



PLA D'IGUALTAT I DIVERSITAT SEXUAL I DE GÈNERE DE MONTORNÈS DEL VALLÈS (2022-2026)



Pla d'Igualtat i Diversitat Sexual i de Gènere de Montornès del Vallès

Barcelona, maig de 2022

Spora Sinergies SCCL

<http://www.spora.ws>

.....
C/ Floridablanca 146 3r 1ª, 08011, Barcelona

Tel. +34 93 532 66 66 | Fax +34 935 504 444

Composició de l'equip:

Inés Bonet García i Júlia Altés Baiges

Sumari

BLOC I. CONTEXTUALITZACIÓ	4
1. INTRODUCCIÓ	5
2. MARC CONCEPTUAL I NORMATIU	6
2.1. MARC CONCEPTUAL	6
2.2. MARC NORMATIU	7
3. METODOLOGIA	9
BLOC II. DIAGNOSI	13
1. DADES SOCIODEMOGRÀFIQUES	14
2. COMPROMÍS AMB LA IGUALTAT	16
2.1. CONTEXTUALITZACIÓ DEL DESENVOLUPAMENT DE LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE I DIVERSITAT SEXUAL A MONTORNÈS	16
2.2. ESTRUCTURA DE LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE I DIVERSITAT SEXUAL	18
2.3. GRAU DE TRANSVERSALITAT DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE I DIVERSITAT SEXUAL DINS DE L'AJUNTAMENT	20
3. VIOLÈNCIES MASCLISTES I LGTBIFÒBIQUES	25
3.1. SERVEIS ESPECÍFICS D'INFORMACIÓ, PREVENCIÓ I ABORDATGE DE LES VIOLÈNCIES MASCLISTES I/O LGTBIFÒBIQUES	28
3.2. ALTRES SERVEIS I AGENTS IMPLICATS	34
4. COEDUCACIÓ I TRANSMISSIÓ D'UNA CULTURA IGUALITÀRIA	35
4.1. INFÀNCIA	37
4.2. JOVENTUT	38
5. QUALITAT DE VIDA	40
5.1. SALUT, DRETS SEXUALS I REPRODUCTIUS	40
5.2. ESPORTS	42
6. PARTICIPACIÓ I CULTURA	44
6.1. CULTURA I OCI	44
6.2. PARTICIPACIÓ COMUNITÀRIA I EQUIPAMENTS	47
6.3. ESPAIS DE PARTICIPACIÓ, ASSOCIACIONISME I VOLUNTARIAT	48
7. TREBALLS I DEMOCRATITZACIÓ DE LES CURES	50
7.1. INSERCIÓ LABORAL I OCUPACIÓ FEMENINA	50
7.2. DISCRIMINACIONS EN L'ÀMBIT LABORAL	53
7.3. CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT	55
7.4. DEMOCRATITZACIÓ DE LES CURES	57
BLOC III. PLA D'ACCIÓ	59
1. INTRODUCCIÓ AL PLA D'ACCIÓ	60
EIX 1. COMPROMÍS AMB LA IGUALTAT	62
EIX 2. VIOLÈNCIES MASCLISTES I LGTBIFÒBIQUES	67
EIX 3. COEDUCACIÓ I TRANSMISSIÓ D'UNA CULTURA IGUALITÀRIA	71

EIX 4. QUALITAT DE VIDA	74
EIX 5. PARTICIPACIÓ I CULTURA	77
EIX 6. TREBALLS I DEMOCRATITZACIÓ DE LES CURES	81
2. SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PLA	85

Bloc I. Contextualització

1. Introducció

Les polítiques d'igualtat de gènere i diversitat sexual tenen una arrel comuna, en tant que ambdues sorgeixen amb el propòsit de posar fi a les discriminacions i les situacions de violència que es deriven del sistema de gènere binari, sistema que no només genera discriminacions i violència cap a les dones, sinó també cap a les persones que no encaixen amb la lògica sexista i binària que el vertebrava.

D'una banda, les desigualtats de gènere situen a les dones en una situació d'inferioritat respecte als homes, establint un sistema social de repartició de beneficis i oportunitats descompensat que va en detriment de les dones en diversos àmbits com ara la salut, l'educació o el treball productiu i reproductiu. Com es veurà més endavant, les dones i els homes viuen realitats diferents que cal tenir en compte a l'hora de dissenyar polítiques públiques.

De l'altra, la norma de l'heterosexualitat juga un paper fonamental en el manteniment del sexisme, atès que és un dels elements sobre els quals es construeix la suposada complementarietat de la masculinitat i la feminitat. En aquest context, l'orientació afectiva-sexual que no segueix la norma de l'heterosexualitat esdevé motiu de discriminació en una societat que no només és patriarcal sinó també heteronormativa. A la vegada, aquesta lògica sexual binària també és desafiada per les persones que no expressen el seu gènere d'acord amb els mandats imperants o que s'identifiquen amb un gènere diferent del que se'ls va assignar en néixer; és a dir, l'expressió i la identitat de gènere també es converteixen en motius de discriminació per les persones que contradiuen el codi binari amb les seves pràctiques quotidianes.

Tot i que és innegable l'avenç aconseguit els darrers temps en relació amb els drets de les dones i de les persones LGBTI, encara existeix un llarg camí a recórrer en aquest sentit. Per aquest motiu, cal desenvolupar mesures que garanteixin la igualtat, que vetllin per visualitzar la diversitat present a la nostra societat i que lluitin contra les discriminacions i les violències cap a aquests col·lectius.

En aquesta línia, els Plans Locals d'Igualtat de gènere i diversitat sexual són l'eina principal per impulsar accions que fomentin la visibilitat de les dones i les persones LGBTI i la defensa dels seus drets. Es tracta d'un instrument que permet la sistematització i la planificació estratègica de l'actuació municipal a curt, mig i llarg termini, constituint el marc de referència i el full de ruta de les actuacions desenvolupades pels ajuntaments en matèria d'igualtat i diversitat sexual. Aquests plans busquen aconseguir transversalitzar la perspectiva igualitària al conjunt d'òrgans i àrees municipals, i cercar la coresponsabilitat dels agents polítics i socials en la lluita pels drets de les persones LGBTI i l'eradicació de les diferents formes de LGBTIfòbia.

Aquest és el context en què s'elabora el I Pla Local de d'Igualtat i Diversitat Sexual de Montornès del Vallès, amb el qual es busca contribuir a la promoció de la igualtat de gènere i l'eradicació de les situacions de LGBTIfòbia que es donen al municipi, garantint que totes les persones poden expressar i viure amb seguretat i llibertat.

2. Marc conceptual i normatiu

Les polítiques públiques d'igualtat de gènere i diversitat sexual conformen un conjunt d'accions que busquen garantir l'efectivitat dels principis d'igualtat i no discriminació per a les dones i persones LGBTI i incidir en la visibilitat i el reconeixement de la diversitat sexual i la igualtat de gènere. Aquestes polítiques amplien el marc d'anàlisi en el que es donen les desigualtats associades al gènere, atès que és el mateix sistema sexe/gènere que estableix les categories home/dona i els atribueix rols diferenciats i jerarquititzats, el que també subordina i exclou a les persones que no encaixen o s'identifiquen amb el model cisheteronormatiu. Les discriminacions per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere s'expliquen pel mateix motiu que les desigualtats de gènere: el sistema patriarcal. Per tal de revertir aquestes desigualtats es poden dur a terme polítiques públiques a diversos nivells territorials, incloent-hi l'àmbit local.

En aquest apartat es presenten els diferents marcs -conceptual i legal- que hi ha darrere d'aquestes polítiques.

2.1. Marc conceptual

Per comprendre la necessitat d'una estratègia transversal i conjunta d'igualtat de gènere i diversitat sexual, és important establir, com a punt de partida, la diferència entre sexe i gènere. A continuació es presenten les dues definicions, i més avall s'exposen les implicacions que aquests concepte i els paradigmes que se'n deriven tenen en la nostra societat.

Sexe: fa referència a les característiques biològiques i fisiològiques que diferencien entre mascles i femelles i que han donat peu a la creació del binomi home-dona. No obstant, com veurem més endavant, aquesta categorització binària dels cossos no és inclusiva i comporta una sèrie de discriminacions i desigualtats.

Gènere: deixa enrere la lògica biològica home-dona afirmant que són construccions socials les que estableixen els comportaments, funcions i característiques que les societats reconeixen com a femenines i masculines. Aquesta perspectiva posa de manifest que els estereotips atribuïts en funció del gènere no són inherents a cada persona ni depenen del sexe biològic, i que aquest binarisme femení-masculí implica importants desigualtats estructurals per a les persones considerades de gènere femení.

Les diferències atribuïdes pel sistema sexe-gènere creen uns models de masculinitat i feminitat que es basen en 4 dimensions del gènere: sexe, identitat, expressió de gènere i orientació sexual i afectiva. Aquests models, en la nostra societat estableixen que totes aquelles persones considerades homes han de comportar-se de forma típicament masculina i ser heterossexuals; en el cas de les dones, han de complir els estereotips atribuïts al gènere femení i ser també heterossexuals. A més, estableix una jerarquia desigual entre els gèneres, atorgant més reconeixement i privilegis als homes.

Aquest paradigma determina un "ordre natural" que exclou les persones que se'n surten de l'heteronormativitat i del sistema binari.

Dimensions del gènere	Normatiu “ordre natural”	No normatiu
Sexe biològic	Femella/Mascle	Intersexe
Identitat de gènere	Dona/Home	Trans, cis
Orientació sexual	Heterosexual	Homosexual, bisexual, asexual, etc.
Expressió de gènere	Femenina/Masculina	Andrògina

La perspectiva de diversitat afectiva-sexual i de gènere qüestiona aquest ordre, afirmant que no és el natural sinó que té l'origen en una tradició social i cultural occidental concreta que infligeix nombroses desigualtats i violències a totes aquelles persones que surten d'aquest “ordre natural” establert, especialment les persones LGBTI i cisgènere.

Aquesta perspectiva va més enllà de l'acrònim LGBTI i està en constant revisió i evolució. Assumeix que les persones que no s'identifiquen amb el sistema binari ni amb el gènere normatiu experimenten realitats molt diferents que interseccionen amb altres sistemes d'opressió i comporten que les seves necessitats també siguin diferents, fugint de l'homogeneïtzació d'aquest col·lectiu. En aquesta línia, val la pena mencionar que les dones lesbianes i trans pateixen una doble discriminació pel fet de ser dones i homosexuals o trans. La visió interseccional és fonamental al parlar de diversitat afectiva-sexual i de gènere, ja que les diverses dimensions estructurals fan que la realitat de les persones no sigui estàtica i es puguin anar creant noves situacions de discriminació o privilegi.

Per últim, és important destacar que la diversitat afectiva-sexual i de gènere, així com les polítiques i accions que se'n deriven, no beneficien només les persones LGBTI, sinó que promouen societats més justes i riques que beneficien al conjunt de la ciutadania. Tothom està afectat per les normes sexuals i de gènere, i el reconeixement d'aquesta diversitat és un dret compartit.

2.2. Marc normatiu

Les polítiques d'igualtat de gènere i per la diversitat sexual i afectiva tenen ja un llarg recorregut, si bé no s'han abordat sistemàticament de forma conjunta.

Els moviments de dones i feministes ha tingut una forta incidència en el desenvolupament de les polítiques d'equitat de gènere. Algunes fites importants a destacar són la celebració de les Conferències mundials de la dona organitzades des de 1975 i la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (CEDAW) al 1979, ambdues organitzades per la Organització de les Nacions Unides (ONU). Fou a la IV Conferència mundial de la dona a Beijing l'any 1995 on hi trobem un moment d'important rellevància: l'aprovació unànime de la Plataforma d'acció on s'incorpora per primera vegada la transversalització de gènere com a mecanisme d'actuació clau per al desenvolupament de les polítiques d'igualtat.

A Catalunya, amb la Reforma de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya a l'any 2006, es reconeix la competència exclusiva a la Generalitat de Catalunya de desenvolupar polítiques de gènere. A més, amb l'aprovació de la Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones per a l'eradicació de la violència masclista, es situa la lluita contra les violències masclistes com una qüestió prioritària. Posteriorment, amb l'aprovació de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva entre dones i homes, s'atorga la responsabilitat de l'administració pública d'erradicar qualsevol forma de discriminació vers les dones i de vetllar per l'assoliment de l'equitat de gènere.

Referent al marc normatiu de les polítiques per la promoció dels drets de les persones LGTBI, cal apuntar que el seu origen també rau en les reivindicacions i lluites dels moviments LGTB. A alguns països occidentals, la despenalització de l'homosexualitat, la transsexualitat, dels actes públics homosexuals i el reconeixement de la llibertat d'expressió, del dret de reunió, associació i manifestació per a lesbianes, gais i persones trans es va produir entre els anys 80 i 90, establint-se com un primer pas en la lluita pels drets de les persones LGTBI. Actualment és encara present la lluita per la consecució legal de drets efectius.

En aquest sentit, en l'àmbit internacional, cal fer menció al Tractat d'Amsterdam del 1999 on es recomana als estats membres de la Unió Europea l'eliminació de l'homofòbia. A l'any 2000, al Consell d'Europa s'aprova una Directiva d'obligat compliment per promoure la igualtat de tracte al mercat laboral, prohibint qualsevol tipus de discriminació directa o indirecta per raó d'orientació sexual.

Tot i aquestes primeres passes, és a la declaració dels principis de Yogyakarta de 2006 i jurada l'any 2007 pel Consell de Drets Humans de la ONU que queda plasmada de forma específica la necessitat de respectar els drets humans de les persones LGTBI, atenent també a les vulneracions dels drets humans per raó d'identitat de gènere.

Al context català, l'any 2014 s'aprova al Parlament de Catalunya la Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, persones transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, que estableix sectors d'intervenció clau així com l'obligatorietat per part de la Generalitat de Catalunya i els ens locals del territori de permetre les condicions per a fer efectiva la Llei 11/2014. Suposa també la necessitat d'establir coordinació interadministrativa per tal de poder donar compliment a la mateixa i és, a més, pionera en tant que té un caràcter integral i que inclou sancions en casos de discriminació. A més, inclou el desenvolupament dels Serveis d'Atenció Integral (SAI), del Consell Nacional de Lesbianes, Gais, Bisexuals, Transgènere i Intersexuals i l'òrgan coordinador de les polítiques LGTBI.

3. Metodologia

En el present treball de diagnosi i elaboració del Pla Local d'Igualtat i Diversitat Sexual de Montornès del Vallès s'ha realitzat a través d'un enfocament combinat de metodologies qualitatives i participatives.

ENFOCAMENT QUALITATIU I PARTICIPATIU

D'altra banda, les metodologies participatives s'orienten en l'anàlisi de les pràctiques, percepcions i actituds dels col·lectius involucrats en el projecte, permetent adquirir una comprensió més detallada sobre les necessitats de la ciutadania i el cos tècnic de cara a la identificació de les necessitats en matèria de polítiques d'igualtat i LGTBI, així com les possibilitats que ofereixen les accions que s'estan desenvolupant des de les diferents àrees municipals.

Es tracta d'una perspectiva de treball centrada en la realitat concreta i descrita per les mateixes persones i que posa l'èmfasi en el paper de les persones implicades en la definició de les accions que inclourà el Pla local. Així, s'aconsegueix una estratègia que fomenta la implicació i coresponsabilitat tècnica, l'apropiació de les polítiques públiques, l'empoderament del cos tècnic municipal com a agent de canvi, i la transversalitat de les polítiques d'igualtat i diversitat sexual en la seva definició col·lectiva.

TÈCNIQUES DE RECOLLIDA DE LA INFORMACIÓ

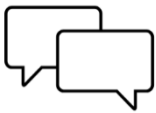
La metodologia de treball utilitzada inclou les següents tècniques de recollida d'informació:



ANÀLISI DOCUMENTAL

S'ha dut a terme un l'anàlisi documental ha permès complementar la informació recollida a través de les entrevistes i els grups focals. S'ha fet una anàlisi documental de fonts secundàries de dos tipus: d'una banda, informes, memòries, estadístiques de diferent àmbit (europeu, estatal i català) i material de difusió o catàlegs d'activitats de l'Ajuntament. Cal posar en relleu que, especialment en matèria de diversitat sexual, la majoria de dades estadístiques utilitzades no fan referència a l'àmbit concret de Montornès del Vallès, però s'ha cregut convenient introduir-les perquè ajuden a ampliar el coneixement sobre la realitat de les persones LGBTI. En aquest punt convé tenir en compte que la majoria de municipis no disposen de dades sobre la realitat de les persones LGBTI.

En segon lloc, també s'han analitzat documents facilitats per les àrees i serveis de l'Ajuntament. A través d'aquesta cerca s'ha fet el recull i l'anàlisi de les dades quantitatives que s'incorporen a aquesta diagnosi.

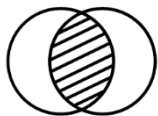


ENTREVISTES INDIVIDUALS

S'han desenvolupat un seguit d'entrevistes individuals semiestructurades en profunditat, les quals han permès comprendre determinades qüestions rellevants per conèixer la realitat del municipi. Es tracta d'una modalitat d'entrevista semiestructurada –pel que fa al grau d'estructuració– i en profunditat –pel que fa al grau de directivitat–. En una entrevista semiestructurada s'estableixen per endavant tots els temes que s'abordaran, però l'ordre de presentació i la manera d'anar introduint-los es deixen al criteri de la persona entrevistadora. Aquesta modalitat es caracteritza per l'absència de l'estandardització formal que és pròpia del qüestionari i de l'entrevista estructurada, la qual cosa permet a les persones entrevistades respondre de forma exhaustiva, amb el seus propis termes i dins del seu propi quadre de referència i significació.

En concret, s'han dut a terme 7 entrevistes:

- Àrea Acció Social
- Policia Local
- Àrea Seguretat i Convivència (i accidental Àrea de Ciutadania)
- Àrea Secretaria de l'ajuntament
- Àrea del Territori
- SAI (s'ha entrevistat la professional que hi treballa actualment i la que hi va treballar des de l'inici del servei fins al 2021)



GRUPS FOCALS

Un grup focal és una modalitat tipus d'entrevista grupal. Té en compte algunes característiques que tenen a veure amb el control de variables i l'homogeneïtzació dels perfils de les persones que en formen part (com ara l'origen ètnic i cultural, el nivell socioeconòmic, el lloc de residència, etc.). L'interès d'un grup focal rau, precisament, en els elements explicatius que emergeixen en la discussió entre diverses persones que comparteixen diferents aproximacions a un mateix coneixement.

A través d'aquests grups focals s'han pogut conèixer les diferents experiències, percepcions i punts de vista d'aquestes persones amb relació a:

- Violències masclistes i lgbtifòbia
- Coeducació
- Cultura i oci
- Salut
- Esports
- Treball i democratització de les cures
- Participació ciutadana

Pel que fa als grups focals, cal apuntar que s'havia previst realitzar-ne 2: un dirigit a dones i un altre a persones LGBTI. Al grup de dones hi van participar un total de 9 dones d'edats i orígens diversos. En el cas de les persones LGBTI, tal i com es detallarà més endavant en la diagnosi, no ha estat possible contactar amb un nombre suficient de participants per dur a terme el grup focal. Així doncs, s'han elaborat uns qüestionaris que s'han enviat a diverses persones LGBTI, malgrat la participació ha estat força baixa i només s'ha comptat amb la participació d'una dona lesbiana.



SESSIONS DE TREBALL PEL PLA D'ACCIÓ

Per a desenvolupar el pla d'acció, s'han dut a terme quatre sessions de treball. Aquestes sessions, de caràcter presencial, han permès realitzar un pla d'acció adaptat a les necessitats detectades a la diagnosi, així com als recursos i possibilitats de desenvolupar-lo existents.

En primer lloc, s'ha realitzat una sessió amb l'equip polític del consistori per tal de validar els eixos i objectius estratègics que estructurin el pla d'acció. En segon lloc, s'ha fet un taller amb personal tècnic municipal per tal de pensar de forma conjunta i en base a les necessitats detectades, propostes d'acció a incloure al Pla. També s'han proposat accions a partir d'un tercer taller, aquesta vegada amb ciutadania de Montornès del Vallés.

Finalment, amb totes les propostes recollides, s'ha fet una sessió de priorització amb el personal tècnic. Aquesta sessió cerca identificar aquelles accions que es consideren prioritàries pel cos tècnic municipal, per tal que es desenvolupin durant els dos primers anys de vigència del Pla.

Amb tot això, el pla d'acció s'ha validat amb el Grup Motor, encarregat de donar seguiment al procés d'elaboració del Pla.

Degut a la dificultat de dur a terme els grups focals LGTBI, es considera necessari incloure un breu recull de **dades supramunicipals** que denoten la importància de treballar per la igualtat LGTBI, presentades a continuació:

Àmbit europeu: segons un estudi realitzat per la FRA, un 66% de les persones LGB de la Unió Europea no s'atreveixen a anar agafades de la mà amb la seva parella per por que les assetgin i un 47% han estat discriminades o assetjades algun cop a la seva vida per motiu d'orientació sexual. Per altra banda, la meitat de les persones enquestades (50%) notifiquen que eviten certs llocs o ubicacions per temor a ser assaltades, amenaçats o assetjats per ser LGBT. Els llocs més percebuts com a insegurs són el transport públic i espais públics com a carrers i places. Respecte a la situació específica dels diferents col·lectius, cal apuntar que els enquestats homes gais (53%) i transgènere (50%) són les persones que més recorren a evitar certs espais per inseguretat.

