
- Quines mesures es prenen per garantir la efectivitat i el compliment dels procediments d'implementació del pla?
- Quines son les línies d'acció del pla d'igualtat i on es poden trobar?
- + Com valora la col·laboració i el treball conjunt amb els altres actors del govern local i de la societat civil en la promoció de la igualtat de gènere en el municipi?
- + Quins aspectes del pla destacaria com àrees de millora o que requereixin una major atenció en el futur?

Bloc IV. Avaluació i Seguiment del Pla d'Igualtat Municipal

Aquest apartat s'enfoca en l'avaluació continua del pla i el seu impacte en la ciutadania del municipi. S'analitzen els indicadors d'èxit, els resultats obtinguts dins el moment, i els desafiaments enfrontats en el seu seguiment.

- Quins indicadors s'estan utilitzant per avaluar l'èxit del pla?
- Com s'està monitorant i avaluant els indicadors d'èxit establerts per el pla?
- Quins són els principals resultats obtinguts fins el moment a través de la implementació del pla?
- A quins informes o documents es poden trobar els resultats obtinguts a data d'avui?
- Com s'estan utilitzant els resultats de l'avaluació per ajustar i millorar la implementació del pla?
- Quins desafiaments han sorgit en l'avaluació i seguiment del pla i com s'han abordat?

Bloc V. Impacte Social i Resultats

Avaluació de l'impacte real del pla en al societat; i la presentació dels resultats més rellevants obtinguts a través de la seva implementació, destacant els assoliments aconseguits i els reptes que encara persisteixen.

- Quin ha estat l'impacte més significatiu del Pla d'Igualtat en el municipi?
- Quins assoliments destacats s'han aconseguit gràcies a la implementació del pla?
- Quina opinió tenen els ciutadans del municipi sobre l'impacte del pla?
- S'han identificat àrees de millora o aspectes a millorar en futures aplicacions del pla? Quins són els reptes pendents o àrees de millora?
- + Quins aspectes del pla consideres més rellevants o satisfactoris en termes de promoció de la igualtat de gènere en el municipi?
- + Com perceps l'impacte del Pla d'Igualtat en la comunitat i en la millora de la qualitat de vida dels seus habitants?

Bloc VI. Perspectives futures

En aquest bloc s'exploren les projeccions i previsions per al futur del pla, incloent possibles ajustos o millores; així com la planificació de noves accions per enfortir la igualtat de gènere en el municipi.

- Quines són les principals prioritats i previsions per al futur del Pla d'Igualtat?
- Quines mesures s'estan considerant per assegurar la sostenibilitat i continuïtat del pla a llarg termini?
- S'ha considerat la elaboració d'un pla de seguiment o actualització del pla actual en un futur proper?
- Es considera la elaboració d'un nou pla d'igualtat adaptat a les circumstàncies i característiques actuals del municipi?
- S'estan planificant noves accions o projectes per enfortir la igualtat dins del municipi (més enllà de l'elaboració d'un pla d'igualtat)?
- Quins aprenentatges s'han extret del procediment d'implementació del pla que es poden aplicar a futures iniciatives similars?

Bloc VII. Valoració personal

Espai per a que la persona entrevistada, a part dels espais oferts en els blocs anteriors, pugui expressar la seva valoració respecte del Pla d'igualtat de forma individualitzada.

- + Quins són els desafiaments o dificultats personals als que t'has hagut d'enfrontar durant la implementació del pla?
- + Des de la seva perspectiva personal, quins considera que són els principals assoliments aconseguits gràcies al Pla?
- + Quines llecions ha après a nivell personal a través de la seva experiència com a Regidora d'Igualtat en la implementació del pla?

Annex B. Transcripció de l'entrevista

En aquest apartat es portarà a terme la transcripció de l'entrevista realitzada a la Maria Ginard Rodriguez, tècnica de la Regidoria d'Acció Social, Igualtat, feminismes i Polítiques LGTBIQ+. Aquesta entrevista no serà transcrita de forma íntegra, sinó que el model utilitzat serà el verbatim intel·ligent¹³¹ o verbatim net, que es basa en una representació del contingut de l'entrevista amb un aspecte més formal i menys molest, caracteritzat per la omisió de les paraules de farciment; les paraules repetitives; les interjeccions... millorant la llegibilitat i corregint petits errors gramaticals i de redacció¹³².

Bloc I. Introducció i presentació

- Càrrec que ocupa la persona entrevistada.