Àmbit estatal: el primer informe sobre delictes d'odi realitzat per la FELGTB l'any 2014, alertava del fet que només un 23% de les víctimes d'una agressió o incident discriminatori s'havia posat en contacte amb una organització LGTB. Els resultats d'una enquesta online realitzada en 2016 per la FELGTB en el marc del projecte europeu UNI Form, mostraven que només un 12% de les persones que havien sofert un delictes d'odi o un incident discriminatori per LGBTIfòbia l'havien denunciat a les forces i cossos de seguretat (Informe delitos de odio e incidentes discriminatorios al colectivo LGBTI 2018).

Àmbit català: tal com recull l'informe L'Estat de la LGBTIfòbia a Catalunya 2018, les agressions són l'àmbit amb més incidències registrades (41,6%) (s'inclouen agressions físiques, verbals, assetjaments i vexacions). Els discursos d'odi i l'exaltació de la LGBTIfòbia són el segon tipus d'incidències que més s'han registrat (13,2%).

D'altra banda, les dades supramunicipals mostren la necessitat de treballar per la diversitat sexoafectiva i de gènere als centres d'educació formal, no formal i de lleure, fent partícip a tota la comunitat educativa:

Àmbit europeu: un 18% de les persones LGBT de la Unió Europea declara haver-se sentit discriminada als centres educatius. El 38% afirma haver experimentat de manera constant o amb freqüència comentaris o conductes negatives en relació amb la seva identitat de gènere o orientació sexual; aquest percentatge augmenta quan es pregunta pels i les companyes de classe (68%) o l'equip docent (42%) LGBTI que han patit aquestes discriminacions. A més, el 67% afirma que va amagar sempre o de manera freqüent ser una persona LGBT durant el seu pas pel sistema educatiu abans dels 18 anys (FRA, 2014).

Àmbit espanyol: una enquesta realitzada a l'alumnat d'ESO el curs 2014/2015 va mostrar que el 32,5% d'alumnes percep discriminació en el seu centre educatiu. Si parlem d'agressions, un 7% declara haver presenciat agressions físiques LGBTfòbiques (puntades, cops, etc.) i al voltant del 60% ha presenciat agressions verbals en el seu centre educatiu. Pel que fa a l'actuació del professorat, un 52% es mostra en algun grau en desacord amb la idea que els i les docents donen suport als alumnes que reben insults LGBTfòbia (COGAM, 2015).

Àmbit català: l'Estudi sobre l'Impacte del bullying per LGBTIfòbia a l'Institut Bellvitge realitzat l'any 2016, recull que el 46,2% de l'alumnat percep un tracte negatiu cap a aquest sector de l'alumnat, un 41,3% percep un tracte normalitzat i només un 12,5% percep que aquest tractament és bo. D'altra banda, la majoria de l'alumnat manifesta haver presenciat o escoltat alguna agressió o discriminació LGBTIfòbica, de les quals la majoria són agressions verbals: gairebé el 80% han escoltat insults i un 66% burles, imitacions o gestos en relació amb la identitat o l'expressió de gènere i l'orientació sexual. A més, és important destacar que un 24% de l'alumnat ha escoltat o presenciat alguna pallissa.

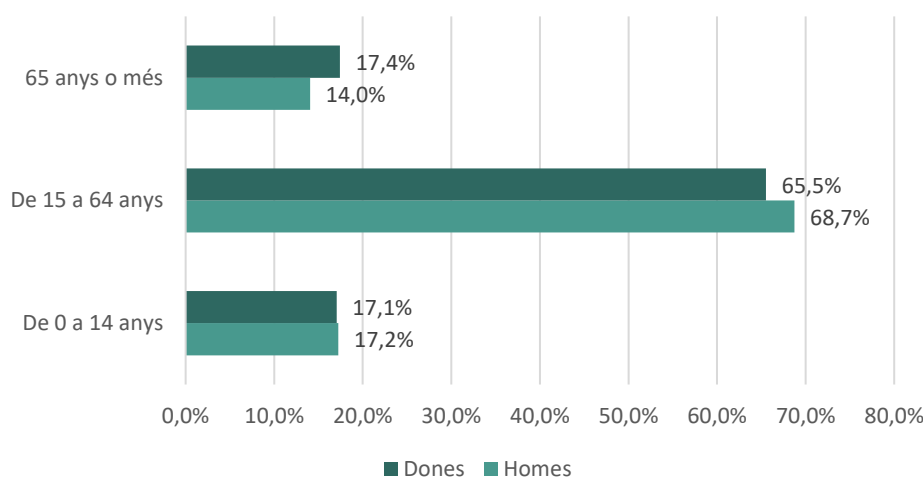
Bloc II. Diagnosi

1.Dades sociodemogràfiques

Aquest primer apartat té l'objectiu de realitzar una fotografia del municipi i contextualitzar la realitat d'aquest en relació a les característiques poblacionals com ara el percentatge d'homes i dones, l'edat, l'origen i el nivell d'estudis i socioeconòmica.

Montornès del Vallès compta, al 2021, amb una població total de 16.804 persones, 8.322 dones i 8.482 homes. Si s'analitzen les dades de la població per edat i gènere es posa de manifest que hi ha força paritat entre els veïns (50,5%) i les veïnes (49,5%) del municipi. No obstant, tal i com mostra el gràfic 1, a mesura que avancen els anys la presència femenina augmenta. Es destaca que hi ha una certa prevalença d'homes entre la infància i l'edat adulta, però a partir dels 65 anys, seguint la tendència general d'altres territoris, el municipi registra un 3% més de dones que d'homes.

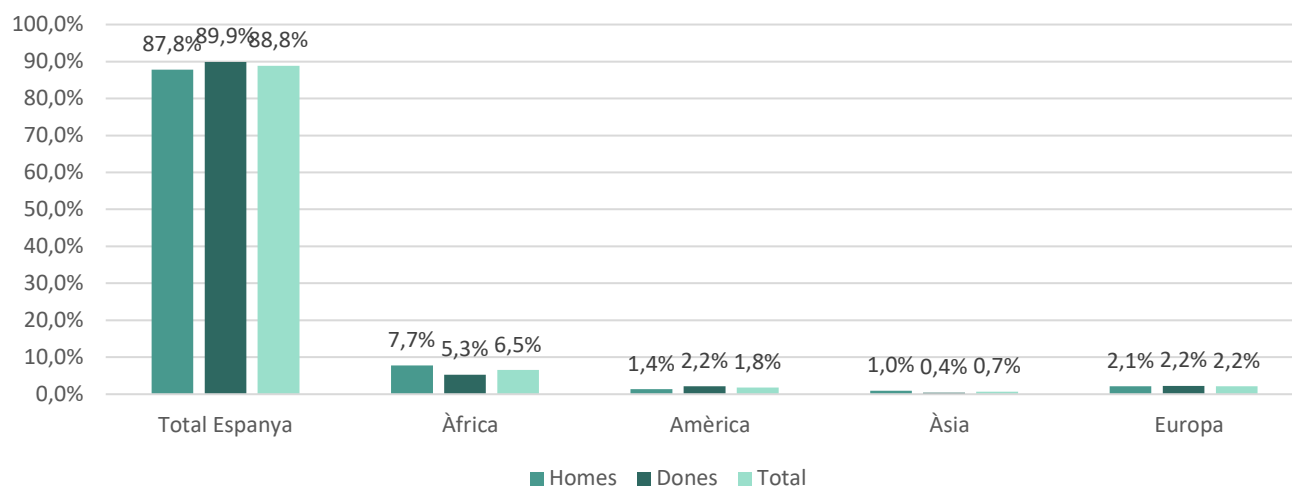
Gràfic 1. Població per edat i gènere, 2021



Font: Institut d'Estadística de Catalunya

Pel que fa a l'origen i procedència dels veïns i veïnes de Montornès, tal i com mostren les dades la gran majoria de persones que resideixen al municipi són espanyoles (88,8%). Així doncs, el conjunt de població d'origen estranger representa un 11,2% del total, havent-hi lleugerament més homes (12,2%) que dones (10,1%). Si es desgranen aquestes dades per continents, s'observa com, per exemple, la comunitat de persones originàries d'Àfrica compta amb 2,3% més d'homes que de dones, la diferència és un 0,6% en el cas del continent asiàtic. En canvi, en el cas d'Amèrica les dones representen un 0,8% que els homes; a nivell europeu, les dades són pràcticament paritàries.

Gràfic 2. Població per origen i gènere, 2021

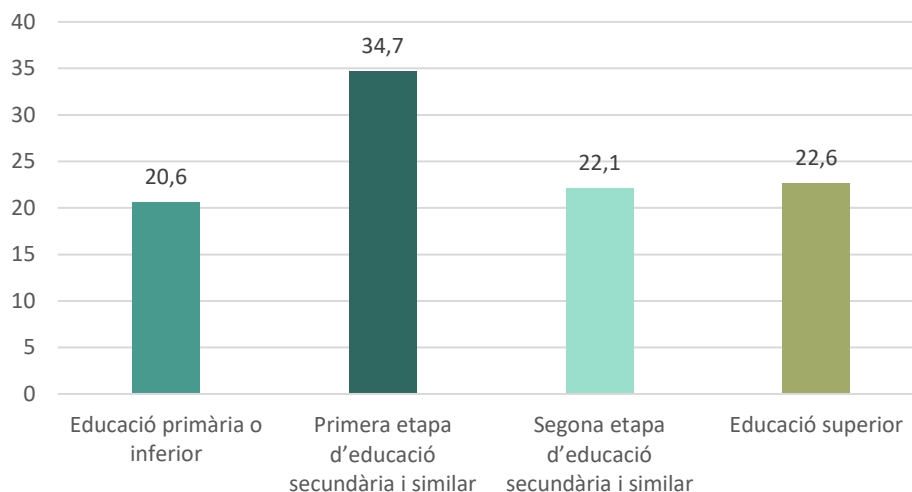


Font: Programa Hermes, Diputació de Barcelona

Pel que fa a la taxa d'atur del municipi, al setembre de 2021 el 62,9% de les persones aturades al municipi eren dones (3,5 punts per sobre de la mitjana del Vallès Occidental). Aquesta realitat s'analitzarà amb més profunditat a l'apartat 10. Treballs i democratització de les cures.

Finalment, per tenir una idea global del municipi, Montornès comptava al 2019 amb un 22,6% de persones residents amb estudis superiors, sent la mitjana de la comarca del 29%.

Gràfic 3. Població segons nivell de formació assolit, 2019



Font: Institut d'Estadística de Catalunya

Pel que fa al nivell socioeconòmic de les persones que viuen a Montornès, al 2018 la renda per habitant era de 16.100€, relativament més baixa però similar a les dades comarcals (17.300€) i a nivell del territori català (17.600€)¹.

¹ Institut d'Estadística de Catalunya

2. Compromís amb la igualtat

Aquest apartat inicial recull el grau de compromís de l'Ajuntament de Montornès del Vallès amb la igualtat de gènere i la diversitat sexual, a través de l'anàlisi de diferents qüestions com ara el desenvolupament d'aquestes polítiques en el municipi, la seva estructura i articulació i, per últim, el grau de transversalització de la perspectiva de gènere i diversitat sexual en el sí del consistori. D'altra banda, també recull la percepció del grau de compromís de l'ajuntament, tant per part del cos tècnic com de les persones que han participat en les entrevistes i grups de discussió.

2.1. Contextualització del desenvolupament de les polítiques d'igualtat de gènere i diversitat sexual a Montornès

L'ajuntament compta amb una llarga trajectòria de polítiques d'igualtat i, de forma més recent, ha anat incorporant actuacions LGBTI. A continuació es fa un repàs de l'**evolució** en els darrers anys.

El **I Pla d'Igualtat de gènere** adreçat a la ciutadania es publica al 2012, un any després que l'equip de govern municipal creés la **Regidoria de Polítiques d'Igualtat**, amb la finalitat de potenciar i donar suport a les polítiques de gènere en l'àmbit municipal i treballar envers la igualtat entre homes i dones. No obstant, des del 2002 l'ajuntament ja impulsava actuacions puntuals des de la Regidoria de Benestar Social com ara commemoracions en motiu de diades com el 8M o el 25N. Així, l'elaboració del Pla d'Igualtat de gènere per a la Ciutadania de Montornès (2012-2015) és un punt d'inflexió que dona peu a l'estructuració de les actuacions relacionades amb la igualtat i la implementació del **Servei d'Atenció i Informació a les Dones**, alhora que permet establir uns objectius que guiaran els passos de l'ajuntament.

Així mateix, és important destacar que, al 2012 el consistori es dota d'un **Protocol per a la prevenció i actuació en situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions**, un document intern que té per objectiu garantir la igualtat de tracte en l'àmbit laboral. Així mateix, al 2013 es va aprovar el **Protocol Municipal per a l'Abordatge de la Violència Masclista** i, per tal de reforçar el compromís de l'ajuntament amb la igualtat, l'any següent es va aprovar el **Pla d'Igualtat Intern 2014-2017** amb la finalitat d'afavorir la incorporació de la perspectiva de gènere de forma transversal, tant a les diverses àrees de l'ajuntament com en relació a la cultura organitzativa i els usos dels temps de treball. Per últim, convé apuntar que a nivell institucional Montornès va signar, al 2015, el **Pacte social de les entitats de tolerància zero davant el maltractament masclista** al qual s'hi van adherir 16 entitats, essent una acció puntual.

El **II Pla d'Igualtat** (2017-2020) incorpora, com a novetat, la creació d'una **Taula per la Igualtat** (un espai de participació ciutadana i d'entitats per afavorir la implementació del pla) i la perspectiva de diversitat sexual, amb l'objectiu d'ampliar l'espectre de les polítiques d'igualtat per incloure les persones LGBTI i donar resposta a les necessitats d'aquest col·lectiu. Algunes línies d'actuació específiques en matèria LGBTI preveuen l'atenció a la ciutadania per temes de diversitat

sexual i LGTBIfòbia (amb l'articulació del Servei d'Atenció Integral LGBTI) així com la formació de les persones treballadores de l'ajuntament.

En aquesta línia, cal apuntar que al 2014 el Ple aprova una **moció contra l'homofòbia** i a partir d'aquí es comença a integrar la perspectiva LGBTI, contemplant l'organització d'activitats de sensibilització a la ciutadania i suport als equips. Val la pena destacar que Montornès va ser el **primer municipi de Catalunya a implementar la llei de drets de persones gais i lesbianes i contra l'homofòbia**, aprovada pel Parlament de Catalunya el mes d'octubre de 2014. L'acord es va signar amb el Front d'Alliberament Gay de Catalunya (FAGC). Així mateix, el 9 d'abril de 2015 va realitzar-se l'**Acord de Ple per a la defensa i el foment de les llibertats i els drets de les persones lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals** (LGBTI), i contra l'homofòbia. En concret, des del 2017 commemora el Dia Internacional contra la LGTBIfòbia (17 de maig) i el Dia Internacional de l'Orgull LGBTIQ+ (28 de juny).

Actualment, l'Ajuntament vol **unificar** les polítiques de gènere i diversitat sexual en un sol pla d'acció per tal d'articular-les de forma coordinada, tenint en compte les necessitats i demandes dels diversos col·lectius implicats.

Per últim, es recull també la percepció del grau de compromís del consistori per part del cos tècnic de l'Ajuntament i les persones que han participat en les entrevistes i grups de discussió. D'una banda, pel que fa a les persones de l'equip tècnic, la percepció majoritària és que el **compromís** de l'ajuntament ha crescut força els últims anys, la qual cosa es vincula, sobretot, amb la creació de la Regidoria, l'establiment d'una Agent d'Igualtat i les iniciatives que es lideren des d'aquest departament. Es considera que ha estat fonamental per alimentar el compromís de l'Ajuntament, ja que s'encarrega d'impulsar les accions previstes des del Departament d'Igualtat i coordinar-se amb altres àrees de l'ajuntament per facilitar la transversalització de la perspectiva de gènere en relació a les polítiques que s'implementen. No obstant això, es percep que encara queda camí per recórrer ja que la perspectiva de gènere i, especialment, la diversitat sexual no estan esteses de forma transversal al conjunt del consistori, sinó que sovint estan sectoritzades en funció dels àmbits de treball entre els quals n'hi ha de més sensibilitzats que d'altres. Pel que fa a la igualtat de gènere, a nivell intern els equips constaten que hi ha àrees de l'ajuntament més sensibilitzades que d'altres, aspecte que caldria seguir treballant. També s'apunta que existeix força marge de millora, tant pel que fa referència a la presa de decisions i funcionament intern com a les actuacions desenvolupades. En relació a la diversitat sexual, encara es percep com quelcom nou sobre el qual poques persones estan sensibilitzades o formades, fet que dificulta que es tingui en compte a l'hora d'implementar les actuacions o les tasques que realitza el cos tècnic.

En aquesta mateixa línia, les dones i persones del col·lectiu LGBTI que han participat en els grups de discussió valoren positivament la tasca de l'Ajuntament de Montornès però indiquen una manca de continuïtat ja que, sovint, les actuacions s'organitzen al voltant de diades específiques enlloc de visibilitzar el compromís local durant tot l'any i en diversos àmbits. Després d'aquesta curta al·lusió a la percepció dels diferents agents entrevistats, a continuació es profunditza en l'anàlisi detallada d'aspectes que permeten calibrar d'una manera més tangible com és, efectivament, el compromís de l'Ajuntament en aquesta parcel·la de les polítiques locals.

“A nivell d’administració hi ha aparentment una igualtat; aparent, perquè si tu et pares a mirar [...] realment qui mana són homes, indiscutiblement. Aquesta igualtat, jo crec, està sobre el paper però després no és real.” (entrevista a personal tècnic)

D'altra banda, la ciutadania valora positivament el compromís de l'ajuntament en la promoció de la igualtat i mostra un reconeixement cap a la figura de l'Agent d'Igualtat i les tasques que aquesta duu a terme, establint ponts entre les veïnes de Montornès i l'ens local. Tanmateix, es destaca que manca continuïtat en les actuacions que s'organitzen i es considera que les polítiques LGTBI no estan avançant en la mateixa línia que les polítiques de gènere ja que es concentren, principalment, al voltant del Dia Internacional de l'Orgull LGTBI+. És a dir, es concreten en accions molt puntuals que interpel·len només a persones del col·lectiu i no arriben a la resta de la població.

2.2. Estructura de les polítiques d'igualtat de gènere i diversitat sexual

A Montornès, tant les polítiques d'igualtat de gènere com les polítiques de diversitat sexual es coordinen des del Departament d'Igualtat, que penja de l'Àrea d'Acció Social i depèn de la Regidoria de Polítiques d'Igualtat.

Pel que fa als **recursos humans**, aquestes dues branques de les polítiques de gènere disposen d'una figura tècnica amb una dedicació del 100% de la jornada laboral (35h). No obstant, arran del grau de desplegament de les polítiques i actuacions, la dedicació d'hores en matèria d'igualtat de gènere és força superior a la que es dedica a la diversitat sexual. Aquesta realitat es pot explicar, principalment, pel fet que el treball per la igualtat de gènere està més instaurat en el consistori que el relacionat amb la diversitat sexual, tant a nivell intern com de la ciutadania. Des de l'ajuntament es destaca que no arriben demandes específiques del col·lectiu LGBTI ni consta que hi hagi cap problemàtica que afecti directament i específica a aquestes persones, malgrat es considera que és probable que existeixin però no es posin de manifest. En resum, es realitzen accions de sensibilització i visibilització motivades pel compromís del propi ens, no perquè s'hagi detectat cap necessitat específica al municipi.

Respecte als **recursos econòmics** del Departament d'Igualtat, té un pressupost (2020) de 97.712,78 €, que suposa el 0,7% del pressupost municipal total. Aquest pressupost ha augmentat respecte al 2013 73.462,78€.

Pel que fa a l'**organització interna del departament i la coordinació amb altres àrees de l'ajuntament**, existeixen espais de treball conjunt però de forma sectoritzada: el departament d'Igualtat es coordina, de forma periòdica, amb els altres departaments de l'Àrea d'Acció Social (Serveis Socials, Gent Gran, Joventut, Educació, Infància, Ocupació i Promoció Econòmica i Comerç), però queda allunyat d'altres àrees i espais de coordinació existents al consistori. Com a espai de coordinació transversal, es destaca el Comitè Operatiu, format per Caps d'Àrea de l'ajuntament en el qual, quan pertoca, s'hi treballen aspectes relacionats amb la igualtat de gènere. En aquest sentit, l'àmbit LGBTI encara no és tan present com la perspectiva de gènere, ja que es tendeix més a treballar-ho per accions puntuals o en departaments molt concrets com ara Joventut o Infància.

En concret, existeixen instruments locals que articulen les polítiques d'igualtat de gènere i/o diversitat sexual:

- Protocol municipal per l'abordatge de la violència masclista. El protocol es va aprovar per primera vegada al 2004 i es va tornar a revisar al 2013 per adaptar-se a l'evolució de les polítiques d'igualtat a Montornès del Vallès, als nous serveis i recursos disponibles al municipi i també per tenir en compte el nou marc legal en matèria de violència masclista a Catalunya.
- Pel que fa als recursos disponibles al municipi, s'identifiquen dos serveis clau en matèria d'igualtat de gènere i diversitat sexual: el Servei d'Informació i Atenció a la Dona (SIAD) i el Servei d'Atenció Integral LGBTI+ (SAI LGBTI+ Montornès).
 - El primer es va posar en marxa a l'abril del 2013 amb la finalitat d'oferir, de forma gratuïta, "atenció especialitzada a les dones, de forma individual i confidencial, en tots els àmbits relacionats amb la seva vida, laboral, social, personal i familiar"². El servei, "adreçat a totes les dones, especialment a les que pateixen o han patit violència masclista, pretén contribuir a erradicar les desigualtats i discriminacions vers les dones del municipi en el seu dia a dia".
 - El segon va obrir les seves portes al 2017 sota el nom Servei per la Diversitat Afectiva i Sexual per, al 2021, esdevenir el Servei d'Atenció Integral LGBTI+ quan l'Ajuntament de Montornès va signar l'acord per al desenvolupament del Servei d'Atenció Integral per defensar els drets de les persones LGBTI del municipi, integrant-se així a la Xarxa Pública de Serveis d'Atenció Integral LGBTI de Catalunya.
- Punt Lila. Té l'objectiu de visibilitzar les opressions per qüestions de gènere, opció sexual o identitat sexual alhora que ofereix una atenció de proximitat i de cura a la particularitat, generant un espai segur en el marc de la Festa Major.
- II Pla d'Igualtat de gènere (2014-2017) que, com s'ha exposat més amunt, també inclou actuacions relacionades amb la diversitat sexual i un espai de participació per a la ciutadania i les entitats.
- Pla d'Igualtat Intern (2014-2017). Només se n'ha elaborat un i, en principi, la vigència va finalitzar al 2017. Les persones entrevistades comenten que, malgrat existeixi aquest document d'acció, moltes de les actuacions previstes no s'han dut a terme. Aquest pla el lidera RRHH i està previst actualitzar-lo per incloure les novetats legislatives en matèria d'igualtat interna.
 - Protocol per a la prevenció i actuació en situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions a l'Ajuntament de Montornès del Vallès. Aquest protocol només inclou parcialment la perspectiva de diversitat sexual, ja que no fa al·lusió a les situacions de discriminació o assetjament per identitat o expressió de gènere. Aquest protocol el lidera RRHH, tot i que la comissió de casos es lidera des d'igualtat, que està fent una tasca d'actualització.

Per últim, val la pena apuntar que, de tots aquests instruments disponibles al consistori, només tenen inclosa d'alguna manera la perspectiva de diversitat sexual el Protocol de prevenció

² https://www.montornes.cat/seu_electronica/serveis-i-tramits/serveis/igualtat/servei-d-informacio-i-atencio-a-la-dona-siad

d'assetjament, el Servei d'Atenció Integral LGBTI+, el Punt Lila i el II Pla d'Igualtat de gènere (2014-2017).

2.3. Grau de transversalitat de la perspectiva de gènere i diversitat sexual dins de l'ajuntament

En aquest últim epígraf es presenta informació que ajuda a valorar el grau de desplegament de la perspectiva d'igualtat de gènere i diversitat sexual en el si del consistori i en les polítiques locals.

Formació del cos tècnic municipal

L'Ajuntament de Montornès del Vallès ha posat en marxa formacions sobre igualtat de gènere des de l'aprovació del I Pla d'Igualtat (2012-2015). En aquest sentit, es pot afirmar que la trajectòria en matèria de sensibilització dels equips és llarga. La majoria de formacions realitzades han estat dirigides al conjunt del cos tècnic, tot i que n'hi ha hagut algunes de més específiques pensades per a equips concrets. A continuació, es presenten les formacions dutes a terme, que s'han pogut recollir gràcies a les entrevistes i a l'anàlisi documental, i la valoració que en fan les persones entrevistades:

- Formació sobre llenguatge inclusiu. Es considera útil i important tenir eines i recursos per redactar de forma inclusiva, malgrat les persones entrevistades indiquen que només s'ha fet una formació sobre aquesta temàtica i va ser fa temps.
- Formacions sobre prevenció de violències. Es destaquen formacions sobre el Protocol de prevenció d'agressions durant la Festa Major, sobre Prevenció d'assetjament a la feina i Prevenció de violències masclistes. La primera va estar dirigida a agents implicats en el desenvolupament de la Festa Major: a Policia Local i l'empresa de seguretat contractada en el marc de la Festa Major, la segona a tota la plantilla de l'ajuntament i l'última a Serveis Socials i Comissió de casos del Protocol de Prevenció de Violències Masclistes.
- Formació sobre noves masculinitats. S'indica que es va realitzar en el marc del I Pla d'Igualtat l'any 2015 i no s'ha tornat a repetir.

A més, es menciona que s'ha dut a terme una formació sobre No discriminació que inclou la igualtat de gènere i diversitat sexual. També es destaca que en funció dels àmbits que es treballen a cada àrea es realitzen formacions impartides per la Diputació de Barcelona que permeten seguir avançant en la incorporació de la perspectiva de gènere a nivell intern.

Pel que fa a les formacions relacionades amb LGBTI, s'indica que se'n va dur a terme una al 2014 sobre la Llei 11/2014 per a garantir els drets LGBTI i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia i el deure d'intervenció.

En relació a la valoració global que reben aquestes formacions, s'esmenta que són útils però que, tenint en compte la rotació de personal al consistori, caldria repetir-les periòdicament. Tanmateix, es considera que una formació genèrica sobre igualtat de gènere l'hauria de fer tothom a l'entrar a treballar a l'ajuntament, ja que encara hi ha força persones treballadores que desconeixen què és la perspectiva de gènere i no la tenen integrada.

“Jo crec que la formació l’hauria de fer tothom, igual que la prevenció de riscos quan entres a treballar a l’Ajuntament” (entrevista a personal tècnic)

Inclusió de la perspectiva de la igualtat de gènere i diversitat sexual en la planificació de cada àrea o servei

El Departament d’Igualtat és el que impulsa i lidera la inclusió de la perspectiva d’igualtat de gènere en el si del consistori i acompanya els altres serveis, ja que resulta fonamental que aquesta perspectiva s’inclogui de manera transversal en totes les polítiques municipals.

Es considera que els equips tècnics tenen accés a recursos i eines que els permeten integrar la perspectiva de gènere en el marc de les polítiques i actuacions que duen a terme, malgrat no sempre en fan ús. En general, l’opinió és que les persones més sensibilitzades són aquelles que tenen un interès genuí per la temàtica o que el seu àmbit de treball és proper al d’Igualtat i, per proximitat i coordinació amb l’Agent d’Igualtat, és més fàcil tenir present aquesta visió i aplicarla. Aquesta realitat s’identifica com un aspecte a millorar.

En concret, es detecta la necessitat d’ampliar el treball en àrees com ara Esports, Territori o els àmbits més interns de l’ajuntament com ara Recursos Humans, Secretaria, Intervenció, etc. En aquest sentit, cal posar de relleu que, en general, el personal tècnic té potencial però s’indica que en alguns departaments, com els mencionats, encara cal incidir la sensibilització de les persones que hi treballen.

En contrapunt, s’identifiquen àrees molt implicades com ara la de Seguretat i Convivència, Administració i Ciutadania (sobretot es destaca el departament de Cultura, Festes i Patrimoni). A més, tal i com s’ha mencionat prèviament, i segurament lligat a la proximitat amb Igualtat, des d’Acció Social hi ha nombrosos departaments compromesos i que duen a terme actuacions amb perspectiva de gènere, com és el cas de Serveis Socials, Joventut, Infància, Educació i Ocupació, Promoció Econòmica i Comerç. Tal i com s’ha dit anteriorment, Joventut i Infància també tenen la perspectiva LGBTI present, fet que no ocorre de forma tan visible en altres departaments i àrees.

Recollida de dades

Hi ha diversos departaments que tendeixen a recollir sistemàticament les dades desagregades per sexe, com per exemple Igualtat, Serveis Socials, Joventut, Ocupació, Promoció Econòmica i Comerç, entre d’altres. No obstant, en el marc de l’avaluació del II Pla d’Igualtat es va detectar la percepció generalitzada que la recollida de dades desagregades per sexe és complicada. Principalment, es relaciona amb que el sistema emprat per l’ajuntament no facilita la tasca i els equips no tenen suficients recursos per explotar les dades que s’aconsegueixen recollir. En aquest sentit, caldria incrementar la utilització d’aquestes per poder conèixer la realitat del municipi i, a partir d’aquesta informació, orientar el disseny de polítiques locals. Un bon exemple d’aquesta pràctica són els informes SIEM d’Atur Registrat que s’elaboren des d’Ocupació, on tots els indicadors que es presenten estan desagregats per sexe.

Pel que fa a la diversitat sexual, no s'han detectat dades que recullin informació d'aquest tipus. Només Serveis Socials disposa d'un apartat dedicat a "Plans i mesures d'igualtat per a persones LGBTI", però no se n'han recollit.

Comunicació inclusiva i compromesa amb la igualtat

Des de l'ajuntament es destaca que el Departament de Comunicació té la perspectiva de gènere incorporada i treballa per tal que la imatge que es projecta sigui la d'un Montornès feminista. Utilitza el llenguatge inclusiu per tal que els missatges que rep la ciutadania representin o interpel·lin a tothom, buscant imatges diverses i tenint en compte la perspectiva interseccional. Pel que fa a l'opinió ciutadana, es reconeixen les bones pràctiques de l'ajuntament i l'avenç realitzat en els últims anys però s'indica que caldria treballar més la representació de les persones LGBTI.

"Per aconseguir aquesta normalització s'ha de treballar la presència de parelles de tot tipus als mitjans de comunicació i a tot arreu. [...] Això serveix perquè les persones vagin interioritzant aquest tipus de parella i després no se sorprenguin i ho vegin com una cosa natural però també serveix perquè aquelles persones que estan dins de l'armari no se sentin marginades o atemorides de sortir-ne. Tenir amb qui identificar-se és fonamental." (ciutadania)

En aquesta mateixa línia, des del Departament de Bon Govern i Transparència es vetlla perquè els documents que utilitza la ciutadania per comunicar-se amb el consistori (instàncies, formularis, etc.) també implementin aquest llenguatge, realitzant tasques de revisió quan pertoca i establint criteris comuns i homogenis per a tot l'ajuntament.

També cal apuntar que, des del consistori, s'han impulsat nombroses **campanyes** contra les violències masclistes i a favor de la igualtat de gènere, com per exemple la "Campanya No és No. Per una festa major lliure d'agressions sexistes", que des del 2016 es posa en marxa i al 2020 s'impulsa sota el lema "Tinguem les festes en pau. No és No". Es va voler transmetre el compromís del consistori difonent la idea que mai hi ha excuses per a no respectar a les persones i la seva voluntat.

Més enllà del llenguatge escrit i les imatges utilitzades per l'ajuntament, també cal destacar la col·locació de banderes durant diades assenyalades (8M, 17M, 28J i 25N) o la pintada de passos de vianants amb l'arc de Sant Martí en motiu del 28J. Aquesta és una forma de comunicació no verbal però que afavoreix la visibilitat i sensibilització de la ciutadania pel que fa a la igualtat de gènere i diversitat sexual, alhora que reforça el missatge del compromís de l'Ajuntament de Montornès amb aquests col·lectius.

Imatge 1. Bandera LGBTI irisada a la façana de l'ajuntament



Font: Memòria Pla d'Igualtat 2020

“La bandera de l'arc de Sant Martí també és una forma de visualitzar al col·lectiu. Al mes de juny es posa a l'ajuntament però també es podria posar a més llocs. Al centre juvenil Sputnik hi havia la bandera penjada, no sé si encara hi és, però també és una forma de mostrar que s'acull a tothom. Fa poc l'ajuntament va pintar unes franges amb l'arc de Sant Martí al costat d'alguns passos de vianants, crec que no és solució de res però tot ajuda a visualitzar i normalitzar el col·lectiu LGTBIQ.” (ciutadania)

A banda d'aquesta consciència pel que fa a la comunicació institucional externa, si es revisa el llenguatge emprat en els documents interns de l'ajuntament, la realitat és que la majoria de la documentació consultada durant l'elaboració de la diagnosi utilitza llenguatge inclusiu, com ara el Pla Local de Joventut, les memòries anuals d'Infància, la Diagnosi de Salut o el Pla de Cooperació. No obstant, el cos tècnic entrevistat opina que no tothom té interioritzat l'ús d'aquest llenguatge, malgrat l'avenç en els darrers anys és notable. Com a aspecte de millora s'identifica substituir la utilització de “els ciutadans” per “la ciutadania”, o “els usuaris” per “les persones usuàries”, per exemple a les memòries de Serveis Socials.

Treball i coordinació entre serveis

Actualment, no existeix cap espai o òrgan específic enfocat a la coordinació de les accions d'igualtat de gènere que es realitzen. Amb el primer Pla d'Igualtat (2012-2015) es va crear una Comissió d'Igualtat formada per caps d'àrea i persones amb responsabilitat política, però actualment aquest espai s'ha desarticulat. Amb el segon Pla (2014-2017) es va crear la Taula per la Igualtat, però aquest espai tampoc està operatiu actualment. De moment, i segons la informació recollida en les entrevistes, l'únic espai de treball transversal i coordinat on participa el Departament d'Igualtat són les reunions de coordinació de l'Àrea d'Acció Social. En aquestes reunions, a part d'Igualtat, hi participen Serveis Socials, Gent Gran, Joventut, Infància, Educació i Ocupació, Promoció Econòmica i Comerç. Aquestes trobades permeten fer un seguiment dels serveis i de les actuacions que es lideren des de cada departament esmentat i és ben valorat per les persones que hi participen perquè la col·laboració de l'Agent d'Igualtat facilita el procés d'incorporació de la perspectiva de

gènere en les diverses accions i serveis. En aquest sentit, tant des d'Igualtat com des de la resta de departaments afirmen que la coordinació i la comunicació és àgil i fluida.

“Existeix un espai de coordinació d'Acció Social [...] És un espai molt útil per transversalitzar la perspectiva de gènere i ajudar a que estigui present. Facilita l'acompanyament de la tècnica d'Igualtat als altres departaments de l'Àrea d'Acció Social. Permet pensar de forma transversal tot l'any, i reforçar la concepció que tot allò que té a veure amb igualtat no s'ha de realitzar només des del Departament d'Igualtat.”
(entrevista a personal tècnic)

Com ja s'ha comentat prèviament, s'ha identificat la necessitat d'intensificar el treball en xarxa amb alguns serveis i departaments que queden allunyats d'Acció Social i disposen de menys oportunitats de treball transversal amb Igualtat. En general, les persones entrevistades comenten que no hi ha cap mecanisme o protocol pautat a l'hora d'incloure la perspectiva d'igualtat de gènere, sinó que es fa en funció de la sensibilitat de cada persona.

Pel que fa als serveis que es coordinen des d'Igualtat, que són el SIAD i el SAI, se'n farà una valoració en profunditat al següent apartat, però a grans trets es pot avançar que el SIAD es coordina especialment amb el Departament d'Igualtat i Serveis Socials, està ben integrat al municipi i hi arriben dones diverses. Des de l'ajuntament s'hi dediquen esforços i es considera un servei clau per abordar les violències masclistes. En contraposició, el SAI no té aquesta proximitat amb Serveis Socials i la demanda que s'esperava que tindria per part de la ciutadania ha resultat ser menor, ja que hi arriben persones de forma molt puntual. En aquest sentit, més enllà del Departament d'Igualtat, el SAI s'ha coordinat de forma puntual amb el Departament d'Educació i el de Joventut per realitzar alguna acció de sensibilització, però es detecta la necessitat d'enfortir el treball en xarxa amb altres serveis i donar-los suport amb el procés de transversalització de la perspectiva de diversitat sexual.

Per últim, cal recordar que les actuacions i els serveis referents a la diversitat sexual són minoritaris i puntuals, raó per la qual tot aquest treball transversal de coordinació es realitza només en matèria d'igualtat de gènere, la perspectiva LGBTI no està estesa en el conjunt de l'ajuntament i els serveis.

3. Violències masclistes i LGTBIfòbiques

Pel que fa a la prevenció i abordatge de les violències masclistes i LGTBIfòbiques, el municipi de Montornès disposa d'un **Protocol Municipal per a l'Abordatge de la Violència Masclista**, elaborat l'any 2013. Aquest contempla diversos tipus de violències masclistes, concretament la violència física, psicològica, sexual i econòmica, així com els també defineix els àmbits en els quals es pot manifestar: en l'àmbit de la parella, en l'àmbit familiar, en l'àmbit laboral (assetjament per raó de sexe i assetjament sexual) i en l'àmbit social o comunitari (agressions sexuals, assetjament sexual, tràfic i explotació sexual de dones i nenes, mutilació genital femenina, matrimonis forçats, violència derivada de conflictes armats i violència contra els drets sexuals i reproductius de les dones).

Així mateix, defineix els circuits d'actuació a activar en el cas de detectar-se un cas de violència masclista, sigui quin sigui l'àmbit o tipologia de la mateixa. Segons recull el protocol, aquest circuit es compon de diversos agents implicats, principalment el CAP, la Policia (on hi intervenen la Policia Local i els Mossos d'Esquadra), Serveis Socials, els SIAD i altres, depenent del cas. A l'apartat de circuit, a més, es detallen circuits específics per a cadascun dels agents. Aquest circuit esdevé, alhora, la comissió de seguiment dels casos. Cal mencionar però, que tot i que hi ha establert aquest espai de coordinació interdepartamental, de caràcter estratègic i de seguiment, també es fan coordinacions puntuals segons els casos per tal de poder desenvolupar una acció més ràpida i eficaç.

Tot i això, a dia d'avui no s'ha creat cap comissió de seguiment o implementació del Protocol, és per això que les accions de sensibilització es desenvolupen des de l'àrea d'igualtat (en col·laboració amb altres) però fora del marc del Protocol, que implicaria la coordinació amb altres àrees de forma més sistematitzada.

Més enllà del Protocol, des de l'Ajuntament de Montornès del Vallès es desenvolupen diverses **accions de sensibilització adreçades a la ciutadania** del municipi. Aquestes accions s'emmarquen, generalment, al voltant del 25 de novembre, el Dia Internacional Contra la Violència Masclista.

Imatge 2. Cartell pel 25N de 2021



Font: Web de l'Ajuntament.

L'any 2021, a tall d'exemple, es va dur a terme la projecció del documental *Amb Ulls de Dona*, obrint un espai de debat posterior, la lectura del manifest institucional a càrrec de la regidora de Polítiques d'Igualtat, i una obra de teatre (adreçada a l'alumnat de 4t d'ESO del municipi). Una altra acció rellevant és la **Campanya Punt Violeta**, entesa com un taller per tal de detectar casos de violència adreçat als establiments de perruqueria i als centres d'estètica, ja que són establiments on, normalment, hi van dones soles. Aquesta acció va ser desenvolupada per l'entitat El Safareig i tenia l'objectiu d'establir llocs del municipi segurs per les dones (identificats amb un punt violeta), on aquestes es poguessin adreçar i sentir-se segures i on es poguessin informar dels seus drets i dels recursos al seu abast (havent realitzat prèviament una formació als establiments adherits).

Imatge 3.Exemple de Punt Violeta



Font: SomVallès

Pel que fa a la diversitat sexoafectiva i de gènere, a Montornès s'organitzen un seguit d'activitats al voltant del dia per l'alliberament sexual i de gènere o **Dia de l'Orgull LGTBI** (28 de juny) sota el lema (l'any 2021) "És l'hora d'estimar a qui vulguis", on es va aprofitar per fer difusió del Servei d'Atenció Integral (SAI LGTBI).

Imatge 4.Cartell pel 28 de juny, any 2021.



Font: Ajuntament de Montornès del Vallès

A més, es van organitzar diversos actes al llarg de la setmana del 28 juny al 2 de juliol, com ara penjar la bandera irisada a l'edifici de l'Ajuntament, la lectura del manifest, diverses accions simbòliques per fer visible el compromís del municipi amb les persones LGTBI i amb la lluita contra la LGTBIfòbia (sota el nom “donem pas a la diversitat”), i la presentació de l'obra “Ocaña, reina de las Ramblas” al Teatre Margarida Xirgu. Així mateix, es va crear el hashtag #Montornès LGBTI+ per donar visibilitat de les accions en les xarxes socials.

Identificades les actuacions desenvolupades, al treball de camp s'identifiquen algunes necessitats que es desenvolupen a continuació.

Primerament, es percep un increment de violències masclistes al municipi en els últims anys, possiblement arran d'una millor identificació per part de la ciutadania i dels/les professionals dels casos.

“De fet últimament els casos són més greus i més complicats.” (entrevista a personal tècnic)

Un aspecte sobre el qual s'estima que cal continuar incidint i desenvolupant més accions és la **tolerància vers les violències masclistes**. El treball de camp posa de manifest que si bé el grau de tolerància vers les manifestacions més evidents de violència és baix, sobretot pel que fa a la violència física (per exemple, arran de l'agressió d'una noia al 2019 hi va haver una gran resposta ciutadana de rebuig a l'agressió), encara hi ha força tolerància vers les manifestacions més subtils de violència (comentaris, mirades...).

La situació de vulnerabilitat en la qual es troben les **dones en situació administrativa irregular i que pateixen violència masclista** per part dels homes amb el qui conviuen és un altre aspecte que preocupa a les persones consultades. Generalment, en aquests casos, l'home és la font d'ingressos principal al domicili (relacionat, alhora, amb la precarització del mercat laboral especialment en dones racialitzades i/o en situació administrativa irregular), fet que deixa a les dones en una situació de dependència econòmica del maltractador. Sovint, aquesta situació queda invisibilitzada ja que, segons es recull al treball de camp, aquests dones difícilment acudirán a l'administració pública o als cossos policials per por a l'aplicació de la Llei d'estrangeria.

Així mateix, es ressalten també dues altres necessitats en relació a les situacions de violències: la preocupació sobre els casos de famílies monomarentals on els fills exerceixen violència masclista vers les seves mares i els casos de violències online (enviament no autoritzat de fotografies, insults, control per part de la parella, entre altres).

Alhora, es manifesta que l'accés a la informació referent als serveis d'atenció (què ofereixen, activitats que organitza, etc.) és difícil, sobretot pel que fa a les persones que no entenen el català o el castellà, i també per les persones joves en general, ja que la informació no sempre es troba virtualment (generalment es troba en forma física als equipaments municipals).