Soc la Maria Ginard Rodriguez i soc la tècnica, que no la regidora, d'igualtat. Per tant, no soc la part política, sinó la figura encarregada de desenvolupar les polítiques de gènere. La regidoria de la que formo part es diu Regidoria d'Acció Social, Igualtat, feminismes i Polítiques LGTBIQ+. Substueixo a la regidora, que es troba en un permís de maternitat, per tant, quan es va fer el Pla jo no hi era, només fa un any que soc treballant, però m'he informat i conec el Pla.

- Tot i substituir a la Regidora, realitze les mateixes funcions que ella exerciria?

Si, és a dir, fem les mateixes funcions. Al 2020 va sortir una plaça pública de tècnica d'igualtat, em vaig presentar i vaig quedar segona, i l'Anna Granados va quedar primera i per tant, la plaça va ser seva. L'any passat va agafar un permís i per tant, s'agafa a la següent que va quedar a la bossa, que soc jo, i quan ella torni jo marxo. Per tant, faig les mateixes tasques que faria ella.

- Breu descripció de les tasques que li corresponen.

(Es parla més endavant)

¹³¹ Transkriptor. (2023, 10 de julio). ¿Cuáles son las pautas de la transcripción de entrevistas? <https://transkriptor.com/es/directrices-para-la-entrevista-transcripcion/> [Consultat el 23/04/2024]

¹³² Amberscript Global B.V. (2021, 7 de octubre). Transcripción de Entrevistas: 3 Tipos de transcripciones explicadas. <https://www.amberscript.com/en/blog/3-tipos-de-transcripcion-explicados/> [Consultat el 23/04/2024]

- Introducció respecte del Pla d'Igualtat a analitzar així com la seva importància.

El Pla local d'igualtat és un pla estratègic que bàsicament serveix per definir unes línies d'actuació a nivell de polítiques de gènere, igualtat i LGTBI al municipi. Normalment són plans que duren 4 anys.

Aquest és el segon Pla, amb anterioritat hi havia un altre Pla, però realment no es va arribar a aplicar ni hi havia una comissió que el desenvolupés. Es podria dir que elaborats hi ha dos, però que realment hagin funcionat i s'hagin aplicat només tenim aquest segon, que si que s'ha anat desenvolupant.

No sé si a nivell de polítiques d'igualtat coneixes, però també existeixen els Plans d'Igualtat Interns, que són els plans d'igualtat per assolir la igualtat entre dones i homes dins de l'Ajuntament, i que per les empreses són obligatoris.

Per tant, actualment tenim dos plans, l'intern i el local, que té més a veure amb les polítiques que es fan cap a la ciutadania i cap al municipi.

Bloc II. Elaboració del Pla d'Igualtat Municipal

- Quins actors van estar involucrats en l'elaboració del Pla d'Igualtat i quin va ser el seu paper?

Normalment en aquests tipus de Plans el que es fa és contractar a una empresa externa, demanes diversos pressupostos i tot. A l'hora d'escollir entre les empreses que presenten el pressupost, es va decidir valorar positivament a aquella empresa que portés una proposta que inclogués la perspectiva LGTBI. No volíem que només inclogués una igualtat on es tractessin temes de gènere, sinó que abordés temes LGTBI o inclús que tingués una mirada més ampla, com pot ser perspectiva antiracista o altres temes.

Finalment, la cooperativa que es va contractar va ser Esberla, una consultora. Justament va ser aquesta perquè era la que incloïa una mirada més integral. Per tant, el primer pas va ser definir els interessos a l'hora de contractar a l'empresa externa, i contractar-la. L'empresa seria al que acompanyaria a l'elaboració del Pla.

Un cop contractada a l'empresa, es va crear un grup motor.

- Quins criteris es van tenir en compte per seleccionar als actors involucrats en l'elaboració del Pla d'Igualtat?

Relacionat amb la teva pregunta, aquí és on entra el dubte de qui havia de formar part del grup motor. Aquestes persones es van escollir tenint en compte quines volíem que fossin les línies estratègiques del pla, és a dir, quins temes es volen abordar amb el Pla. Per exemple, volem abordar temes de cultura, esports, de violències masclistes, d'educació...

Decidim les línies estratègiques que es volien abordar amb el pla, i es van definir les àrees. Finalment, les àrees van ser: òbviament l'àrea d'igualtat, amb la tècnica d'igualtat i la regidora, qui lideraven el procés; un tècnic de cultura; serveis socials; urbanisme; joventut; participació; educació; comunicació; policia local; esports; ocupació; i gerència. El tècnic o la tècnica de cada àrea formava part del grup motor.

Aquest grup motor és el grup de treball, es podria dir, que va participar de l'elaboració del Pla, encara que era la consultora la que anava guiant.