Pel que fa a les violències lgtbifòbiques, no s'han obtingut dades que permetin veure'n l'abast, ni s'han detectat casos a través del treball de camp. Una explicació a això pot ser la falta de sensibilització vers aquesta qüestió o a la invisibilització de les violències lgtbifòbiques.

3.1. Serveis específics d'informació, prevenció i abordatge de les violències masclistes i/o LGTBIfòbiques

Servei d'Atenció i informació a les dones (SIAD)

El municipi de Montornès del Vallès compta amb un Servei d'Informació i Atenció a les Dones (SIAD) així com un Servei d'Atenció Integral (SAI). L'existència dels serveis denota una clara aposta municipal per a l'erradicació de les violències de gènere, ja que Montornès no té obligació legal de tenir aquests recursos, donat que la seva població no arriba a 20.000 habitants. Cal tenir present que el SIAD no és un servei centrat únicament en l'atenció, abordatge i recuperació de dones en situació de violència masclista (com ho és el SIE), sinó que també atén altres malestars relacionats amb el gènere. Tanmateix, el SIAD prioritza l'atenció de casos de violència masclista i serveix com a canal d'entrada per poder derivar les dones a serveis específics.

Pel que fa al **SIAD**, aquest ha incrementant les hores d'atenció des del 2013, arribant a les 6 hores setmanals d'atenció a dones i incorporant un Servei d'Atenció Psicològica per a la infància de 6h setmanals. Principalment, les demandes que s'atenen des del SIAD estan relacionades amb separacions, efectivitat en parella, custòdies, soledat no volguda en el cas, principalment, de dones grans, i violències masclistes (sobretot sexuals i psicològiques). Referent al nombre de dones ateses, les dades mostren que del 2019 al 2020 hi va haver un increment de dones (de 80 a 84), però al 2021 va baixar per sota del nombre de dones del 2019, concretament 77 dones. Pel que fa a les consultes per violències masclistes, l'any 2019 es van realitzar 382 atencions, al 2020 s'incrementen a 502 atencions i al 2021 es redueixen a 458. Pel que fa al nombre de dones en situació de violència masclista ateses pel SIAD, el 2019 foren 16 dones, , mentre que al 2020 s'incrementa a 42 dones, un augment estretament lligat a l'època de confinament i a la pandèmia per la COVID19. Al 2021, el nombre de dones ateses en situació de violència masclista segueix ascendint, tot i que no de forma exponencial, situant-se a 45 dones.

La memòria del Servei d'Atenció Psicològica (que recordem que és un Servei dins del SIAD i que es gestiona des de Safareig) mostra que l'any 2020 el motiu principal de demanda del Servei era per violències masclistes en l'àmbit de la parella (61% de les demandes), especialment la violència psicològica (56%). En aquesta línia, al Pla de Convivència (2021-2025) es recull que el "36% de la població detecta situacions de violència de gènere i domèstica" a Montornès.

Pel que fa a la coordinació amb altres àrees i departaments, el SIAD i el Servei d'Iguatallat fan reunions mensuals de coordinació, així com també es coordina amb Serveis Socials, ja que és un dels canals principals d'entrada al SIAD. Actualment, el SIAD lidera i participa en les comissions de casos del Protocol municipal per a l'abordatge de la violència masclista elaborat l'any 2013. Les comissions de casos està formada per:

- La coordinadora, psicòloga i advocada de dones del SIAD,
- La treballadora social referent de dones de Serveis socials,
- L'agent referent de violència de gènere de la Policia local,
- El/la caporal del grup d'atenció a la víctima de Granollers (Mossos d'esquadra),
- La treballadora social i metgessa de família del Centre de Salut,
- I altres professionals relacionats amb els casos treballats.

L'any 2020, segons es recull a la memòria del Servei, es va obrir un canal de WhatsApp per facilitar les atencions i l'arribada de dones al servei degut a la situació sanitària provocada per la Covid-19. Durant l'any, es va atendre un total de 70 dones per part del Servei de primera acollida, 38 dones van ser ateses al Servei d'atenció psicològica i 25 pel d'assessorament jurídic. Principalment, les vies d'accés principals al servei foren en un 45% a través dels Serveis Socials, en un 27% per iniciativa pròpia, i en un 11% a través dels serveis de salut. I la majoria de consultes foren a l'àrea de psicologia (79%) i jurídica (12%); i les principals tipologies de consulta foren sobre matrimonis forçats i violència psicològica. El perfil principal de les dones ateses tenen nacionalitat espanyola i entre 19 i 29 anys.

En aquest sentit, les pròpies professionals del SIAD apunten que el servei no arriba a alguns perfils concrets de dones, principalment dones grans i dones amb diversitat funcional. Pel que fa a les dones migrades, si bé és cert que al principi no accedien al SIAD, actualment sí que s'atenen dones migrades, tot i que de vegades poden trobar-se amb problemes de llenguatge i s'han de derivar i fer el seguiment des de Serveis Socials.

El SIAD és un servei força conegut per les dones de Montornès que van participar al treball de camp i s'en una molt bona valoració (sobretot per part les professionals que hi treballen). Tot i així es considera que podria millorar en alguns aspectes. Una de les demandes més freqüents de les professionals del SIAD és la d'establir un espai físic on fer les atencions que sigui acollidor i íntim, ja que, a dia d'avui, les atencions es realitzen o bé al despatx d'Igualtat o bé a l'Oficina del Barri. Això suposa una menor visibilització del Servei part de la ciutadania que no coneix la seva existència.

Cal recordar que el SIAD no està pensat únicament com un servei d'atenció en casos de violències masclistes, sinó que també desenvolupa una part de sensibilització cap a la ciutadania. Per exemple a través del desenvolupament de la campanya del 25 de novembre, realitzant tallers i activitats. En aquest sentit, s'expressa la intenció de crear grups de suport, però la manca d'hores d'atenció no ho han permès.

Imatge 5. Fulletó informatiu del SIAD



Font: Ajuntament de Montornès del Vallès.

Servei d'Atenció Integral (SAI)

El Servei d'Atenció Integral (SAI) de Montornès s'adreça a les persones que pateixen, hagin patit o estiguin en risc de patir discriminació o violència per orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere. També desenvolupa una tasca de sensibilització i informació a les persones o entitats per prevenir la lgtbifòbia, així com per informar sobre diversitat sexoafectiva i de gènere.

El servei compta amb una educadora social especialitzada en diversitat sexoafectiva i de gènere, i ofereix una atenció mensual de 4 hores, demanant prèviament cita. Tot i que les hores d'atenció són molt limitades, la demanda ciutadana no és gens elevada (actualment només hi ha una persona usuària). A més, tot i que s'ha fet força difusió del Servei, la majoria de la ciutadania de Montornès que ha participat al treball de camp desconeix la seva existència.

“El SAI té molt poca demanda, des que es va posar en marxa han atès a 4 persones. Les principals demandes són el canvi de nom.” (entrevista a personal tècnic)

Així com succeeix amb el SIAD, i donat que ambdós serveis comparteixen espai, una de les demandes és establir un espai físic específic on poder donar una atenció de qualitat a les persones que s'hi dirigeixen, quelcom que podria fer incrementar el nombre de consultes i demandes.

Tot i això, les persones involucrades en el servei coincideixen en que hi ha una gran invisibilització de les persones LGTBI a Montornès i, alhora, una manca de coneixement per part del personal tècnic de l'ajuntament i, inclús, de la ciutadania no LGTBI, de les possibles necessitats i demandes d'aquestes persones.

Així mateix, el personal tècnic vinculat al SAI opina que la pròpia dinàmica del municipi, així com succeeix en municipis de similar grandària, impedeix el bon funcionament del SAI ja que adreçar-te al servei que, a més, compateix espai amb altres serveis (SIAD i Serveis Socials), implica visibilitzar-te com a persona LGTBI, és a dir, “sortir de l'armari”. En aquest sentit es creu que les persones LGTBI s'adrecen a Barcelona per tal de rebre informació i assessorament, ja que permet mantenir l'anonimat al propi municipi de residència.

“Se ha hecho también mucha difusión. Pero la difusión debe ser constante, nunca parar. En municipios pequeños aún tenemos muchas reticencias a salir de los armarios. No es que una persona LGTBI no sepa dónde ir, es que quizás no quiere ir al sitio que tiene más a mano, porque quizás no se quiere visibilizar ahí. En Barcelona pasas más inadvertido/a.” (entrevista a personal tècnic)

Tot i que no es recullen actes lgtbifòbics concrets al municipi, sí que es manifesta certes reticències a visibilitzar la diversitat sexoafectiva i de gènere. Per exemple, quan l'any 2020 l'equip vinculat al SAI va penjar la bandera irisada a l'Sputnik i, si bé les persones més joves del municipi ho van entomar amb molta normalitat, algunes famílies van mostrar la seva disconformitat, quelcom que indica la necessitat de seguir treballant per sensibilitzar la ciutadania en aquesta qüestió. En aquest sentit, des del SAI s'han realitzat algunes actuacions en aquesta línia, com xerrades a centres educatius per mostrar la diversitat, adreçades a infants, joves i AFA.

Punts Lila

Un altre servei que s'ofereix al municipi per part de l'ajuntament, concretament per a la Festa Major, és el dels Punts Lila. Aquests s'entenen com un servei de sensibilització i informació sobre les violències masclistes i lgtbifòbiques a les persones assistents a l'esdeveniment. Així mateix, també es contempla com un espai d'acompanyament i suport per a les persones que hagin patit una agressió masclista o lgtbifòbica durant la Festa Major. Els Punts Lila tenen un espai físic però també fan prospeccions actives durant la Festa Major per tal de detectar elements a millorar, que s'inicien una vegada acaben els concerts. Durant els dies de Festa Major de Montornès de 2021 (17, 18 i 19 de setembre), el Punt Lila va estar operatiu des de les 23h fins les 3h de la matinada i va fraccionar les hores d'intervenció en dues parts: de 23h a 1h a la carpa informativa situada just a l'entrada de la Fira, i de 1h a 3h realitzant prospeccions itinerants pel municipi.

Imatge 6. Infografia informativa dels serveis existents.



Font: Ajuntament de Montornès del Vallès.

A l'Informe del Punt Lila per la Festa Major de Montornès 2020 s'hi incloïa que: “El Punt Lila s’ha plantejat visibilitzar les opressions per qüestions de gènere, opció sexual o identitat sexual alhora que s’ha ofert una atenció de proximitat, de cura i atenció a la particularitat generant un espai segur dins el mateix context de la festa.”

L'equip humà encarregat d'oferir el servei va ser externalitzat a l'entitat Eines i comptava amb una coordinadora, una educadora social, una antropòloga i una psicòloga especialitzada en gènere.

A més, l'educadora social va realitzar una formació per a les persones del municipi que volguessin col·laborar amb el Punt Lila, anomenats/des “agents liles”, per tal de capacitar-les per detectar, prevenir i abordar situacions de violència de gènere i LGTBIfòbica:

Imatge 7. Cartell i imatge per la formació a agents liles.



Font: Ajuntament de Montornès del Vallès.

Així mateix, es va oferir formació a altres agents implicats en el desenvolupament de la Festa Major, com a la Policia Local i l'empresa de seguretat contractada per a la festa.

A més, pel que fa al Punt Lila, les persones implicades fan coordinació amb Policia Local, Dinamitzadors Juvenils, el Crític, tècniques municipals, etc.

Refent al funcionament del Punt Lila per la Festa Major, i segons es recull a l'informe, les nits de divendres i dissabte el Punt Lila va realitzar una tasca preventiva juntament amb El Crític (Servei de prevenció en Drogues i Pantalles de la Mancomunitat del Galzeran).

Pel que fa a l'actuació del Punt Lila durant la Festa Major de Montornès, a la parada s'hi van apropar un total de 125 persones (principalment dones i noies) el divendres i 195 persones el dissabte (principalment dones i joves). El diumenge 92 persones es van adreçar al Punt Lila. La majoria de persones que es van adreçar al Punt Lila durant els tres dies de festa tenen entre 16 i 25 anys.

Principalment, les persones que es van adreçar al Punt Lila ho van fer pels materials que s'hi podia trobar a la carpa: polseres, preservatius, kits de plaer i material informatiu de sensibilització.

Imatge 8. Punt Lila i materials que hi inclouïa.



Font: Ajuntament de Montornès del Vallès.

Tot i això, es destaca que moltes de les persones que s'hi dirigien, sobretot les noies, aprofitaven per explicitar situacions viscudes fora del context de la Festa Major. En aquets cas, les professionals van optar per fer escolta activa i oferir suport.

Pel que fa a les incidències, se'n van detectar dues. Una relacionada amb comentaris sexistes, per part d'un grup de nois a dues noies, i una segona relacionada amb l'assetjament d'un treballador de la fira cap a unes noies. No es va fer cap actuació degut a que, en el primer cas, les noies van decidir-ho així i, en el segon cas, perquè la festa ja havia acabat i l'home ja no hi era.

La valoració final que es fa del Punt Lila una vegada finalitzada la Festa Major i que es recull a l'informe del Punt Lila, és que:

- Seria bo incloure dins la coordinació (fins ara entre Punt Lila, Policia Local, Dinamitzadors Juvenils, el Crític, tècniques municipals, etc.) a les persones darrere les barres de bar.
- Les joves coneixen el Punt Lila i s'adrecen a ell en busca d'informació. Compten amb la seva presència a les festes.
- Les prospeccions itinerants es podrien iniciar al principi de la nit (quan obre el Punt Lila) i no només després dels concerts.
- Idea de tenir un telèfon i fer-ne difusió per si alguna persona viu una situació de VVMM i no pot arribar a la carpa.
- Els sembla idoni compartir carpa amb el Crític (sensibilització sobre consum de drogues).

3.2. Altres serveis i agents implicats

Serveis Socials

Si bé és cert que Serveis Socials no és un servei específic per atendre a dones, és important tenir-lo en compte ja que esdevé un agent clau a l'hora de realitzar derivacions a serveis especialitzats com el SIAD, amb qui hi ha una coordinació periòdica establerta a través de la comissió de seguiment de casos. A més, hi ha una figura referent de dones que facilita aquesta tasca d'atenció i derivació.

A la memòria de l'any 2019, es recull l'existència de sistemes de resposta urgent per a dones que es troben en situació de violència masclista, així com per als seus fills i filles en cas que en tinguin. Aquestes sistemes de resposta urgent que es materialitzen en ajudes econòmiques, tenen un pressupost que, o bé està lligat al SIAD (el referent a serveis d'atenció) o són propis, com els ajuts a menjador en situacions de violència masclista, amb un pressupost total de 5.772,98 €.

Polícia Local

Pel que fa als cossos de seguretat i, concretament, a la Policia Local, hi ha dues persones delegades per treballar i coordinar-se amb els serveis especialitzats pels casos de violències masclistes i lgtbifòbiques que es detecten. Tot i així, no hi ha cap figura dins del cos que estigui especialitzada en aquesta tipologia de violència.

Principalment, les situacions de violència masclista ateses són físiques i es donen en l'àmbit familiar i, concretament, per part de la parella amb qui conviu la dona. En relació al total de denúncies que arriben a la Policia Local, entre el 70 i el 80% acaben en la detenció del presumpte agressor. Tanmateix, com es posa de manifest per part del cos, cal tenir present que a la Policia Local hi arriben menys de la meitat dels casos de violències masclistes existent (degut entre altres a la manca de personal), havent-hi un gran nombre de casos que es tramiten des d'altres vies (Mossos d'Esquadra, jutjat, hospital...). Això pot ser degut a tres causes, segons les persones consultades: a causa de no tenir una unitat especialitzada en violències masclistes a la Policia Local; a causa de no voler denunciar al mateix poble perquè tothom es coneix i no es vol fer visible la situació d'abús; bé perquè la majoria d'agressions es donen el cap de setmana i la Policia Local no presta servei ni els dissabtes ni els diumenges.

En aquest sentit, el mateix cos de seguretat manifesta la necessitat d'establir una figura especialitzada en violències masclistes i LGTBIfòbiques, fer-la estable i dotar-la dels recursos necessaris per exercir les seves funcions. Sobretot, segons es manifesta al treball de camp, tenint present que les violències masclistes no es poden treballar únicament des de la vessant punitiva i visibilitzant la complexitat dels casos (pel que fa al cicle de la violència masclista i millorar la detecció i intervenció en aquests casos).

4.Coeducació i transmissió d'una cultura igualitària

A Montornès del Vallès hi ha 2 escoles bressol (1 pública i 1 privada), 5 centres d'infantil i primària (tots públics), 2 centres de secundària (públics), 1 centre de formació d'adults (públic) i 1 escola de música, dansa i teatre (municipal).

El municipi forma part de la xarxa de Ciutats Educadores i té un Projecte Educatiu de Ciutat. Per tal de consolidar el treball desenvolupat des del Projecte Educatiu de Ciutat, es posa en marxa el Pla Educatiu d'Entorn (PEE) l'any 2019 per incorporar la coeducació com a eix estratègic.

Amb el PEE es vol “aconseguir la implicació i la coresponsabilització del conjunt d'agents i col·lectius educatius, amb la finalitat de treballar en la línia d'una societat cohesionada i oberta, basada en valors democràtics, en la convivència i el dret a la diferència, i on el català sigui eix de la cohesió social. Una societat en què es lluiti en contra del risc d'exclusió social i a favor de la igualtat, tenint cura dels col·lectius més fràgils i treballant per augmentar l'èxit escolar” (PEE, p. 2). Aquest projecte es va iniciar amb la formació (durant el curs 2019-2020) a diferents agents educatius del municipi sobre coeducació, que després van traslladar a altres agents.

Durant els cursos 2019-20 i 2020-21 a l'Espai de Debat Educatiu (EDE), un espai de trobada mensual entre professionals i famílies per debatre sobre l'educació i trobar criteris compartits, es va parlar i reflexionar al voltant de la coeducació.

Al mes de setembre de 2021 es va fer la jornada d'inici de curs sobre la coeducació. Aquesta jornada de reflexió és adreçada a tota la comunitat educativa del municipi, incloent tant l'educació formal com la no formal.

Durant el curs 2021-2022 el seminari de primària- secundària recuperarà la reflexió sobre la coeducació amb la cooperativa Coeducacció. Amb la idea que tots els centres avancin en la mirada coeducativa. En aquest sentit, cal mencionar que la coeducació forma part dels projectes educatius d'Infància i Joventut.

El resultat d'aquest debat i tota aquesta feina prèvia es materialitza en la campanya **Canviem la mirada** que es fa arribar a centres educatius i famílies coincidint amb la commemoració del 8 de març de 2022. La campanya té per objectiu la reflexió i sensibilització sobre les desigualtats de gènere i sobre la coeducació. El primer pas i el més important és poder identificar on i quan es donen aquestes desigualtats, que poden anar des de situacions quotidianes i que sovint passen desapercebudes, fins a situacions de violència explícita física i/o psicològica que s'allarguin en el temps. Més enllà del patiment que generi cadascuna, les professionals implicades en la campanya consideren que totes són importants i, per tant, que cal fer-les visibles.

A més, amb l'EDE es van analitzar les desigualtats i les discriminacions per raó de gènere i es va idear una eina per identificar, fer visible i compartir les situacions de desigualtat del dia a dia. Aquesta eina són les ulleres lila que han d'ajudar a canviar la mirada. Les ulleres van acompanyades d'unes instruccions que expliquen com utilitzar-les.

Aquests mecanismes exposats tenen la voluntat de vertebrar les actuacions i activitats des d'una mirada feminista i crear espais de reflexió i debat al voltant del gènere per tal de buscar col·lectivament estratègies davant la desigualtat, la discriminació i les violències de gènere. Així

com transmetre la idea de que totes les persones poden contribuir a aquest canvi de mirada, on hi ha una implicació i responsabilitat personal i a la vegada col·lectiva, on tothom pot fer l'exercici de canviar la mirada per no perpetuar les desigualtats de gènere.

Al treball de camp, es considera que hi ha escoles municipals que ja tenen força trajectòria en la **incorporació de la coeducació com a eix de treball transversal** al centre, mentre que n'hi ha d'altres que encara estan en fases inicials d'incorporar-la o que inclús poden presentar algunes resistències. Tot i això, com ja s'ha apuntat, la coeducació és una línia de treball establerta al Pla Educatiu d'Entorn i, per tant, tots els centres educatius participen de les comissions establertes i de les formacions i sessions de treball corresponents, entre les quals es treballa en el foment de la coeducació.

A través d'aquestes accions, queda patent que es reconeix la feina feta per fomentar la coeducació, desenvolupada tant des del Departament d'Educació com des de Joventut i Infància del Consistori, amb la col·laboració del Departament d'Igualtat. Tot i així, la ciutadania considera que encara cal seguir treballant-hi, ja que identifiquen la perpetuació dels estereotips de gènere per part d'alguns professors i professores.

“Un dels grans problemes [...] és el desconeixement dels professors.” (ciutadania)

En aquest sentit, també cal mencionar que, si bé és cert que al treball de camp s'apunta a la manca de sensibilització d'alguns professors i professores, també es destaca que n'hi ha d'altres amb un ferm compromís vers la igualtat i la diversitat. Per tant, el **grau de sensibilització del professorat** depèn de la voluntat de formar-se i de la sensibilitat personal de cadascú, quelcom que es detecta com un aspecte a millorar.

A l'any 2020, ja eren tres els centres que van demanar reformular els patis amb perspectiva de gènere i això, segons es destaca al treball de camp, denota un compromís real vers la igualtat. Per part del Consistori, es fomenta la incorporació de la coeducació principalment a través de les línies de subvenció, tot i que es té clar que cal anar més enllà i treballar-ho des d'altres vies.

A més, enguany s'ha escollit la coeducació com a temàtica principal de l'acte que se celebra a l'inici de cada curs per tal de visibilitzar la importància de treballar en aquesta línia i treballar-la de forma conjunta a tots els centres educatius del municipi, evitant que la igualtat i diversitat es treballi de forma puntual i sense continuïtat.

Aquesta aposta és important destacar-la perquè, si bé és cert que les noies joves i dones de mitjana edat estan molt implicades en la consecució de la igualtat de gènere i la diversitat sexoafectiva i de gènere, es manifesta la necessitat de seguir fomentant la sensibilització de part de la ciutadania que no acaba de veure la necessitat de treballar per assolir una igualtat real.

4.1. Infància

En aquest subapartat es recullen les actuacions i percepcions desenvolupades en l'àmbit de la infància a Montornès.

En aquest sentit, des de l'espai infantil **La Peixera** s'estableixen coordinacions periòdiques amb Igualtat i el Servei d'Atenció Integral (SAI) i inclouen la perspectiva de gènere i de diversitat sexoafectiva i de gènere al seu dia a dia, tal com mostren les memòries anuals.

D'altra banda, a la memòria anual 2019-2020 del Centre Infantil **Pintor Mir** es manifesta l'existència d'una carpa on es feia publicitat de la campanya "La igualtat, el millor regal", sobre joguines i jocs no sexistes, en el marc de l'encesa de llums de Nadal.

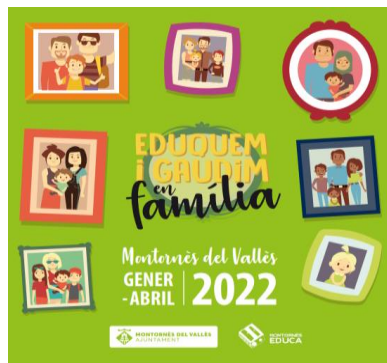
Cal mencionar també que Montornès compta amb un **Consell d'Infants** que va iniciar-se l'any 2016. El Consell dels Infants es va crear amb l'objectiu de conformar-se com a òrgan de participació per donar veu als nens i les nenes del municipi. Les criatures es reuneixen mensualment per posar en comú i traslladar a l'ajuntament les opinions i demandes de l'alumnat, així com traslladar als centres educatius el que es decideix al propi Consell. Al passat any 2021, 190 alumnes de les escoles de Montornès van participar a les eleccions del Consell, escollint a 11 nois i 11 noies de 5è i 6è de primària.

Des del Departament d'Infància s'ha endegat el projecte **La cova del joc** adreçat a famílies i l'espai Més que mares adreçat a dones mares. Aquests projectes han tingut una bona acollida per part de les famílies, sobretot les dones mares, ja que els ha permès disposar d'un espai estable on compartir la càrrega emocional i física que implica el treball de cures i fer xarxa amb altres dones. Tot i això, hi ha persones que manifesten no conèixer espais per a mares (en aquest cas, primerenques) a Montornès.

En aquesta línia, des del Departament d'Educació, es porta a terme des de l'any 2019 el programa **Eduquem i gaudim en família**, des del qual s'organitzen activitats sobre sexualitat, menstruació, coeducació, joguines no sexistes, etc.

"En el tríptic del programa Eduquem i gaudim en família ja s'hi pot veure una representació de famílies diverses, això està molt bé." (ciutadania)

Imatge 9. Cartell del programa Eduquem en Família per l'any 2022.



Font: Ajuntament de Montornès del Vallès.

Una altra qüestió rellevant és que, a partir de la incorporació del sistema de bonificació en funció de la renda establert a l'**escola bressol municipal** fa tres anys, hi ha hagut un increment de famílies migrades que inscriuen les criatures a l'Escola Bressol.

Al treball de camp, a més, es posa de manifest que moltes dones migrades que són mares es troben amb dificultats a l'hora d'inserir-se al mercat laboral degut al treball de cures. En aquest sentit, el fet que tinguin accés a l'escola bressol s'identifica com una bona pràctica que pot promoure la inserció sociolaboral d'aquestes dones.

Pel que fa a les activitats que formen part del Catàleg d'activitats educatives (2021-2022), a infantil i primària s'han ofert les següents activitats amb perspectiva de gènere i tallers al cicle superior:

- Fem fora el bullying de l'escola
- No m'estereotipis... jo jugo al que vull!!
- Teatre inclusiu: a l'escenari només brillen les nostres capacitats
- Viure en l'empatia

Així mateix, al treball de camp es manifesta la importància d'educar en la diversitat:

“El més important és que els infants d'avui en dia ja creixin sense considerar-ho [la diversitat sexoafectiva i de gènere] com alguna cosa negativa, sinó que sigui simplement una característica més de les persones.” (ciutadania)

4.2. Joventut

Montornès compta amb un Pla Local de Joventut (2020-2024) elaborat, entre altres, en base a una enquesta dirigida a joves d'entre 16 a 29 anys.

Al Pla s'identifiquen diverses qüestions rellevants pel que fa a les diferències entre nois i noies joves com ara la desigual pràctica esportiva o els graus de sensibilització vers la igualtat. Aquestes qüestions que es treballen de forma transversal des del **Centre Juvenil El Satèl·lit** (que es gestiona des del Departament de Joventut de l'Ajuntament) creat l'any 2001, i, específicament, a través de l'espai “**En femení. Espai per a noies joves**” que es realitza una vegada a la setmana en el centre amb l'objectiu de crear grups estables per parlar de temàtiques diverses (prevenció de violències masclistes, relacions saludables, etc).

A partir de la creació de l'espai “En femení. Espai per a noies joves”, s'ha incrementat en un 12,5% l'ús de l'espai del Centre Juvenil per part de noies joves, segons les dades del Pla Local de Joventut.

A més, des del **Centre Juvenil Sputnik** també es treballa amb perspectiva de gènere, i es preveu que esdevingui un espai on treballar de forma més específica i visible qüestions relacionades amb la diversitat sexual i de gènere, donada la necessitat d'establir un espai fixe o de referència per a la joventut LGTBI, que fins ara funcionava a demanda.

“Si necessites el que sigui, estem aquí: a l'Sputnik.” (entrevista a personal tècnic)

Pel que fa a les necessitats detectades, treballar la prevenció de violències masclistes amb joves s'identifica com una qüestió urgent per part de la població de Montornès i el personal tècnic municipal, així com treballar per sensibilitzar sobre la diversitat sexoafectiva. En aquest sentit, es destaca la necessitat d'incrementar i donar continuïtat a les accions de prevenció de les violències

masclistes fent sensibilització a infants i joves però, alhora, es posa de manifest la manca de recursos per a poder-ho dur a terme des de els serveis no vinculats directament amb l'educació formal i joventut.

En aquesta línia, el 8 de març de 2022 s'ha presentat la **Dimensió Violeta**, que forma part de l'espai d'assessorament juvenil que contempla altres dimensions.

Referent a les activitats amb perspectiva de gènere que s'han ofert des del Catàleg d'activitats educatives (2021-2022), trobem les següents:

- Teatre inclusiu: a l'escenari només brillen les nostres capacitats (1r i 2n ESO)
- Viure en l'empatia (1r i 2n ESO)
- Construïm la nostra identitat (1er cicle ESO+PTT)
- Parlem de l'assetjament escolar amb SELECCIÓ NATURAL (2n i 3r ESO + postobligatòria)
- Violència de gènere (4t ESO)

5. Qualitat de vida

En aquest apartat s'analitza la situació de Montornès en referència a la salut i la pràctica esportiva.

5.1. Salut, drets sexuals i reproductius

En el **Pla Local de Salut** de Montornès del Vallès, elaborat el 2021, s'identifiquen qüestions interessants en relació al gènere, entre les que es destaquen:

- l'existent bretxa de gènere en l'autopercepció de la salut dels i les joves de 4rt d'ESO, on les noies consideren tenir un pitjor estat de salut que els nois;
- la major incidència de patologies relacionades amb la salut mental en dones que en homes;
- i un major consum de tabac i una major sobremedicalització en dones

No es recull informació referent a la salut sexual i reproductiva ni a l'educació sexoafectiva; ni es recullen actuacions concretes que abordin les problemàtiques identificades a la diagnosi més enllà de promoure de l'ESS en el sector de cures i donar a conèixer, junt amb altres serveis, el SIAD.

En el **Pla d'Igualtat** anterior es recollien actuacions per promoure la salut de les dones, a desenvolupar amb la col·laboració del Departament de Salut, com per exemple els tallers a les famílies sobre afectivitat i sexualitat i un taller sobre la menstruació. Per tant, la promoció de la salut de les dones s'aborda des de diverses àrees/departaments, quelcom que es destaca com a positiu ja que permet un abordatge interdisciplinar. El fet que la Regidora de Salut hagués treballat prèviament en l'àmbit de la igualtat es llegeix com un tret facilitador a l'hora d'incorporar la mirada a les accions de salut, així com a l'hora d'establir sinèrgies amb el Servei d'Igualtat.

Des de l'ajuntament es realitzen nombroses **accions de sensibilització** en relació a la promoció de la salut de les dones, com les referents a la prevenció del càncer de mama, sovint emmarcades dins la programació del 28 de maig (Dia Internacional de la Salut de les Dones). A més, durant el mes d'octubre (l'1 d'octubre és el Dia Internacional de la Gent Gran) es realitzen accions específiques sobre salut i dones grans. Al municipi, a més, hi ha entitats de salut molt actives (per exemple l'entitat Afibromon) que col·laboren amb el consistori per sensibilitzar sobre algunes malalties que afecten principalment a les dones, com la fibromiàlgia.

Imatge 10. Programació pel mes de la salut de les dones a Montornès del Vallès.

MAIG MES DE LA SALUT DE LES DONES

Dissabte 4 de maig
19.30 h
Espai Infantil La Peixera
Taller de Risoteràpia + sopar per compartir
Vine, riu, comparteix i diu adéu a l'estrés
A càrrec de Maribel Balades
Per a més informació i inscripcions:
620608284 (matins)
650850231 (tardes)
adim.dones@hotmail.com
Organitza: ADIM

Dimecres 15 de maig
18 h Sala d'actes de la Biblioteca
Taller de Manualitats
Places limitades. Inscripcions a la Biblioteca
Organitza: Afbromon

Dijous 16 de maig
18 h
Sala d'actes de la Biblioteca
Taller de Risoteràpia
Places limitades. Inscripcions a la Biblioteca
Organitza: Afbromon

Divendres 17 de maig
Sortida a les 9.30 h davant de la porta de l'Ajuntament
Caminada i visita guiada al jaciment "Mons Observans" (Parc Arqueològic i Natural de Can Tacó - Turó d'en Roïna)
Adreçada a la gent gran
Organitza: Gent Gran i Cultura

Divendres 24 de maig
18 h
Sala d'actes de la Biblioteca
Taller de loga
Places limitades. Inscripcions a la Biblioteca
Organitza: Afbromon

Dimarts 28 de maig
DIA INTERNACIONAL D'ACCIÓ PER LA SALUT DE LES DONES.
19 h
Sala d'actes Ajuntament
Com ens preparem i vivim la menopausa?
A càrrec de la llevadora Encarna Gascón
Organitza: Polítiques d'Igualtat i Salut Pública.

ALTRES ACTIVITATS
Divendres 10 de maig
Dilluns 13 de maig
8.30h
Centre d'Atenció Primària de Montornès del Vallès. Punt de difusió informatiu sobre la fibromiàlgia i fatiga crònica a càrrec d'Afbromon

TALLERS

L'autoestima. Fes-te un regal, cuida't
Dimecres 8, 15 i 22 de maig
Casal de la Gent Gran Centre
Adreçat a gent gran
Inscripcions i informació: Casal de la Gent Gran
Places limitades
Organitza: Diputació de Barcelona i Gent Gran

L'autocura, tant en l'àmbit físic com emocional. 1,2,3...relaxa't
Dimarts, 14, 21 i 28 de maig
Casal de la Gent Gran Nord
Adreçat a gent gran
Inscripcions i informació: Casal de la Gent Gran
Places limitades
Organitza: Diputació de Barcelona i Gent Gran

Organitza: Ajuntament de Montornès del Vallès, Regidoria d'Igualtat, adim, Diputació Barcelona

Col·labora: Amb el suport

Font: Ajuntament de Montornès del Vallès.

Concretament i a mode d'exemple, al Casal de la Cultura de Montornès s'ofereix gimnàstica hipopressiva per al reforçament del sòl pelvià de les dones tots el dimarts i dijous, així com el Centre Esportiu Municipal Les Vernedes.

Deixant de banda les accions puntuals, des de Salut es duu a terme el programa #CuidemnosMontornès, pensat per fer acompanyament a la població de Montornès, sobretot persones grans o persones que necessiten suport, mitjançant persones voluntàries. Aquest programa s'ha posat en valor al treball de camp. El programa va tenir un gran pes en temps de confinament per Covid-19, ajudant a les persones amb més dificultats amb les noves tecnologies.

Valoració dels centres de salut municipals

Els centres de salut municipal formen part del circuit de derivació establert amb el SIAD (sobretot per processos de dol i dones amb diagnòstic de salut mental, entre altres).

La ciutadania consultada considera que l'atenció rebuda al Centre d'Atenció Primària pot millorar. Segons es recull, algunes dones s'han sentit poc acompanyades emocionalment pel que fa a la seva salut, sobretot quan estan diagnosticades amb malalties cròniques i de llarga durada que tenen un gran impacte en la salut mental i el benestar emocional de qui les pateix.

“És una malaltia [la fibromiàlgia] que afecta majoritàriament a les dones [...] i fins ara no ha estat reconeguda com a tal amb la qual cosa els metges de capçalera no en tenen formació. [...] No dona paràmetres físics que indiquin la malaltia. [...] La fibromiàlgia, tot lo que és [...] pentinar-te... un dolor! Què dona? Tristesa: no et trobes bé. I quan no et trobes bé et poses trist i, a sobre, estàs incomprès.” (ciutadania)

Aquesta manca d'acompanyament emocional també es posa de manifest en situacions on no hi ha cap malaltia però que comporten canvis físics i emocionals importants en les dones, com quan comença la menopausa.

D'altra banda, i relacionat amb el que es comentava a l'inici de l'apartat de salut, les participants del treball de camp també posen de manifest la sobremedicalització de les dones, especialment en els casos de salut mental. Per exemple, quan hi ha moments de tristesa i malestar relacionats amb un diagnòstic de salut, amb els canvis hormonals que provoca la menopausa o fins i tot en circumstàncies de la vida en les que és normal tenir aquests sentiment (dols, pèrdues, canvis vitals, etc.) es tendeix a receptar medicació com a únic tractament.

“Quan una dona arriba a la menopausa hi ha moltes coses que la desajusten a nivell hormonal i no està molt estudiat, eh? I si tens depressió i tristesa, doncs surts d'allà [del centre de salut] amb un antidepressiu perquè no tenen temps d'acompanyar-te.” (ciutadania)

Una altra qüestió important que preocupa a les persones consultades és la gestió de les seqüeles que generen algunes malalties (siguin cròniques o temporals). En el cas del càncer de mama on s'ha hagut de fer extracció del gangli, és comú trobar-se amb problemes de mobilitat dels braços. Aquest fet pot tenir un gran impacte al dia a dia de les persones en aquesta situació, inclús en l'àmbit laboral si es té una feina que requereix mobilitat de les extremitats superiors. En general, es considera que manca un acompanyament més integral en aquest tipus de malaltia, que tingui en compte la perspectiva de gènere i de cures.

Pel que fa a la salut de les persones LGTBI, fins ara no es recullen actuacions concretes, tot i que la ciutadania apunta a la bona atenció pel que fa als serveis sanitaris municipals.

5.2. Esports

Pel que fa a la pràctica esportiva, des del consistori i, concretament, des del Departament d'Esports en col·laboració amb el Departament d'Igualtat, s'han fet algunes **accions de sensibilització en clau de gènere**.

Per exemple, l'any 2020 es va realitzar una campanya pel Dia Internacional Contra la Violència Vers les Dones (25 de novembre) al Centre Esportiu Municipal (CEM) Les Vernedes, on es convidava a “reflexionar sobre la visió del cos de les dones i la presència de violències masclistes en la pràctica esportiva” a partir d'uns plafons on s'hi podia trobar dades sobre les dones víctimes de violència masclista i reflexions al respecte. Aquesta campanya, a més, es va endegar per la detecció de comentaris masclistes cap a les treballadores del centre i amb la voluntat de posicionar-se en contra dels mateixos. Alguns d'aquests plafons encara es troben al CEM.

També es va dur a terme el projecte “Corre per la igualtat”, pensat com a grup d’entrenament per córrer la mitja maratón que, inicialment, era obert només a dones i més tard es va obrir també als homes. Tot i que no és una acció específica per l’equitat de gènere, també cal destacar les classes de gimnàstica dirigides a persones grans ja que, sobretot, hi participen dones i tenen una bona valoració per part de la ciutadania.

“El pavelló de Montornès està portat per l’Ajuntament i [...] hi fem unes taules de gimnàstica fantàstiques. Es per gent jubilada, homes i dones, però la majoria que hi van són dones, eh? Perquè ens cuidem més que els homes.” (ciutadania)

Des del Departament d’Esports es procura incloure de forma transversal la perspectiva de gènere, a partir de la coordinació puntual amb la tècnica d’Igualtat, quan es desenvolupa alguna campanya o acció esportiva. Un exemple és la inclusió de la igualtat a les bases de les subvencions, on es puntua la presència de dones a les entitats esportives, generalment força masculinitzades.

Tot i això, des de l’àrea responsable es remarca la necessitat d’establir una línia de treball estable per tal de promoure l’esport femení, sobretot el federat, ja que és l’etapa on menys presència de dones hi ha. Aquesta acció podria servir per donar resposta a la necessitat que ja es va detectar en el Pla Local de Joventut (2020-2014), en el qual s’identificava que les noies fan menys esport que els nois, i que, a més, aquest fet que s’agreuja quan les noies provenen de famílies amb pocs recursos econòmics.

Pel que fa a l’esport a l’aire lliure, es destaca que hi ha zones del municipi que es perceben insegures i poc amables, per part de les dones, a l’hora de practicar-hi algun esport, un fet que el consistori ja té identificat com a necessitat a treballar.

Per últim, també s’apunta a la necessitat de treballar amb les entitats esportives per tal que la pràctica esportiva i els espais on es duu a terme siguin entorns segurs i amables amb la diversitat, ja que, segons es recull, difícilment s’afirma obertament l’orientació sexual quan aquesta no és heterosexual.

6.Participació i cultura

Hi ha l'opinió compartida que a Montornès l'ajuntament organitza moltes activitats de tipologia variada i per a tots els públics malgrat que, sovint, costa que la ciutadania s'hi impliqui i hi participi. La majoria de les persones entrevistades comenten que, en general, participen de diverses iniciatives del consistori però tenen la sensació que la informació no sempre arriba i que potser és per això que la participació no és gaire elevada. D'altres, esmenten que potser hi ha una falta d'interès general i una manca de compromís per part de la ciutadania.

*“Crec que no es fa prou publicitat dels actes i activitats que es fan al municipi en general. La revista Montornès Viu normalment fa notícies dels esdeveniments que ja han tingut lloc i no dels que es faran en el futur. Jo personalment no conec gaires persones LGTBIQ al municipi i les que conec crec que no van a res perquè no es publicita prou.”
(ciutadania)*

Més enllà de la participació comunitària i en activitats d'oci i culturals, sembla que costa especialment animar l'assistència als espais de participació i tirar endavant propostes associatives. En relació a la igualtat i diversitat sexual, no s'han detectats associacions feministes ni LGBTI actives al municipi.

6.1. Cultura i oci

Per assolir a la igualtat de gènere i diversitat sexual és fonamental mostrar referents positius que permetin combatre i remoure els estereotips existents, causants de moltes situacions de desigualtat i discriminació actuals. Un dels àmbits des d'on més es pot fer és el de la cultura, a través de la programació i els recursos culturals de la ciutat.

Pel que fa a l'**oferta d'activitats**, es valora positivament la diversitat de tipologia d'aquestes i el fet que n'hi hagi per a totes les edats. A més, es destaca que n'hi ha moltes de caire cultural on el paper de les dones és rellevant, fet que es considera que ajuda a fomentar la igualtat de gènere. Per exemple, en el cas de l'oci cultural, la programació trimestral ja incorpora la perspectiva de gènere. Es pot veure, per exemple, en:

- L'espectacle Akelarre de cabaret feminista que fa una reflexió sobre el món que ha tocat viure a les dones i com transformar-lo.
- El club de lectura amb perspectiva de gènere “Fem tertúlia” que s'ha realitzat durant el 2021 a la Biblioteca de Montornès. La proposta inclou sessions mensuals al voltant de literatura feminista i és ben valorada per aquelles persones que hi han participat.
- El teatre Margarida Xirgu inclou en la seva programació obres amb perspectiva de gènere a la programació trimestral.
- Per la Festa Major es destaca la realització d'espectacles d'humor feminista com ara amb la comèdia “Calladitas estáis más guapas!” que es va programar l'any 2020.

Imatge 11. Cartell “Calladitas estáis más guapas!”