- Quin tipus de discrepàncies o diferències d'opinió entre les parts van sorgir?

Realment va ser bastant fàcil. Al final els Plans locals per normativa s'han de tenir, i al final a poc a poc, el que és l'àrea d'igualtat i feminisme, s'ha anat fent un espai dins de l'Ajuntament, i políticament s'ha fomentat a què sigui una àrea d'importància. Per tant, tothom s'ho pren com una obligatorietat per dir-ho així. Des de l'àrea de cultura o d'esports, per exemple, estan conscienciats i implicats, i han de treballar en aquest sentit.

Pel que jo se no va haver-hi massa discrepància en el grup motor.

El que ha pogut ser més difícil és que es reservessin diners des de les àrees designades per fer accions des d'igualtat, o que la gent es formi per poder dissenyar polítiques d'igualtat.

Però en el que és participar del grup motor, cap problema.

- Com es gestionen les discrepàncies o diferències d'opinió entre les parts interessades durant el procediment d'elaboració del pla?

Si parlem de quan es va començar a elaborar el pla, era "chulo", ja que la cooperativa utilitzava dinàmiques per generar reflexió i debat, dinàmiques participatives que feien arribar a consensos. Hi havia espais per exposar i parlar dels punts forts i febles de cada

àrea, les dificultats amb les que ens trobem, que creiem que podem assumir, que creiem que serà difícil d'assumir, que necessito...

Hi ha espais oberts perquè tothom pogués exposar les seves inquietuds i necessitats, per això no es van crear debats de confrontament, mai va arribar a haver-hi discrepància.

Potser podríem dir que si hi ha un posicionament polític, que la Regidora o el Regidor de torn té clar que és un tema que realment s'ha de parlar, al final podríem dir que és una mica qui té l'última paraula. Si políticament es decideix que s'ha de fer podrà ser més o menys difícil, però s'ha de fer.

- Quins mecanismes es van utilitzar per garantir la participació ciutadana en el procediment d'elaboració del mateix? Es van realitzar consultes o enquestes per recavar informació?

(Es parla més endavant)

- Quins van ser els criteris i objectius clau que van guiar l'elaboració del pla?

Al final hi ha una normativa que cada vegada genera unes estructures i línies més clares a seguir, però també és veritat que gràcies als moviments feministes i socials, cada vegada s'ha posat més dins de l'agenda política com a matèria a treballar, i sobretot aquests darrers anys va com una mica espavilar als Ajuntaments. Per tant, si més o menys tens un govern d'esquerres, i veient una mica com els moviments socials van avançant, doncs és quasi impensable no fer un Pla. Entre la normativa, els moviments, i el govern d'esquerres, la idea és que es posi com un tema a treballar. És una mica tot.

- + Quina és la teva avaluació personal sobre el procediment d'elaboració del Pla d'igualtat Municipal i el seu grau de participació en el mateix?

Encara que jo no hi era, sé que va ser un espai bastant participatiu. El grup motor format pels tècnics i tècniques es va anar reunint.

Sé més o menys com es fan els plans. Sé que hi ha una primera fase de diagnosi, on la consultora va recollir dades quantitatives i qualitatives per veure com està el municipi en temes de violències masclistes; temes d'urbanisme; si la gent del poble se sent o no se sent segura al carrer... sé que es va donar molt d'espai a les entitats, saber com participen, com funcionen, que necessiten...

Pel que sé, es van fer entrevistes a tècnics i tècniques. Crec que també es van fer enquestes, i diria que també a ciutadania. Es van fer grups de discussió amb treballadores de l'Ajuntament com amb gent del poble, creant espais més de debat per escoltar les veus.

Crec que va ser un procediment bastant participatiu, i es va intentar donar veu tant a la ciutadania, com també es va escoltar dins de l'Ajuntament les dificultats, reptes i propostes de millores que hi havia.

Jo crec que, pel que més he pogut veure, que ha estat el resultat, crec que és positiu. Va quedar un pla bastant complet, es van anar desenvolupant totes les accions.

Bloc III. Implementació del Pla d'Igualtat Municipal

- Quins recursos materials, humans i financers estan disponibles per a la implementació del pla?

Des de l'àrea d'igualtat, la nostra àrea, sí que hi ha unes partides als pressupostos que bàsicament estan quasi totes vinculades al pla local. Aquest pla té moltes accions que depenen de moltes àrees, com urbanisme, cultura, educació...