Font: Memòria Pla d'Igualtat 2020

Imatge 12. Cartell concurs de fotografia



Font: Memòria Pla d'Igualtat 2019

En aquesta mateixa línia, durant les **diades** més rellevants com el 8M, 25N i 28J s'organitzen exposicions fotogràfiques, obres de teatre i performances que promouen la igualtat de gènere i la diversitat sexual, a l'hora que s'aprofita per visibilitzar el treball creatiu de les dones i les persones LGBTI. Tanmateix, es valora que aquest reconeixement hauria de tenir més continuïtat durant tot l'any, especialment en el cas LGBTI, ja que les persones entrevistades opinen que no hi ha gaires projectes amb contingut d'aquest tipus al municipi, ni per a infància ni per al públic en general. Es constata que seria important ampliar-ne l'oferta ja que permetria visibilitzar aquest col·lectiu de cara al conjunt de la ciutadania.

“El més important és normalitzar i naturalitzar.” (ciutadania)

En tot cas, la valoració de l'oferta d'oci i cultura disponible al municipi és bona, i des de l'ajuntament s'indica que el consum de cultura està molt feminitzat, malgrat no es disposi de dades. Les dones entrevistades mencionen els clubs de lectura a la biblioteca (entre els quals n'hi ha un de feminista), les rutes per conèixer Montornès o les activitats que s'organitzen en motius de diades internacionals com el 8M, el 28J o el 25N. En concret, es valoren les accions impulsades per l'ajuntament com ara la lectura de manifestos durant les 3 diades mencionades, i l'extens programa d'activitats durant el mes de març (en motiu del 8M), que inclou des d'activitats esportives, culturals, artístiques i gastronòmiques fins a conferències.

Imatge 13. Programes en motiu del 8M i el 25N.



Font: Ajuntament de Montornès del Vallès.

De fet, el seguiment i participació d'aquestes diades (sobretot del 8M i el 25N) és elevat, la majoria de les dones entrevistades hi han participat i en fan una valoració positiva. No obstant, opinen que cal més continuïtat en les actuacions relacionades amb igualtat i diversitat sexual, reforçant la divulgació d'aquestes activitats, ja que hi ha la sensació que hi van sempre les mateixes persones perquè la informació no arriba a tota la ciutadania, fet que fa baixar la participació.

Pel que fa a la **diversitat sexual**, s'indica que no hi ha cap espai d'oci o de trobada per a les persones LGBTI, identificant-ho com una gran mancança del municipi. Existeix un espai vinculat al departament de Joventut de l'ajuntament, però no és reconegut com a tal. En aquest sentit, la ciutadania també expressa que troba a faltar espais d'oci nocturn LGBTI. Malgrat que Montornès no és un municipi on s'hi hagin detectat casos d'LGBTIfòbia, es considera que de nit és quan hi pot haver més agressions i augmenta la sensació d'inseguretat per a aquestes persones.

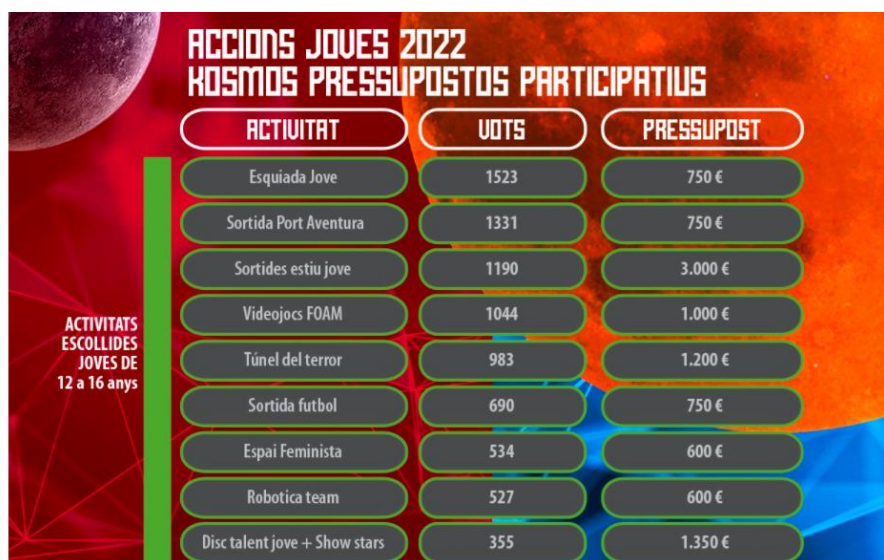
En aquest sentit, l'absència de casos d'LGBTIfòbia identificats en l'oci i espais de participació comunitària pot estar explicada per la discreció d'aquestes persones, que té origen en les dificultats que suposa mostrar les opcions no normatives en els territoris marcats per les dinàmiques pròpies dels pobles, on tothom es coneix. De fet, tal i com s'ha recollit en les entrevistes i grups de discussió, la impressió majoritària és que Montornès del Vallès és un municipi on no succeeixen gaires episodis de discriminació explícits, però on tampoc és fàcil visibilitzar la pertinença a la comunitat LGBTI.

“Cal revisar el funcionament de la societat, [...] certes persones s'identifiquen com a tals [com a persones LGBTI] a Barcelona, fora de Montornès, on es detecta certa reticència a exposar-se.” (entrevista a cos tècnic)

6.2. Participació comunitària i equipaments

Al municipi hi ha altres iniciatives de participació que fomenten la igualtat de gènere, com ara la Fira d'Economia social i solidària, que es tracta a l'apartat “Treball i democratització de les cures”, o els **pressupostos participatius per a joves** (Kosmos). Aquests, sovint inclouen propostes feministes creades pel jovent de Montornès i, per exemple en l'edició del 2022, d'entre les propostes escollides per nois i noies de 12 a 16 anys hi ha un Espai Feminista.

Imatge 14. Resultats pressupostos participatius per a joves, 2022



Font: Web ajuntament

També val la pena destacar que del total de joves que han intervingut en aquest procés participatiu un 54% són noies, fet que demostra una participació lleugerament més elevada que en el cas dels nois (46%).

Pel que fa als **equipaments comunitaris**, els més destacats per les persones entrevistades són principalment la biblioteca, el Centre Esportiu Municipal i el teatre Margarida Xirgu. La majoria de les persones entrevistades utilitzen aquests espais amb certa freqüència i s'hi senten còmodes, tant pel que fa als espais com a les persones que hi treballen o que els utilitzen. No obstant, en el cas de la biblioteca i del teatre, persones LGBTI comenten que, malgrat hi ha hagut canvis, troben

a faltar més oferta que inclogui, representi i visibilitzi més el col·lectiu, especialment aquella dirigida a la infància. Es valora que a menys edat és més fàcil normalitzar la diversitat sexual i de gènere i que productes culturals i artístics com ara llibres o obres de teatre poden tenir un impacte molt positiu en l'acceptació de la diversitat.

“Ara sí que hi ha molta més representació per tot arreu però s’han de buscar les històries de qualitat que siguin enriquidores i promocionar-les.” (entrevista a personal tècnic)

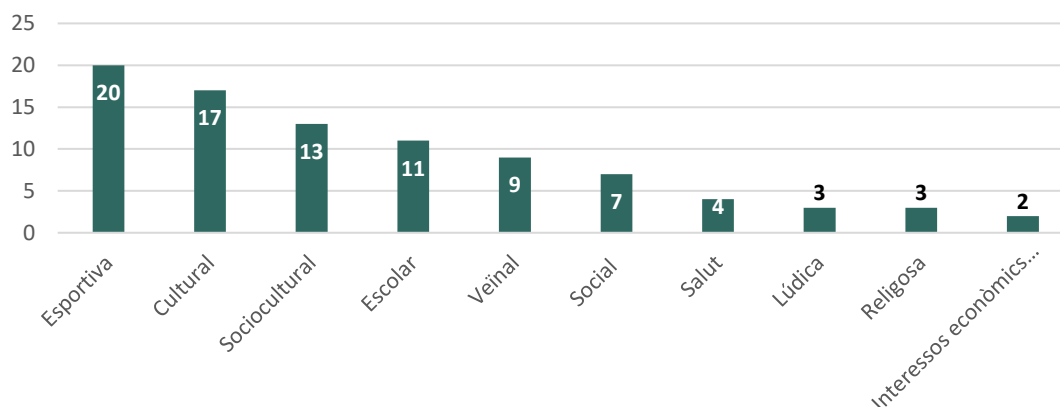
Per últim, és important posar de relleu que, malgrat la percepció de baixa participació a les activitats comunitàries d'oci i culturals disponibles al municipi, aquesta no s'adjudica a una problemàtica relacionada amb la conciliació ja que algunes dones asseguren que l'oferta disposa d'una gran varietat d'horaris que s'adapten a les necessitats i ritmes de vida de la majoria de la població. A més, al 2019 l'Ajuntament de Montornès comença a posar a disposició de la ciutadania un **espai d'acollida per a infants** durant els períodes no lectius i de vacances per facilitar, especialment a les dones encarregades de la majoria de les tasques de cures, la participació en les activitats comunitàries organitzades per l'ens. No obstant, amb l'arribada de la Covid-19 aquesta iniciativa s'ha vist fortament restringida.

S'indica com a causa de la baixa participació més aviat una manca de comunicació i difusió, així com una falta de visió interseccional. En aquest sentit, una de les entrevistades que participa en una entitat antiracista posa de manifest la manca d'interseccionalitat en l'oferta cultural i d'oci. Des de l'ajuntament hi ha coneixement d'aquesta realitat i la voluntat de revertir-la per incorporar les diversitats existents al municipi i oferir una programació més inclusiva, també en el cas de les dones. S'assenyala la necessitat de treballar la multiculturalitat i la varietat de projectes vitals de les dones nouvingudes. En aquesta línia, ja s'ha començat a treballar impulsant projectes com ara un grup de conversa amb dones d'origen estranger en el marc del projecte “Viu-conviu al barri”.

6.3. Espais de participació, associacionisme i voluntariat

Montornès del Vallès compta amb un teixit associatiu i comunitari variat, que es concreta en un total de 89 associacions i entitats registrades.

Gràfic 4. Nombre d'associacions i entitats registrades per tipologia.



Font: Ajuntament de Montornès del Vallès, 2022

Tal i com s'observa al gràfic, la categoria d'entitats més nombrosa és l'esportiva que compta amb 20 entitats i representa el 22,5% del total. Tot seguit trobem les associacions de caire cultural (19,1%) i sociocultural (14,6%),

A més distància, se situen les associacions escolars (12,4%), veïnals (10,1%) i les entitats socials (7,9%). Finalment, amb menor representació, les entitats de salut, lúdiques, religioses i les relacionades amb interessos econòmics i professionals.

Val la pena destacar que, entre la tipologia d'entitats de caire social n'hi ha dues que interpel·len directament les dones: l'Associació Dones per la Igualtat de Montornès (ADIM) i l'Asociación de Fibromialgia y Síndrome de Fatiga Crónica de Montornès del Vallès (AFIBROMON). Pel que fa a entitats LGBTI, no se n'ha detectat cap existent al municipi a data d'elaboració d'aquest estudi.

Malgrat tenir un teixit associatiu i comunitari ampli i diversificat, a les entrevistes es posa de relleu que les accions de caire social, com per exemple la participació en associacions o el voluntariat, han decaïgut en els últims anys amb una acceleració notòria arran de la pandèmia per Covid-19. Les persones entrevistades comenten l'exemple de l'associació AFIBROMON (Asociación de Fibromialgia y Síndrome de Fatiga Crónica de Montornès del Vallès) que ha acabat plegant per la degeneració de l'estat de salut de les dones que en formaven part i la fatiga de les poques que la tiraven endavant. Tanmateix, aquelles que hi participaven valoren molt positivament la implicació de l'ajuntament i les facilitats que sempre els han posat per dur a terme la seva activitat associativa. Posen de manifest que, en l'àmbit del voluntariat, al municipi hi falta implicació ciutadana. La iniciativa #cuidemnosMontornès, impulsada pel consistori, és un exemple de voluntariat molt ben considerat entre les participants al grup de discussió ja que ha permès la creació i coordinació d'una xarxa de suport formada per veïns, veïnes, comerciants, persones voluntàries i professionals del municipi.

Pel que fa als **espais de presa de decisions**, l'opinió és similar: manca participació. D'una banda, i a tall d'exemple, una participant comparteix que costa molt que les famílies s'involucrïn al Consell Escolar, un espai on malgrat la participació sigui baixa normalment està molt feminitzat, igual que passa amb les AFA. D'altra banda, dues de les entrevistades esmenten que van participar a la **Taula d'Igualtat**, i comenten que a l'inici era una espai que funcionava però que finalment va acabar institucionalitzant-se, fet que va fer minvar la participació de la ciutadania fins que l'espai va deixar de ser operatiu. Era un espai valorat positivament i les que hi participaven creuen que era un instrument útil de detecció de necessitats de les dones del municipi que les apropava al consistori i les permetia transmetre demandes i propostes. Es constata que valdria la pena intentar reiniciar-la després de revisar-ne el plantejament i funcionament.

En definitiva, tot i que les dones entrevistades afirmen que els agradaria participar més en la vida comunitària del municipi i prendre part en les decisions que les afecten, el cert és que no totes s'organitzen amb aquesta finalitat i la majoria no participen en associacions o entitats existents.

7. Treballs i democratització de les cures

En aquest apartat es realitza una diagnosi sobre les dificultats i les discriminacions que pateixen les dones i persones LGBTI en el mercat de treball i sobre quin és el grau de desenvolupament d'una línia d'acció sobre aquesta qüestió per part de l'ajuntament. També s'analitzen aspectes relacionats amb les tasques de cures i els efectes de les desigualtats de gènere existents en la nostra societat.

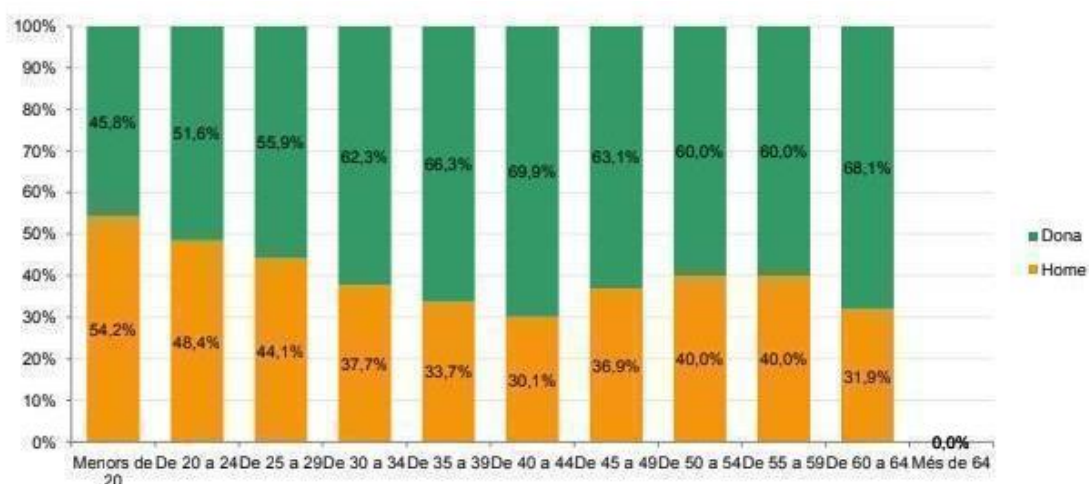
7.1. Inserció laboral i ocupació femenina

La **feminització de l'atur** a Montornès és una de les principals preocupacions del consistori. “Impulsar la igualtat d'oportunitats de les dones en l'accés a l'ocupació” és una de les prioritats fixades per l'ajuntament i recollides al Pla Director de Desenvolupament Local.

Les dades disponibles reforcen aquesta necessitat, atès que al setembre de 2021 el 62,9%³ de les persones aturades al municipi eren dones (3,5 punts per sobre de la mitjana del Vallès Occidental). Aquesta dada és especialment significativa si es té en compte que, al 2015 (any en que es va publicar el Pla Director de Desenvolupament Local) la taxa d'atur femení era del 55,5%, és a dir, 6 punts per sota de l'actual.

Pel que fa a l'ocupació, ja s'ha comentat prèviament que hi ha una notable feminització de l'atur. El següent gràfic mostra la tendència a l'alça d'aquest fenomen a mesura que les dones s'aproximen al moment de la maternitat. En menors de 20 anys, l'atur femení és relativament baix, del 45,8% (mentre que en els homes és 11 punts més elevat), però en el cas de les dones va augmentant progressivament assolint el seu pic en la franja d'edat del 40-44 anys.

Gràfic 5. Persones aturades a Montornès en percentatge per edat i sexe, 2021

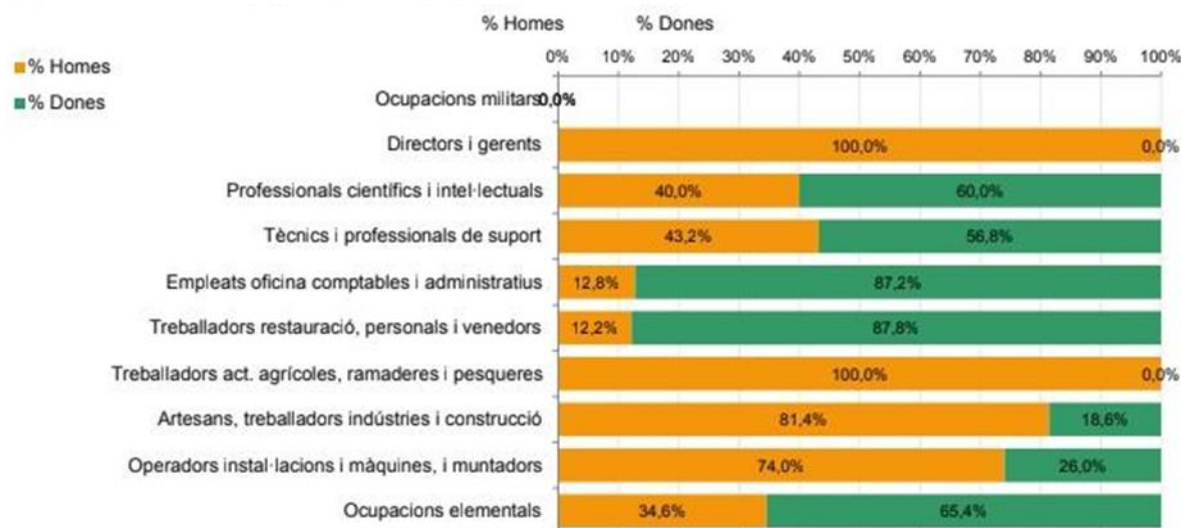


Font: SIEM - Informe Atur Registrat, setembre 2021

³ SIEM - Informe Atur Registrat, setembre 2021

Si s'analitzen les dades referents a les ocupacions de les persones aturades, hi ha diversos aspectes rellevants que cal destacar:

Gràfic 6. Ocupacions de les persones en situació d'atur per sexe, 2021



Font: SIEM - Informe Atur Registrat, setembre 2021

El 100% de les persones directives aturades són homes, fet que pot ser representatiu d'una realitat: la majoria de les persones que ocupen càrrecs de direcció són homes. També es destaca el 87,8% d'atur femení entre les persones treballadores de la restauració, personals i venedores. La majoria de les professionals de les cures són dones (treballadores personals) i és probable que en aquest sector hi hagi un important gruix de presència femenina.

“Jo mateixa he treballat fent neteja. Et lledes, te'n vas a netejar a un altre lloc abans que obri, tornes a casa, i amb la pandèmia s'ha accentuat aquesta desigualtat, sobretot en els horaris de desinfecció. Suma totes les hores de trajecte d'una punta a l'altra de Montornès... El treball de cures és majoritàriament exercit per dones. Doble jornada”. (ciutadania)

A més a més, des de l'ajuntament es considera que l'elevat índex d'atur femení segurament pot explicar-se per la quantitat de dones que estan treballant en economies submergides i condicions de precarietat laboral, fet que està directament relacionat amb la feminització de la pobresa i que preocupa al consistori. Aquesta realitat, vinculada amb la crisi de les cures que ja existia abans de la Covid-19 però que s'ha vist greument afectada per la pandèmia, ha posat sobre la taula la necessitat de dignificar les tasques reproductives i democratitzar-les.

Amb la finalitat de revertir aquesta realitat i reconeixent les dones com un dels col·lectius principals envers el qual cal dirigir accions ocupacionals, el consistori es proposa treballar aspectes que afavoreixin la inserció laboral femenina. Concretament s'han establert en dues línies de treball:

- Una línia que permeti identificar obstacles i oportunitats per a la inserció al mercat de treball de les dones de Montornès, entre les quals es planteja estudiar els serveis

complementaris que pot oferir l'ajuntament per afavorir l'ocupació i reflexionar sobre les oportunitats laborals que puguin existir al municipi per a aquest ampli sector de la població;

- Una altra dirigida a les organitzacions creadores de treball, per tal de sensibilitzar-les sobre la problemàtica de la feminització de l'atur i establir aliances per fomentar la contractació de dones.

Addicionalment, val la pena mencionar que el departament d'Ocupació, Promoció Econòmica i Comerç compta amb una tècnica formada en perspectiva de gènere.

En la mateixa línia, el **Pla de Cooperació** contempla la importància de tenir accés a treballs dignes sense discriminació per raó de gènere, així com també la necessitat de promoure l'economia Social i Solidària. El document està alineat amb el 5è Objectiu de Desenvolupament Sostenible, que preveu "Impulsar processos d'apoderament de les dones per reforçar la seva capacitat d'exigir els seus drets i combatre tota forma de discriminació i violència per raó de gènere."