És veritat que no sempre és fàcil que les àrees reservin uns diners, o que tinguin present que han de reservar uns diners per fer unes accions. Encara això, com veurem, les accions s'han anat fent, ja sigui perquè al final des d'igualtat hem posat diners i hi hem fet de la mà, o perquè la pròpia àrea ha posat de la seva part. És veritat que falta una mica la idea de què en el moment de dissenyar el pressupost les àrees es guardin uns diners per fer les accions del pla local. Encara costa, però d'alguna manera o una altra al final s'acaba fent.

- Com es distribueixen i gestionen aquests recursos?

La idea és que quan es fa el Pla, les accions que s'estan definint les has treballat. En principi les accions que estàs acceptant i aprovant, són perquè consideres que les pots desenvolupar. L'ideal és que tot el que surt al Pla sigui el més realista perquè puguis complir. Després mai saps com pots anar, podies esperar uns diners que al final no, o no hi ha temps. Però la idea que ens donava la consultora era fer un Pla que sigui el més realista possible. Per tant, quan l'elaboràvem, la consultora ens venia amb una proposta d'accions, i ens deia que si una proposta no la veiem factible millor no posar-la, no voler fer de més i no complir. Volia que fóssim realistes i preguntava que creiem que podíem assumir. Al final el Pla ha estat més aviat realista, ja que de totes les accions que es volien

portar a terme només hi ha dues que no s'han portat a terme, i és perquè no hi ha diners. Aquestes dues activitats eren dues molt "totxes", que són la creació del SIAD; i crear una figura referent dins de la policia local que faci atenció només a casos de violència masclista. Això són temes de recursos humans, i l'Administració pública al final té uns procediments que ho fan una mica complicat.

- Quins rols desenvolupen els diferents actors involucrats en la implementació del pla i com es coordinen entre ells?

La consultora, un cop redactat el Pla, desapareix, per dir-ho així. El Pla s'ha d'aprovar per l'equip de Govern, i a partir d'aquí es crea una comissió permanent.

Aquesta comissió és una comissió fixa que normalment la formen les persones que van estar en el grup motor o grup de treball que havien estat elaborant el Pla. Aquesta comissió és l'encarregada de donar seguiment al Pla. Aquesta comissió està liderada per igualtat, ja que al final la feina més gran la porta la tècnica d'igualtat, que és qui convoca les reunions, defineix unes fitxes d'avaluació, fa uns indicadors... però la idea sí que és que cada 3 mesos la comissió ens anem trobant, i que la figura de la tècnica defineixi què es parlarà a aquesta reunió i fa un seguiment a les àrees implicades.

- Quines mesures es prenen per garantir la efectivitat i el compliment dels procediments d'implementació del pla?

Ho fa la comissió. A través del reglament de funcionament, que està publicat, però és un reglament de funcionament intern, estableixen quan s'han de reunir, que és cada tres mesos, i una vegada a l'any es fa una avaluació general anual.

- Quines són les línies d'acció del pla d'igualtat i on es poden trobar?

Les línies es poden trobar als documents penjats a la pàgina web. A la pàgina web es pot trobar el pla d'igualtat intern, i també el pla local i les avaluacions. Justa avui he penjat l'avaluació del 2022, i ara estem elaborant la del 2023, una vegada es presenti a l'equip de govern i s'aprovi, es penjarà a la web.

- + Com valora la col·laboració i el treball conjunt amb els altres actors del govern local i de la societat civil en la promoció de la igualtat de gènere en el municipi?

Jo crec que si mires d'uns anys a ara, penso que ostres s'ha fet molta feina. Quan jo vaig començar fa sis o set anys a treballar en l'àmbit de la igualtat i feminismes, sempre era

batallar molt ja sigui perquè em fessin cas, perquè fos un tema que es prengués de debó, perquè que la gent s'interessés...

Sento que des que soc a l'Ajuntament em sobta de forma molt positiva com totes les àrees són les que em venen amb propostes i accions i preguntes, que no he d'anar darrere, o a vegades directament ni em pregunten. Hi ha algo, que és el que es diu la transversalitat de la perspectiva de gènere, que s'està començant a aplicar. És a dir, realment des de que es va començar a aplicar el Pla, sento que cada any hi ha més consciència que s'ha d'anar treballant en el tema.

Si mirem l'avaluació del 2022, podem veure com la majoria d'accions o s'han fet o estan en procés de fer-se. Hi ha només dues accions del Pla que no s'han iniciat, i és per falta de diners, no per falta de voluntat.

Cada vegada hi ha una aposta més clara, o com a mínim en aquest govern, he vist una voluntat política bastant clara de què sigui una àrea que se li doni importància, que es visibilitzi, que se li doni recursos, per tant crec que és molt positiu.

- Quins aspectes del pla destacaria com àrees de millora o que requereixin una major atenció en el futur?

Potser el que et diria que em falta del Pla és saber quina és la percepció per part de la ciutadania. Això és una àrea de millora que vaig detectar llegint les preguntes de l'entrevista. A vegades ens falten eines per tenir la valoració o el retorn de la ciutadania, de què els hi semblen les redaccions... A vegades es pot fer un taller concret per saber-ho. De la mateixa forma que amb les entitats hi hem treballat més. Si ets de l'Esplai el Botó sí que coneixes i participes del protocol "No tot s'hi val", que és el protocol de la Festa Major. Però amb la ciutadania ens és més difícil recollir les valoracions del Pla i de les accions.

Bloc IV. Avaluació i Seguiment del Pla d'Igualtat Municipal

- Quins indicadors s'estan utilitzant per avaluar l'èxit del pla?

Todo cuenta. Sí que es va fer una gran feina, jo no hi era però sí la Regidora. Es van crear uns indicadors que anaven molt més enllà de si s'ha iniciat o no l'acció i quins diners es destinen, sinó que depèn de l'acció es valora el nombre de persones que ha participat. Per exemple d'un taller; o quantes reunions s'han fet; o tant per cent de

persones, o homes i dones que han participat; nivell d'impacte; valoració de la ciutadania...

- Com s'està monitorant i avaluant els indicadors d'èxit establerts per el pla?

Al final els indicadors sí que es van intentar fer i treballar bastant perquè anessin a profunditzar una mica i donessin informació. No sempre han funcionat. En un moment pots dissenyar un indicador, i posteriorment t'adones que no et serveix per valorar el que volies valorar o no et dona informació realment rellevant. La idea és anar-los repensant, són movibles. Els indicadors es poden anar modificant en l'espai de les comissions.

En el nostre cas tenim quatre línies estratègiques que són el compromís municipal; la segona que és economia per la vida; la tercera que té a veure amb la transformació dels valors; i la quarta que té a veure amb la prevenció i abordatge de les violències.

Cada línia estratègica té les seves accions, les seves persones o àrees responsables, i els seus indicadors. Llavors tenim unes fitxes anuals de cada acció que, doncs a finals d'any jo dic que cal omplir la fitxa amb els indicadors, valorar l'acció, i com ha anat l'any. Cada àrea omple la fitxa i és la tècnica d'igualtat ui recull tota la informació i fa la presentació o els gràfics que es pot veure al document que es penja a la web.

- Quins són els principals resultats obtinguts fins el moment a través de la implementació del pla?

(Es respon amb preguntes anteriors)

- A quins informes o documents es poden trobar els resultats obtinguts a data d'avui?

(Es respon amb preguntes anteriors)

- Com s'estan utilitzant els resultats de l'avaluació per ajustar i millorar la implementació del pla?

(Es respon amb preguntes anteriors)

- Quins desafiaments han sorgit en l'avaluació i seguiment del pla i com s'han abordat?

Es veritat que encara hi ha una mica de feina. Com a tècnica d'igualtat toca anar seguint a les àrees, recordant que han de contestar la fitxa o han d'omplir les dades, però sí que és veritat que en general al final no hi ha massa problema, la gent ho fa. A vegades sí que potser et toca posar-te al costat i seure amb la persona per veure que s'ha fet i que no s'ha fet. Pot passar que a vegades hi ha indicadors que no s'han recollit. És veritat que encara que s'està fent molta feina, a l'hora d'omplir la fitxa t'adones que no has recollit certa dada, per exemple a un taller no reculls la gent que participa, o no consta algun indicador, o a nivell de reserva de diners i el pressupost.

Per això els documents que s'elaboren no són del tot realistes, perquè encara s'ha d'acabar d'anar perfilant.

Però en general no hi ha massa conflictes o entrebancs, la feina es va fent.

Bloc V. Impacte Social i Resultats

- Quin ha estat l'impacte més significatiu del Pla d'Igualtat en el municipi?

Jo et diria la visibilització. És a dir, crec que és el que tu deies, des de comunicació cada vegada es visibilitza més tot el que té a veure amb la igualtat i amb els feminismes, les xarxes tenen aquesta perspectiva. També s'ha fet molta feina amb el disseny de la cartellera perquè tinguin una perspectiva feminista inclusiva. Crec que aquesta és una àrea que és bastant visible.

- Quins assoliments destacats s'han aconseguit gràcies a la implementació del pla?