En l'àmbit de l'**ocupació i promoció econòmica** es duen a terme actuacions amb perspectiva de gènere, relacionades amb l'emprenedoria femenina, l'economia social i solidària i el foment de la inserció laboral de les dones. Es destaca el Dispositiu d'Inserció Laboral (DIL) que intenta afavorir a dones i persones majors de 45 anys a trobar feina, així com el projecte de formació en emprenedoria social i feminista "Dones amb talent" impulsat pel Departament de Promoció Econòmica de l'Ajuntament de Montornès dintre del projecte de Treball als Barris subvencionat pel SOC i el consistori, que aquest any celebra la seva 4a edició. Aquest programa compta amb dues fases: una de formació teòrica, a través de l'Escola Popular d'Economia Feminista, per treballar necessitats de les dones al mercat laboral, tant a nivell individual com de grup; i una segona fase centrada en l'emprenedoria social que permet elaborar un pla laboral per afavorir la inserció de les participants al mercat de treball. El projecte també compta amb un pla d'ocupació vinculada on cinc persones durant 6 mesos treballen per l'Ajuntament en àmbits que puguin estar vinculats als seus projectes individuals per tal que puguin gaudir d'un aprenentatge pràctic. Aquesta iniciativa i el treball que es fa en relació amb l'emprenedora femenina és ben valorada per part de les dones entrevistades:

"Se trabaja el emprendimiento, en el cual se capacita a las mujeres en una idea de proyecto enfocada en la economía solidaria y que conlleva un plan laboral desde el ayuntamiento." (ciudadania)

Imatge 15. Cartell de l'Escola Popular d'Economia Feminista Virtual, 2020



Font: web de l'Ajuntament de Montornès

A més, cal destacar que un grup de dones d'entre 35 i 56 anys que van formar part de la primera edició de Dones amb Talent van crear al 2020 l'associació Ilusiona-T, amb la vocació “d'apoderar les dones del municipi [...] i vetllar pel benestar social i econòmic del gènere femení a Montornès”⁴. També val la pena mencionar que l'ajuntament disposa de plans ocupacionals específics per a dones i que, en aquells dirigits a població general, sempre s'intenta que hi hagi paritat.

“Quan fem altres plans d'ocupació que no són tant directes com el de dones, sí que intentem que hi hagi una paritat, que puguin accedir tant homes com dones, i que estigui equilibrat tant el seu accés com el seu resultat.” (entrevista a personal tècnic)

També cal posar de relleu que les formacions ocupacionals que s'organitzen des del consistori s'intenten fer sempre en un horari que faciliti l'assistència de les dones i la conciliació personal i familiar.

7.2. Discriminacions en l'àmbit laboral

En general, les persones entrevistades identifiquen diverses discriminacions que es donen en l'àmbit laboral, ja sigui per raó de gènere, d'origen, d'edat o de capacitats (en el cas de dones amb algun tipus de discapacitat o diversitat funcional).

Origen

Les participants perceben una manca de visibilitat dels talents femenins, especialment en el cas de dones migrades i racialitzades. Aquelles en situació d'atur nascudes fora d'Espanya presenten una taxa similar a la mitjana del total de dones del municipi. No obstant, si s'analitzen les dades per procedències, es pot veure com, en el cas de les dones procedents d'Amèrica central i del sud, la taxa d'atur arriba fins al 78,9% (quasi 20 punts per sobre la mitjana). En canvi, les dades més

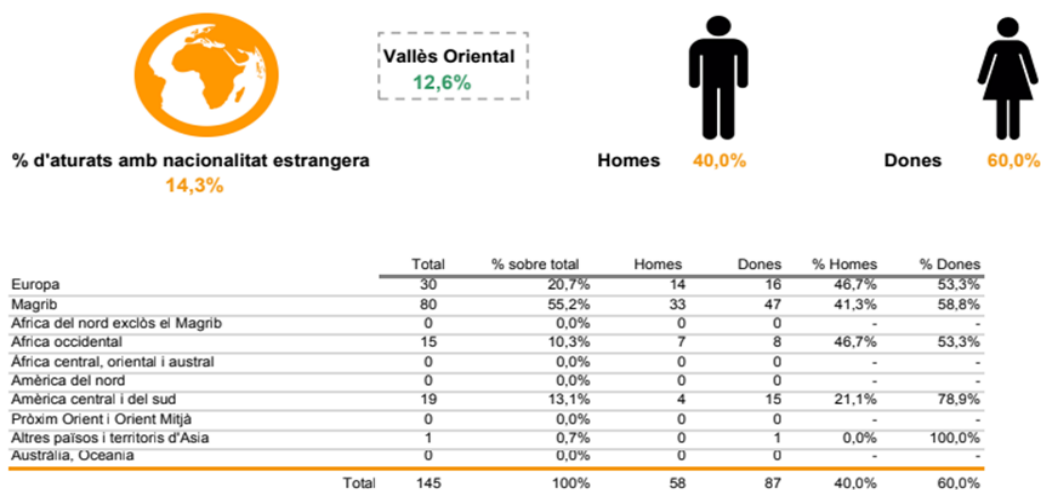
⁴ <https://www.sommontornes.cat/noticia/51866/nou-dones-de-montornes-posen-en-marxa-ilusiona-t>

baixes són les de dones procedents d'Europa i Àfrica occidental, ambdues del 53,3% (quasi 10 punts per sota de la mitjana del municipi).

L'ajuntament és coneixedor d'aquesta situació i la necessitat de treballar per revertir les dificultats que les dones d'origen migrant tenen a l'hora d'accedir a formacions o al món laboral, especialment quan són mares de menors de tres anys que no van a escola bressol. En aquest sentit, s'ha posat en marxa un sistema de bonificació de l'escola bressol en funció de la renda que les dones migrades estan utilitzant cada vegada més, fet que facilita la seva incorporació al mercat de treball.

Algunes de les dones entrevistades reconeixen situacions de discriminació per raó d'origen que es donen en el mercat de treball, però comenten la dificultat de denúncia d'aquests fets. Així mateix, el consistori mostra preocupació per les dones en situació administrativa irregular ja que la precarització laboral i les dificultats d'inserció s'accentuen de forma notable en aquests casos.

Gràfic 7. Població aturada segons origen i sexe, 2021



Font: SIEM - Informe Atur Registrat, setembre 2021.

Diversitat funcional

També es mostra especial preocupació per a les dones amb algun tipus de discapacitat que els impedeix o els dificulta trobar feina. Comenten la situació de precarietat en la que es troben ja que han de fer front a moltes barreres per a la inserció laboral. A més, les feines a les quals poden optar sovint impliquen treballar molt poques hores, obligant-les a viure en una situació de vulnerabilitat econòmica que té ramifications en altres àmbits de la seva vida, com ara la falta d'autonomia.

Edat

Així mateix, es comparteixen inquietuds lligades a les dificultats d'inserció laboral del jovent, però en aquest cas es considera que no està tan vinculat a una qüestió de gènere sinó a una situació més aviat contextual i de precarització dels treballs als quals poden optar els i les joves. També s'ha mencionat prèviament la dificultat de compaginar la vida laboral i la familiar en l'etapa de la maternitat, aspecte que es desenvoluparà més endavant.

Gènere

Directament relacionat amb discriminacions per raó de gènere es menciona el fenomen de la bretxa salarial, que afecta a totes les dones independentment del sector en el qual treballin, la categoria laboral, perfil o edat que tinguin.

L'accés a càrrecs de decisió també es considera com una dificultat afegida quan s'és dona, realitat que intersecciona amb una altra barrera: la maternitat. De fet, com s'ha vist més amunt, l'atur femení augmenta notablement entre els 30 i els 44 anys.

“Si ets dona tens més dificultats d'accedir a alts càrrecs, i sobretot si decideixes ser mare.” (ciutadania)

LGBTI

Pel que fa a les discriminacions envers les persones LGBTI, ja sigui per motiu d'orientació sexual, d'identitat o d'expressió de gènere, les persones entrevistades no han posat de manifest detectar discriminacions específiques en l'àmbit laboral per aquest motiu al municipi; tanmateix, es constata que poden existir en algunes organitzacions o sectors laborals concrets en que sí que es reproduïxin certes desigualtats.

Tot i que la Llei 11/2014 estableix en l'article 21 l'obligatorietat del departament competent en matèria de treball d'impulsar diferents actuacions i mesures que garanteixen la no-discriminació de les persones LGBTI en l'àmbit laboral, d'acord amb la informació recollida en les entrevistes no es té constància que s'hagin realitzat actuacions d'aquest tipus al municipi.

7.3. Conciliació i corresponsabilitat

Les tasques de cures, i totes aquelles tasques reproductives no remunerades que sovint queden invisibilitzades, recauen en gran part sobre les dones. Un estudi realitzat al 2019 pel Centre d'Estudis d'Opinió (CEO)⁵ mostra que els homes dediquen, de mitjana, unes 12 hores la setmana a feines domèstiques, deu menys que les dones, que hi dediquen, de mitjana, 22 hores i mitja. Altrament, el 42,6% dels homes consideren que el repartiment de les tasques domèstiques és igualitari, mentre que només el 27,1% de les dones opina el mateix.

⁵ <http://upceo.ceo.gencat.cat/wsceop/7468/Dossier%20de%20premsa%20-958.pdf>

Així doncs, malgrat poc a poc s'intenti avançar cap a una coresponsabilització d'aquestes feines, la realitat és que la majoria de les activitats que sustenten les comunitats les duen a terme les dones, realitat que, segons elles, es veu agreujada amb l'arribada de la maternitat.

“Tot i que les nostres parelles no han rebut la mateixa educació que els nostres pares, veiem que no hi ha coresponsabilitat. Comentaris com “¿en qué te puedo ayudar?”, la coresponsabilitat no es relaciona només amb les criatures o l'embaràs, però aquí és quan es fa més patent la manca de coresponsabilitat. Se li ha de donar un espai social físic (escola, al centre de salut de dones i homes embarassats, noves masculinitats...) per poder parlar-ne”. (ciudadania)

Es destaca la importància de treballar i afavorir l'apoderament de les dones, que implica la necessitat de crear espais de trobada entre iguals, on poder tenir veu, ser escoltades i compartir experiències i malestars. Una participant recorda la creació espontània d'un grup de mares noves que, de tant en tant, quedaven per veure's i compartir vivències i preocupacions. El grup va anar prenent força i fins i tot l'ajuntament els va cedir un espai per reunir-se. Una altra dona comenta que ha estat mare recentment i que assisteix a un grup de postpart on sovint parlen sobre la coresponsabilitat i les problemàtiques quotidianes amb què es troben en aquest àmbit.

“El treball de cures és molt important. La coresponsabilitat és pràcticament nul·la. No només amb 40 anys, amb 20 [anys] tampoc existeix, i això porta a moltes baralles de parella.” (ciudadania)

En aquesta línia, l'ajuntament va dur a terme una conferència virtual sobre conciliació en temps de Covid-19, organitzada entre els departaments d'Educació, Infància i Igualtat. I és que les dones mostren la seva preocupació per la sobrecàrrega que sostenen i les dobles jornades (laboral i domèstica) que pateixen, amb especial afectació sobre aquelles que treballen com a professionals de les cures (que en gran part són migrades).

També fan referència a la càrrega mental que suporten i com aquesta, combinada amb la jornada laboral, acaba repercutint en la salut física, mental i emocional de les dones.

“També hi ha un tema de càrrega mental amb el tema de la coresponsabilitat, i ells no tenen aquesta càrrega mental contínua. Estem a dins i a fora. Treballant però pensant en casa.” (ciudadania)

Identifiquen un problema estès de conciliació entre la vida laboral i la personal que fa que, sovint, les que hagin de sacrificar la seva carrera professional siguin les dones, com és el cas d'alguna de les participants. En aquest escenari, aquelles que no hi han renunciat mencionen persones cuidadores no professionals: àvies, avis i entorn proper. Aquestes figures tenen un rol molt important en la cura d'infància i algunes dones asseguren que si no fos per la família segurament haguessin hagut de renunciar a treballar jornada completa, ascensos laborals i, en definitiva, ingressos més elevats que els permeten assolir un cert nivell de benestar econòmic.

7.4. Democratització de les cures

L'Ajuntament de Montornès reconeix que la democratització de les cures és un àmbit important a treballar i, de fet, el Pla d'Acció Municipal vigent (2020-2023) preveu fomentar l'economia feminista i realitzar una diagnosi sobre l'economia de les cures al municipi.

A tall d'exemple, s'ha organitzat una Fira d'Economia social i solidària que, en la seva 4a edició ha girat entorn l'economia feminista i el treball de les cures, centrant-se en la “precarietat i la invisibilitat de les tasques de cura cap a les persones dependents, una situació que encara s'ha vist més agreujada amb la pandèmia”⁶.

També es destaca que durant la irrupció de la pandèmia provocada per la Covid-19 l'ajuntament va posar en marxa la iniciativa #cuidemnosMontornès, creant una xarxa de suport ciutadana adreçada especialment a col·lectius en situació de risc. El Departament d'Igualtat va participar-hi facilitant suport tècnic per gestionar les demandes que es rebien i afavorint la participació de persones voluntàries. Al finalitzar l'estat d'alarma, la xarxa va seguir treballant, realitzant activitats de benestar emocional, voluntariat, etc.

Imatge 16. #cuidemnosMontornès



Font: web de l'ajuntament

Aquesta iniciativa és molt ben valorada per la ciutadania, que recorda un grup de voluntàries que feien companyia a dones grans en situació de soledat no volguda i les acompanyaven a fer gestions quotidianes com ara anar a comprar. Passat el confinament, la xarxa de suport segueix en marxa, tot i que aquesta informació no és gaire coneguda entre les participants al grup de discussió que comenten que si fos un recurs perenne seria de gran ajuda per a les dones grans.

Lligat a les demandes d'assistència que puguin tenir els veïns i les veïnes de Montornès, des d'Acció Social s'està estudiant la possibilitat d'ampliar el Servei d'Assistència al Domicili, fet que s'espera que repercuteixi en un augment de la contractació femenina, atès que, com s'ha esmentat prèviament, la majoria de les professionals de les cures professionals són dones.

Finalment, cal destacar l'existència de l'**Espai Dona**, un espai de suport mutu i autocora que es va iniciar com un grup de creixement personal a través de les tècniques de teatre. Les participants

⁶ <https://www.montornes.cat/actualitat/noticies/2021/11/10/1-economia-feminista-i-les-cures-al-centre-de-la-4a-fess>

es troben de forma regular acompanyades per una professional. És un espai de confiança i de cura mútua, semblant als que s'han comentat més amunt que han creat mares primerenques. En aquesta línia, l'Associació Ilusiona-T també ha creat "cercles de dones d'ajuda mútua. Una iniciativa que, diuen, els va molt bé per alliberar i descarregar tensions emocionals"⁷.

Imatge 17. Membres de l'Associació Ilusiona-T



Font: web de l'ajuntament

⁷ <https://www.sommontornes.cat/noticia/51866/nou-dones-de-montornes-posen-en-marxa-ilusiona-t>

Bloc III. Pla d'Acció

1.Introducció al Pla d'Acció

El Pla d'Acció és la part operativa del pla, que conté les accions a desenvolupar i es basa en els resultats obtinguts a la Diagnosi. Estableix quines són les actuacions que es duran a terme en el marc de les polítiques d'igualtat i LGTBI del municipi durant un període determinat i funciona com a full de ruta per a la implementació del Pla.

Aquest Pla d'Acció s'haurà de desenvolupar seguint les indicacions recollides al Sistema de Seguiment i Avaluació, que es troba al següent apartat del document.

L'estructura del Pla d'Acció consta de 6 eixos estratègics que inclouen, cadascun, un seguit d'objectius específics. Aquests són:

Eix 1. Compromís amb la igualtat

Objectiu 1.1. Incorporar la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere de manera transversal a totes les àrees i polítiques municipals.

Objectiu 1.2. Garantir les condicions necessàries per la correcta implementació, seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat i l'aplicació de la legislació vigent.

Eix 2. Violències masclistes i LGTBIfòbiques

Objectiu 2.1. Prevenir les violències masclistes i LGTBIfòbiques i sensibilitzar sobre la diversitat de formes, àmbits i situacions en què s'expressa.

Objectiu 2.2. Garantir la protecció dels drets, l'assessorament i el suport a les persones que han sigut objecte de discriminacions i violències masclistes i LGTBIfòbiques.

Eix 3. Coeducació i transmissió d'una cultura igualitària

Objectiu 3.1. Consolidar la coeducació com a eix transversal de les polítiques educatives.

Objectiu 3.2 Abordar les discriminacions i la reproducció d'estereotips i pràctiques sexistes i LGTBIfòbiques a tota la comunitat educativa.

Eix 4. Qualitat de vida

Objectiu 4.1. Incloure la perspectiva de gènere i LGTBI en les accions de salut municipals.

Objectiu 4.2. Garantir que els espais, activitats i entitats esportives siguin igualitaris, inclusivament i respectuosos.

Eix 5. Participació i cultura

Objectiu 5.1. Fomentar la participació comunitària de les dones i persones LGBTI i facilitar l'accessibilitat i els usos de l'espai públic i els equipaments municipals tenint en compte la perspectiva interseccional (discriminacions múltiples).

Objectiu 5.2. Augmentar el reconeixement i la visibilitat de la diversitat sexual i de gènere amb una perspectiva interseccional (discriminacions múltiples).

Eix 6. Treballs i democratització de les cures

Objectiu 6.1. Reduir les desigualtats que afecten les dones i les persones LGTBI al mercat laboral, millorant l'accés a l'ocupació, les condicions de treball i sensibilitzant el teixit empresarial al respecte.

Objectiu 6.2. Dignificar i contribuir a una distribució més equitativa del treball de cures.

Per tal d'assolir els objectius marcats, es recullen un conjunt d'accions⁸ que hauran de desenvolupar-se durant el període de vigència del Pla d'Igualtat i LGTBI de Montornès del Vallès. Cadascuna de les actuacions inclou un conjunt d'ítems que han estat establerts a partir de les accions participatives amb el personal tècnic municipal, la ciutadania i les reunions de coordinació amb el Grup Motor:

- **Descripció de l'acció:** aporta informació detallada sobre l'acció.
- **Departaments responsables:** són els departaments que han d'entomar el lideratge per a desenvolupar l'acció.
- **Departaments implicats:** són els departaments que hauran de donar suport als departaments responsables, ja que sense la seva implicació, l'acció no es pot desenvolupar correctament.
- **Temporalització:** estableix el calendari d'implementació de l'acció i estableix dues temporalitats: curt termini -primer i segon anys de vigència del Pla- i mig/llarg termini -tercer i quart any de vigència del Pla-.
- **Pressupost addicional:** apunta si l'actuació requereix de pressupost addicional pel departament d'Igualtat per a dur-se a terme.
- **Indicadors de seguiment i avaluació:** els indicadors possibiliten fer el seguiment del grau d'implementació de les actuacions i són necessaris per a avaluar-les.

⁸ Cadascuna de les accions es codifica segons l'eix i objectiu al que pertany. Per exemple, l'acció 1.2.3 és la tercera acció del segon objectiu específic de l'eix 1.

EIX 1. Compromís amb la igualtat

Aquest primer eix de treball té la finalitat de promoure la incorporació de la perspectiva de gènere i de diversitat sexual de forma transversal al consistori per tal de reforçar la igualtat com un dels valors cabdals de Montornès del Vallès. Alhora, aquest compromís ha de facilitar la correcta implementació pla i el compliment de la normativa vigent en aquesta matèria.

O1.1. Incorporar la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere de manera transversal a totes les àrees i polítiques municipals

Acció 1.1.1. Realitzar una formació a tot el personal del Consistori sobre igualtat de gènere i sobre l'aplicació de la normativa vigent en la matèria			
Descripció de l'acció			
Dur a terme una formació en perspectiva de gènere i la normativa vigent en la matèria a tot el personal del Consistori, incloent totes les àrees i nivells de comandament. Aquesta acció s'haurà de realitzar de forma periòdica (bianualment)			
Departaments responsables	Departaments implicats	Temporalització	Pressupost adicional
Organització i Desenvolupament del Personal	Departament d'Igualtat	Curt termini	No
Indicadors de seguiment i avaluació			
I1-1. Nombre de personal de l'ajuntament que ha rebut formació sobre igualtat de gènere.			
I1-2. Grau de satisfacció de les persones formades.			

Acció 1.1.2. Realitzar una formació a tot el personal del Consistori sobre perspectiva LGBTI i sobre l'aplicació de la normativa vigent en la matèria			
Descripció de l'acció			
Dur a terme una formació en perspectiva de la diversitat sexual i de gènere i la normativa vigent en la matèria a tot el personal del Consistori, incloent totes les àrees i nivells de comandament. Aquesta acció s'haurà de realitzar de forma periòdica (bianualment)			
Departaments responsables	Departaments implicats	Temporalització	Pressupost adicional
Organització i Desenvolupament del Personal	Departament d'Igualtat	Curt termini	No
Indicadors de seguiment i avaluació			
I2-1. Nombre de personal de l'ajuntament que ha rebut formació sobre perspectiva LGBTI.			
I2-2. Grau de satisfacció de les persones formades.			

Acció 1.1.3. Realitzar una formació a tot el personal del Consistori sobre igualtat de tracte i no discriminació amb visió interseccional

Descripció de l'acció

Aquesta acció* proposa dur a terme una formació sobre les diferents desigualtats destinada a professionals públics que fan atenció directa (OAC, Serveis Socials...) i a professorat.

*Acció extreta del Pla de Convivència

Departaments responsables	Departaments implicats	Temporalització	Pressupost adicional
Departament de Convivència	Departament d'Igualtat	Mig/llarg termini	No

Indicadors de seguiment i avaluació

I3-1. Nombre de persones que han fet la formació.

I3-2. Nombre de formacions realitzades.

Acció 1.1.4. Revisió i estandarització de formularis amb perspectiva de gènere i LGBTI

Descripció de l'acció

Revisar els formularis utilitzats en tot l'ajuntament per garantir que s'empri un llenguatge inclusiu amb la diversitat de gènere i no sexista.