Doncs s'ha intentat fer molta feina, o almenys per mi és una cosa molt important, visibilitzar tot el que són les entitats feministes, LGTBI o de dones del municipi. A nivell de joventut s'ha fet una feina increïble per incorporar aquestes perspectives a la gent jove, creant col·lectius com són: Oxigen, La Flama, No me toques el pelo... per mi que es creessin aquests col·lectius va ser molt bèstia, i encara no estava el pla local.

Una altra idea, que va néixer de les entitats, seria tot el tema de la "Karpalila", s'ha fet una feina molt bèstia per part de les entitats, que diguin que necessiten un suport, i que des de l'Ajuntament es proporcioni una estructura i unes professionals molt sensibilitzades, que fan una tasca molt "chula" a nivell d'intervenció, de prevenció i de

sensibilització. Ja no només aquesta “Karpalila” no està només a la Festa Major, sinó que se situa als diferents esdeveniments, sortint de la idea de les violències masclistes d’oci nocturn i Festes Majors, sinó que la trobem també al “Tapa n Birra”, ara al “Mercat medieval”, a “la Fresqueta”, a Sant Joan... creant un espai on estigui present.

Per mi també tenen importància els projectes que s’han fet de coeducació. El treball que s’ha fet des de l’àrea d’educació, de treballar amb els més petits i petites fins a secundària crec que ah estat una venç. Ara s’està començant a treballar a primària en l’educació sexo afectiva i de sexualitat, que també està molt bé. També tenen projectes de masculinitats, que sempre des de joventut dèiem que era un tema que ens quedava penjat, i ara s’ha començat a treballar a través de la música i del hip-hop.

Em costa quedar-me amb una única cosa, però jo potser parlaria de la paraula “visibilitat”. Sento que en els darrers 4-5 anys, que també implica el que està passant a nivell de societat, gràcies al moviment feminista i de manifestacions, a palau és molt visible i està tenint un gran impacte.

- Quina opinió tenen els ciutadans del municipi sobre l’impacte del pla?

En aquest cas hi ha poca participació de la ciutadania, no es porten a terme debats o tallers. A vegades ens oblidem de generar mecanismes i eines per poder recollir les valoracions, sempre diem, són reptes que tenim per com conèixer l’opinió de la ciutadania. Fem tallers i passem una fitxa de valoració, però són coses molt puntuals que a vegades ens n’oblidem.

Per mi és un repte posar una mica més de consciència per veure com ho fem per recollir aquestes valoracions per part de la ciutadania.

- S’han identificat àrees de millora o aspectes a millorar en futures aplicacions del pla? Quins són els reptes pendents o àrees de millora?

En el document de valoració anual del Pla d’Igualtat, es recullen les accions que s’han de desenvolupar, i les accions que estan en procés són les que realment es valoren i que s’han de seguir. Per mi aquests serien com els aspectes de millora.

Clar, la majoria d’accions no tenen un inici i un fi. Potser sí que hi havia una o dues accions que les feies, es desenvolupaven, i s’acabaven, però la majoria són accions que tenen una continuïtat, que la idea és que es vagi fent. Per això crec que en el document

no s'entra tant en com s'han de continuar fent, sinó que incideix en que s'han de continuar fent i queden en procés, s'identifiquen i posteriorment s'executen.

En el document de valoració, es valoren els indicadors i es destaquen algunes accions com més importants.

- + Quins aspectes del pla consideres més rellevants o satisfactoris en termes de promoció de la igualtat de gènere en el municipi?

Jo diria que, internament, sobretot és de molt valorar que tinguem un Pla, que el Pla s'hagi aprovat, que hi hagi una comissió degudament formada, ja que a vegades tens un Pla que es queda en un calaix. Per tant, per mi, que tinguis un Pla, aprovat amb una comissió i amb reglament, que la comissió s'estigui reunint, que s'estigui aplicant el Pla, i es desenvolupin les accions, per mi és una cosa molt valorar.

Mencionaria tota la feina que s'ha fet des de comunicació, les àrees de cultura, joventut i esports, que han fet un treball súper "chulo". Tot el tema que dèiem de la coeducació, del protocol "No tot s'hi val" i com s'ha ampliat.

Des de fa un any tenim el SIAD i el SAI, que són dos serveis itinerants del Consell Comarcal. El SIAD és el Servei d'Informació i d'Atenció de les Dones, i el SAI és el Servei d'Atenció Integral a persones del col·lectiu LGTBI. Poder haver acollit aquests serveis, i poder accedir a serveis d'atenció psicològica o jurídica per a qui ho necessiti és de molt valorar. Per exemple una de les accions del pla, que és una de les dues que no s'ha pogut desenvolupar, era crear un SIAD com a municipi. Tenir un edifici que sigui un Servei d'Atenció a les Dones, en qualsevol àmbit, no només de violències masclistes. Però clar, és un servei que requereix de molts diners i, per tant, hi ha una voluntat, i també una voluntat política, però no s'ha pogut desenvolupar per falta de diners. Encara no haver-se pogut fer pròpies estem acollint aquests que és des de el Consell Comarcal. Hi ha una noia que una vegada a la setmana ofereix aquests serveis. Per tant, encara no poder desenvolupar-se les accions del pla, es busquen alternatives.

- + Com perceps l'impacte del Pla d'Igualtat en la comunitat i en la millora de la qualitat de vida dels seus habitants?

(No realitzada)

Bloc VI. Perspectives futures

- Quines són les principals prioritats i previsions per al futur del Pla d'Igualtat?

Doncs molt bona pregunta. És veritat que les avaluacions que estem fent ara és per donar compliment i seguiment al Pla, que no tant mirant cap a futur. Sí que n'hi ha algunes que donen pistes de cap on volem anar.

El que hem detectat és que per molt que hem dit que volíem que aquest pla inclogués una perspectiva LGTBI, ha quedat bastant residual, llavors s'ha decidit fer un pla LGTBI a banda, per realment poder començar a fer polítiques LGTBI i donar-li la importància i centralitat que ha de tenir.

Llavors, segurament a finals d'aquest any s'haurà d'elaborar el Pla LGTBI, i s'haurà de començar a actualitzar i elaborar el nou pla d'igualtat. Aniran una mica de la mà, però no sé si es treballaran junts.

Segurament en la fase de diagnosi del nou Pla d'igualtat es valorarà i decidirà una mica en què volem que es centri el nou pla de 2025 al 2029, que ha funcionat, que no, per on volem seguir, que cal millorar. Serà amb la nova elaboració del pla on realment es farà la projecció de futur, encara que ara ja es poden anar intuïnt algunes coses.

Crec que hi haurà accions que es decidiran que s'han de mantenir o repensar, però la idea és un Pla nou. És un Pla nou sense oblidar tot el treball i la feina feta, que a vegades sembla que fem un de nou i que comencem de zero.

Serà agafar la feina feta, veure les accions a les quals s'ha de donar continuïtat, quines accions han funcionat i quines no, proposar noves accions... però crec que fins que no es faci a la fase de diagnosi, és difícil veure les previsions.

De cara al futur es vol tenir en compte si ha canviat la realitat del municipi. Fa quatre anys potser hi havia una realitat, i potser ara hi ha més dones en situació d'atur, o dones migrades. Serà important identificar la realitat del col·lectiu. S'ha d'interpretar el municipi amb les realitats actuals i veure com s'aborda.

- Quines mesures s'estan considerant per assegurar la sostenibilitat i continuïtat del pla a llarg termini?

(No realitzada)

- S'ha considerat la elaboració d'un pla de seguiment o actualització del pla actual en un futur proper?

(Es respon amb preguntes anteriors)

- Es considera la elaboració d'un nou pla d'igualtat adaptat a les circumstàncies i característiques actuals del municipi?

També és molt bona pregunta. Ens hem de qüestionar la revisió de la realitat del municipi amb més freqüència, ja que anualment no es revisa. No hi ha una diagnosi anual. Sí que és veritat que a les reunions de les comissions que es fan cada tres mesos, les àrees a vegades poden compartir les seves opinions. A l'última reunió de la comissió, la tècnica que està a ocupació ens va dir que av detectar un col·lectiu de dones que fa molts anys que treballen a casa, no en el mercat laboral, sinó en tasques domèstiques i de cures i ara aquestes dones es troben desaperades, que no han cotitzant... D'alguna manera, de forma informal es fa una diagnosi. Es diu, s'ha detectat una situació, com podem procedir. A vegades amb això es poden plantejar noves accions no plantejades a un inici.

- S'estan planificant noves accions o projectes per enfortir la igualtat dins del municipi (més enllà de l'elaboració d'un pla d'igualtat)?

Una de les accions del Pla d'Igualtat actual era fomentar a igualtat en l'àmbit de les discriminacions del col·lectiu LGTBIQ+. Però aquesta va ser una de les dues accions que no es va poder executar al llarg del Pla.

Per tant, de cara a l'any vinent es vol crear un Pla específic que tracti únicament les violències LGTBI fòbiques, contactant amb una cooperativa, creant la comissió i tot el que comporta.

- + Quins aprenentatges s'han extret del procediment d'implementació del pla que es poden aplicar a futures iniciatives similars?

Jo crec, com deia abans, que les eines d'avaluació sempre és un tema que quan s'elabora un Pla es treballa poc.

Per tant, jo ara, quan hagi de demanar una nova consultora, potser ara sí que marcaria que la consultora ens puguin fer una bona eina d'avaluació, amb uns indicadors que realment ens serveixin. L'avaluació sí que s'ha anat fent, però potser no ens ha donat

una informació o resultats realistes. Sinó que potser els indicadors siguin per a tot l'any, i no només una vegada a l'any.

Que aquesta eina d'avaluació pugui recollir les valoracions de la ciutadania.

Potser millorar la part d'avaluació, que és la part que més cuixa ha quedat i crec que es podria millorar.

El tema de què, anualment cada àrea pugui tenir un pressupost o una partida de diners prevista. Que hi hagi més previsió des de cada àrea.

Bloc VII. Valoració personal

- + Quins són els desafiaments o dificultats personals als que t'has hagut d'enfrontar durant la implementació del pla?

(Es respon amb preguntes anteriors)

- + Des de la seva perspectiva personal, quins considera que són els principals assoliments aconseguits gràcies al Pla?

(Es respon amb preguntes anteriors)

- + Quines llecions ha après a nivell personal a través de la seva experiència com a Regidora d'Igualtat en la implementació del pla?

Jo que abans treballava amb una consultora fent els Plans i dissenyant-los, i ara que estic implementant-los, personalment m'ha agradat veure com que no ha estat com a antics Ajuntaments. A altres Ajuntaments on havia anat sembla que has de batallar una mica, que costa que la gent s'ho cregui i li doni la importància que té. Personalment, crec que he tingut una bona experiència a Palau implementant-lo, he vist que hi ha un compromís polític com també tècnic. Veure que no he d'anar perseguint a la gent o batallant, no ha fet falta que jo defensi la importància de què s'ha de fer això, o ho he fet en moments molt puntuals.

Llavors, jo diria, que hi hagi una comissió, que es reunixi trimestralment, que vegi que les accions es van fent, que des de les àrees ja és algo que es té en ment i es va desenvolupant, crec que és una satisfacció increïble. Sentir que fa uns anys era algo que s'havia de batallar molt, però que ara està molt present.

Encara que la transversalitat ja comença a calar, l'àrea de feminismes i igualtat té un pes important. Crec que segueix sent important que hi hagi aquesta figura que lideri i serveixi com a guia, però que cada vegada s'implementi la transversalitat de gènere a totes les àrees.

Sé que hi ha voluntat, però a vegades falta formació i sensibilització. Per exemple, la tècnica d'ocupació detectava molt com hi havia un col·lectiu de dones que estaven desocupades. Deia que volia treballar amb el col·lectiu, però potser la mirada que posava, per mi, no era del tot feminista per falta de sensibilització i coneixement. I és totalment normal. Deia que les fonderes no havien treballat mai, i que se sentien inútils. Potser jo, des d'una perspectiva feminista, la lectura que faig és, no podem dir que aquestes dones no han treballat mai, aquestes dones porten tota la vida treballant, però han estat tota la vida treballant a casa. Si les acompanyem amb la mirada de dir, heu treballat, i no fer-ho amb una mirada paternalista, potser les empodera i els hi dona una altra visió que potser com a societat no li hem donat.

Detecto que falta aquesta sensibilitat o formació, que sí que hi ha la voluntat de treballar certes coses, però que falten els coneixements de com fer-ho.

Ara estic intentant veure en com treballar que tot l'Ajuntament es formi en aquests temes. No fer-ho de forma obligatòria, però si d'alguna forma que cada any les persones s'hagin d'anar formant. Però també a nivell intern, temes d'assetjament, de conciliació... Pots tenir un tècnic que t'està organitzant un teatre feminista, però pot ser que després tingui actituds masclistes sense ser-ne conscient. Encara queda molta feina, una cosa és el que puguis dissenyar, i una altra és com et relaciones amb les teves companyes de feina. Per això existeix també el pla d'igualtat intern, s'ha de ser coherent. No podem oblidar que la feina també comença per les mateixes treballadores i treballadors i polítics i polítiques que hi ha a l'Ajuntament. Hem de ser coherents amb allò que volem transmetre cap a fora, ha de ser coherent amb el que està passant dins de la institució.

Però la meva valoració és molt positiva, per mi és un primer pas.