Departaments responsables	Departaments implicats	Temporalització	Pressupost adicional
Departament de Transparència i Departament de Secretaria	Tot l'ajuntament	Mig/llarg termini	No

Indicadors de seguiment i avaluació

I4-1. Nombre de formularis revisats amb perspectiva de gènere i LGBTI.

I4-2. Percentatge dels formularis modificats en base a criteris d'igualtat en relació al total de formularis revisats.

Acció 1.1.5. Incloure clàusules socials sobre perspectiva de gènere i LGTBI en licitacions o contractacions**Descripció de l'acció**

Incloure les clàusules socials sobre perspectiva de gènere i LGTBI en les licitacions i contractacions a tots els departaments de l'ajuntament.

Departaments responsables	Departaments implicats	Temporalització	Pressupost adicional
Departament de Secretaria	Tot l'ajuntament	Mig/llarg termini	No

Indicadors de seguiment i avaluació

I5-1. Nombre de plecs i licitacions que inclouen clàusules socials sobre perspectiva de gènere i LGTBI.

Acció 1.1.6. Actualitzar el Pla d'Igualtat Intern de l'ajuntament per donar compliment a la normativa vigent**Descripció de l'acció**

Revisar i actualitzar el Pla d'Igualtat Intern de l'ajuntament en base a les recents actualitzacions de la normativa vigent (el Reial Decret 901/2020, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial Decret 713/2010, del 28 de maig, sobre el registre i dipòsit de convenis i d'acords col·lectius de treball; i el Reial Decret 902/2020 d'igualtat retributiva entre homes i dones). Aquesta actualització ha de preveure també la formació continuada sobre perspectiva de gènere i LGTBI del personal municipal així com la recollida de dades desagregades per sexe.

Departaments responsables	Departaments implicats	Temporalització	Pressupost adicional
Departament d'Organització i Desenvolupament de Personal i representació de les persones treballadores	Departament d'Igualtat	Mig/llarg termini	No

Indicadors de seguiment i avaluació

I6-1. Actualització del Pla d'Igualtat Intern a partir del marc normatiu vigent.

O1.2. Garantir les condicions necessàries per la correcta implementació, seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat i l'aplicació de la legislació vigent

Aprovar i donar a conèixer el Pla d'Igualtat de gènere i LGTBI de Montornès del Vallès com a instrument marc de les polítiques d'igualtat municipals			
Descripció de l'acció			
Aprovació del Pla d'Igualtat i LGTBI de Montornès del Vallès pel Ple municipal. Quan el Pla s'hagi aprovat, s'haurà de desenvolupar un pla comunicatiu per fer difusió tant de la seva aprovació com dels seus continguts.			
Departaments responsables	Departaments implicats	Temporalització	Pressupost adicional
Ple Municipal, Departament d'Igualtat i Departament del Comunicació		Curt termini	No
Indicadors de seguiment i avaluació			
I7-1. Aprovació del Pla d'Igualtat de gènere i LGTBI per ple municipal. I7-2. Existència d'una estratègia comunicativa per fer difusió del Pla d'Igualtat de gènere i LGTBI.			

Acció 1.2.2. Creació d'un òrgan de seguiment del Pla d'Igualtat i LGTBI			
Descripció de l'acció			
Creació d'una Comissió de Seguiment que haurà de vetllar per la correcta implementació i avaluació del Pla d'Igualtat i LGTBI. Aquest òrgan s'haurà de reunir periòdicament per executar les seves funcions.			
Departaments responsables	Departaments implicats	Temporalització	Pressupost adicional
Departament d'Igualtat	Comissió de seguiment	Curt termini	No
Indicadors de seguiment i avaluació			
I8-1. Existència d'un document de caràcter operatiu que reculli les responsabilitats específiques de l'òrgan de seguiment del pla.			

Acció 1.2.3. Realitzar periòdicament l'avaluació del procés d'implementació de les accions del Pla			
Descripció de l'acció			
En base al sistema de seguiment i avaluació del Pla, la Comissió de Seguiment haurà de vetllar per la realització d'una avaluació anual del procés d'implementació del Pla i de les accions que contempla.			
Departaments responsables	Departaments implicats	Temporalització	Pressupost adicional
Comissió de seguiment	Departament d'Igualtat	Mig/llarg termini	No
Indicadors de seguiment i avaluació			
I9-1. Nombre de reunions realitzades per part de la Comissió de Seguiment del pla per avaluar el procés d'implementació.			
I9-2. Existència d'un sistema d'avaluació periòdica de l'execució del pla.			

Acció 1.2.4. Consolidar els recursos necessaris per al desenvolupament del Pla			
Descripció de l'acció			
Per tal de poder desenvolupar el Pla, els recursos existents s'han de mantenir i consolidar (tant pel que fa al personal assignat al desenvolupament del Pla com pel que fa a la partida pressupostària del Departament d'Igualtat). Aquesta acció preveu, alhora, el possible increment de recursos (tècnics i econòmics) si la planificació anual de les accions així ho requereix.			
Departaments responsables	Departaments implicats	Temporalització	Pressupost adicional
Responsables polítics	Departament d'Organització i Desenvolupament del Personal i Departament d'Igualtat	Curt termini	Sí
Indicadors de seguiment i avaluació			
I10-1. Despesa corrent del Departament d'Igualtat (incloent capítols 1, 2 i 4).			
I10-2. Variació o evolució de la despesa respecte l'exercici anterior.			
I10-3. Total de professionals dels serveis d'igualtat.			

EIX 2. Violències masclistes i LGTBIfòbiques

Pel que fa a l'abordatge de les violències masclistes, Montornès compta amb diversos recursos i actuacions que s'han realitzat al llarg dels darrers anys amb l'objectiu d'eradicar-les. Amb aquest nou pla es proposa incrementar les intervencions del consistori en aquesta matèria i reforçar l'abordatge de les violències LGTBIfòbiques, posant l'accent en donar a conèixer el Servei d'Atenció Integral disponible per a persones LGBTI.

En la mateixa línia, i tenint en compte que les violències masclistes i LGTBIfòbiques són només una de les diverses discriminacions que pateixen aquests grups, es pretén donar resposta a les discriminacions múltiples que puguin ocórrer al municipi i que impliquin especialment dones o persones LGBTI.

O2.1. Prevenir les violències masclistes i LGTBIfòbiques i sensibilitzar sobre la diversitat de formes, àmbits i situacions en què s'expressa

Acció 2.1.1. Seguir desenvolupant accions de sensibilització sobre les violències masclistes i LGTBIfòbiques			
Descripció de l'acció			
Mantenir les commemoracions i campanyes de prevenció i de sensibilització desenvolupades des del Departament d'Igualtat tenint en compte que: - Cal implicar diferents departaments - Cal facilitar la participació de la ciutadania - Cal desenvolupar les actuacions relacionades amb violències masclistes i LGTBIfòbiques en el marc de la vessant preventiva del Protocol Municipal per l'Abordatge de la violència masclista - Incloure, dins les accions de sensibilització, la mirada sobre les noves masculinitats amb joves Es proposa fomentar activitats de major impacte, encara que suposin una disminució del nombre total d'activitats. En aquest sentit, es pot valorar sumar esforços amb les iniciatives ciutadanes.			
Departaments responsables	Departaments implicats	Temporalització	Pressupost addicional
Departament d'Igualtat	Tot l'ajuntament	Curt termini	Sí
Indicadors de seguiment i avaluació			
I11-1. Nombre de serveis amb els quals s'han fet accions conjuntes de promoció de la igualtat de gènere.			
I11-2. Nombre d'accions realitzades per temàtica (violències, noves masculinitats, etc.).			
I11-3. Nombre d'agents locals col·laboradors en campanyes de sensibilització i reivindicatives.			

Acció 2.1.2. Reforçar i ampliar l'abast del Punt Lila

Descripció de l'acció

Aquesta actuació s'emmarca dins del Protocol Municipal per a l'Abordatge de la violència masclista i contempla:

- Incloure a les persones que treballen a les barres de bar, entitats i agents implicats en la Festa Major en la coordinació del Punt Lila
- Iniciar les prospeccions itinerants al principi de la nit (quan obre el Punt Lila) i no només després dels concerts
- Ampliar el Punt Lila a tot el cicle festiu i no només a la Festa Major

Departaments responsables	Departaments implicats	Temporalització	Pressupost adicional
Departament d'Igualtat	Departament de Convivència, Salut, Festes, Joventut i Participació	Mig/llarg termini	Sí

Indicadors de seguiment i avaluació

I12-1. Nombre de persones ateses als punts de prevenció i sensibilització (Punts Lila) de festes majors i altres esdeveniments festius.

I12-2. Ampliació dels agents implicats en el Punt Lila.

I12-3. Nombre d'hores en les quals es realitzen prospeccions itinerants.

I12-4. Nombre d'activitats festives on es desplega el servei del Punt Lila.

Acció 2.1.3. Creació d'un espai de referència per a les polítiques d'igualtat que inclogui els serveis d'atenció

Descripció de l'acció

Reunir en un únic equipament de referència totes les accions relacionades amb les polítiques d'igualtat: serveis d'atenció i informació (SIAD, SAI), tallers, entitats, grups de dones, espais de cura i altres.

Es proposa, com a possible emplaçament, Can Xerracan.

Departaments responsables	Departaments implicats	Temporalització	Pressupost adicional
Departament d'Igualtat	Departament de Joventut, Infància, Educació, Polítiques migratòries, OPEC i Serveis Socials	Mig/llarg termini	Sí

Indicadors de seguiment i avaluació

I13-1. Creació de l'espai de referència per a les polítiques d'igualtat.

O2.2. Garantir la protecció dels drets, l'assessorament i el suport a les persones que han sigut objecte de discriminacions i violències masclistes i LGTBIfòbiques

Acció 2.2.1. Millorar l'accés a la informació sobre les vies d'atenció en casos de violències masclistes

Descripció de l'acció

Reforçar el Servei d'Informació i Atenció a Dones i donar-lo a conèixer a la ciutadania i els diferents equips professionals ampliant els canals de difusió, tenint en compte la perspectiva interseccional i vinculant-ho a la Dimensió Violeta.

Alhora, aquesta actuació ha de potenciar el treball en xarxa i els sistemes de derivació existents (SIAD, Serveis Socials, Policia Local, etc.).

<i>Departaments responsables</i>	<i>Departaments implicats</i>	<i>Temporalització</i>	<i>Pressupost adicional</i>
Departament d'Igualtat i Departament de Comunicació	Tot l'ajuntament, especialment aquells departaments que realitzen acció directa	Curt termini	No

Indicadors de seguiment i avaluació

I14-1. Nombre d'accions de comunicació sobre el SIAD realitzades des de l'ajuntament desagregat per canals de difusió.

I14-2. Evolució del nombre de derivacions al SIAD respecte l'any anterior.

Acció 2.2.2. Intensificar la difusió dels serveis que ofereix el SAI

Descripció de l'acció

Aquesta actuació contempla la difusió de la vessant preventiva i d'acompanyament que ofereix el SAI, tant cap a la ciutadania com a nivell intern de l'ajuntament, per tal de promoure l'ús d'aquest recurs i fomentar la derivació entre serveis.

<i>Departaments responsables</i>	<i>Departaments implicats</i>	<i>Temporalització</i>	<i>Pressupost adicional</i>
Departament d'Igualtat i Departament de Comunicació	Tot l'ajuntament, especialment aquells departaments que realitzen acció directa	Curt termini	No

Indicadors de seguiment i avaluació

I15-1. Nombre d'accions de comunicació sobre el SAI realitzades des de l'ajuntament desagregat per canals.

I15-2. Evolució del nombre de persones ateses al SAI respecte l'any anterior.

Realitzar una formació específica en violències masclistes i Acció 2.2.3. LGBTIfòbia als departaments i serveis municipals que realitzen atenció directa

Descripció de l'acció

Aquesta formació s'adreça especialment a les persones referents del Protocol Municipal per a l'Abordatge de la violència masclista, cercant l'especialització en la temàtica.

Es considera que és prioritari que la Policia Local, Serveis Socials, Educació, Joventut i Infància realitzin aquesta formació.

La formació s'ha d'abordar des d'una perspectiva interseccional, articulant les violències masclistes amb el racisme, l'antigitanisme, la islamofòbia, el capacitisme, etc.

Departaments responsables	Departaments implicats	Temporalització	Pressupost adicional
Departament d'Igualtat i Departament d'Organització i Desenvolupament del Personal	Policia Local, Serveis Socials, Educació, Joventut i Infància	Curt termini	Sí

Indicadors de seguiment i avaluació

I16-1. Nombre de personal de l'ajuntament que realitza atenció directa que ha rebut formació sobre igualtat de gènere.

I16-2. Grau de satisfacció de les persones formades.

Acció 2.2.4. Creació de la figura de síndica local contra les discriminacions

Descripció de l'acció

Aquesta acció* preveu establir una figura de referència a la qual la població es pugui adreçar per donar a conèixer les discriminacions experimentades.

*Acció extreta del Pla de Convivència

Departaments responsables	Departaments implicats	Temporalització	Pressupost adicional
Departament de Convivència	Departament d'Igualtat	Mig/llarg termini	No

Indicadors de seguiment i avaluació

I17-1. Nombre de denúncies relacionades amb igualtat de gènere i diversitat sexual rebudes per la síndica local.

I17-2. Percentatge de denúncies relacionades amb igualtat de gènere i diversitat sexual rebudes per la síndica local en relació al total de denúncies rebudes.

EIX 3. Coeducació i transmissió d'una cultura igualitària

Aquest eix interpel·la a tota la comunitat educativa. Més enllà dels centres educatius i l'educació formal, es pretén seguir treballant per la transmissió d'una cultura igualitària en espais educatius no formals com poden ser entitats de lleure o juvenils i inclús el treball amb les famílies. En aquest sentit, es recull la importància de vetllar per la igualtat de gènere entre noies i nois, dones i homes, així com també la diversitat sexual, la identitat de gènere i els diferents models de família, per tal que siguin visibles i respectats en els diferents àmbits educatius.

O3.1. Consolidar la coeducació com a eix transversal de les polítiques educatives

Acció 3.1.1. Donar continuïtat a la línia de treball transversal coeducativa per a tots els agents implicats			
Descripció de l'acció			
Fomentar la sensibilització sobre igualtat de gènere i LGBTI en el sí de la comunitat educativa entesa d'es d'una mirada àmplia: professorat, professionals del lleure, famílies, etc.; incloent el suport i acompanyament per part del Departament d'Igualtat sobre com incorporar la perspectiva de gènere i LGBTI en l'àmbit educatiu.			
Departaments responsables	Departaments implicats	Temporalització	Pressupost adicional
Departament d'Educació, Infància i Joventut	Departament d'Igualtat i Comunitat Educativa	Curt termini	No
Indicadors de seguiment i avaluació			
I18-1. Nombre de sessions de coordinació entre agents de la comunitat educativa i el Departament d'Igualtat.			
I18-2. Nombre d'accions de sensibilització sobre coeducació realitzades desagregat per agents de la comunitat educativa			
I18-3. Nombre de participants a les accions de sensibilització sobre coeducació.			
I18.4. Nombre d'activitats i projectes coeducatius impulsats des de l'Ajuntament.			

Acció 3.1.2. Donar continuïtat a la reformulació dels patis amb perspectiva de gènere
Descripció de l'acció
Aquesta acció consisteix en donar continuïtat al projecte de reformulació dels patis amb perspectiva de gènere que ja s'ha desenvolupat en alguns centres educatius del municipi.

Es proposa que s'integri dins del pressupost de l'Ajuntament per tal que, al ser un projecte municipal, tots els centres educatius el desenvolupin.			
Departaments responsables	Departaments implicats	Temporalització	Pressupost addicional
Departament d'Educació	Departament d'Igualtat, Infància, Territori i Centres Educatius	Mig/llarg termini	Sí
Indicadors de seguiment i avaluació			
I19-1. Nombre de centres educatius que s'han adherit al Projecte de reformulació de patis amb perspectiva de gènere			

Acció 3.1.3. Donar continuïtat i sistematitzar la coordinació i assessorament entre el departament d'Igualtat i els equips professionals de diferents departaments que treballen en l'àmbit educatiu			
Descripció de l'acció			
L'acció consisteix en sistematitzar reunions de coordinació i planificació entre els departaments que realitzen atenció al públic i el departament d'Igualtat per promoure accions coordinades i en una mateixa línia d'actuació. Es proposa, alhora, realitzar accions formatives específiques en coeducació als departaments implicats en la matèria.			
Departaments responsables	Departaments implicats	Temporalització	Pressupost addicional
Departament d'Igualtat, Infància i Joventut	OPEC	Curt termini	No
Indicadors de seguiment i avaluació			
I20-1. Nombre de sessions de coordinació entre els equips professionals relacionats amb l'educació i el Departament d'Igualtat. I20-2. Nombre d'estratègies d'actuació conjuntes establertes. I20-3. Nombre d'accions formatives realitzades (si s'escau). I20-4. Nombre de persones assistents a les accions formatives (si s'escau).			

O3.2. Abordar les discriminacions i la reproducció d'estereotips i pràctiques sexistes i LGTBIfòbiques a tota la comunitat educativa

Treballar la prevenció de violències masclistes en joves, la sensibilització sobre la diversitat sexo-afectiva i les noves masculinitats en l'àmbit de l'educació formal i no formal			
Acció 3.2.1.			
Descripció de l'acció			
Aquesta acció, vinculada a la Dimensió Violeta i al Catàleg d'Activitats Educatives, parteix d'un enfocament i posicionament compartit entre agents educatius formals i no formals (entitats de lleure, espais joves, etc.) amb l'objectiu de treballar la prevenció de violències masclistes i LGTBIfòbiques en joves. Es proposa que el Catàleg d'Activitats Educatives inclogui: - Activitats amb perspectiva LGTBI. - Tallers sobre noves masculinitats i referents positius masculins que trenquin amb la normativitat. - Tallers sobre sexualitat i relacions afectives amb perspectiva de gènere i LGTBI.			
Departaments responsables	Departaments implicats	Temporalització	Pressupost adicional
Departament d'Igualtat, Infància i Joventut i Educació	Centres Educatius	Curt termini	Sí
Indicadors de seguiment i avaluació			
I21-1. Nombre d'activitats amb perspectiva LGTBI, sobre noves masculinitats i referents positius i sobre sexualitat i relacions afectives incloses en el Catàleg d'Activitats Educatives.			
I21.2. Nombre d'agents educatius que han demanat les activitats, segons temàtica.			

Acció 3.2.2. Donar continuïtat a l'espai feminista jove (vinculat a la Dimensió Violeta)			
Descripció de l'acció			
Partint de la proposta feta al procés de participació juvenil Kosmos, generar un espai on fer propostes feministes, vinculant-ho a la Dimensió Violeta. El format d'aquest espai es decidirà per part de les joves que hi vulguin participar.			
Departaments responsables	Departaments implicats	Temporalització	Pressupost adicional
Departament de Joventut	Departament d'Igualtat	Mig/llarg termini	No
Indicadors de seguiment i avaluació			
I22-1. Existència de l'espai feminista.			
I22-2. Nombre d'iniciatives feministes sorgides en el marc de l'espai feminista.			

EIX 4. Qualitat de vida

La qualitat de vida de les persones està estretament lligada a la salut, el benestar emocional i a als hàbits saludables com ara la pràctica esportiva. Aquest eix, fa especial referència a dos tipus d'actuacions: les de promoció de la salut de les dones i les persones LGTBI, vetllant especialment pel benestar emocional d'aquestes persones; i les de foment de la pràctica esportiva i hàbits saludables, garantint espais segurs i igualitaris on realitzar activitat física.

O4.1. Incloure la perspectiva de gènere i LGTBI en les accions de salut municipals

Acció 4.1.1. Consolidar el treball en benestar emocional i hàbits saludables en totes les etapes del cycle vital amb especial atenció en l'àmbit educatiu, gent gran i joves			
Descripció de l'acció			
Aquesta acció* consisteix en donar continuïtat i reforçar les actuacions per la promoció del benestar emocional i la salut mental de les dones del municipi, treballant l'acompanyament, específicament a dones amb malalties cròniques i tenint en compte el cycle de vida (menopausa, maternitat...).			
*Acció extreta del Pla de Salut			
Departaments responsables	Departaments implicats	Temporalització	Pressupost adicional
Departament de Salut, Igualtat i Participació	CAP	Mig/llarg termini	No
Indicadors de seguiment i avaluació			
I23-1. Nombre d'activitats ofertes per la promoció del benestar emocional i la salut mental de les dones			
I23-2. Nombre d'actuacions noves dirigides a les dones			

Acció 4.1.2. Continuar amb els serveis d'assessoria juvenil potenciant les dimensions de salut			
Descripció de l'acció			
Aquesta actuació* pretén donar continuïtat a les accions realitzades per part de la Dimensió Violeta i la Dimensió Crítica referent a l'assessoria juvenil en qüestions relacionades amb la salut.			
*Acció extreta del Pla de Salut			
Departaments responsables	Departaments implicats	Temporalització	Pressupost adicional

Departament de Salut	Departament d'Igualtat	Mig/llarg termini	No
Indicadors de seguiment i avaluació			
I24-1. Nombre de sessions d'assessoria realitzades a noies en matèria de salut			
I24-2. Nombre de noies assessorades			

Acció 4.1.3. Realitzar accions específiques de sensibilització i visibilització del col·lectiu LGTBI dins els programes sobre salut			
Descripció de l'acció			
Realitzar accions de sensibilització per prevenir l'estigmatització de les persones LGTBI en l'àmbit de la salut. Sobretot en el marc d'actuacions del mes de la salut de les dones. Aquestes accions es poden concretar en conferències, visió de documentals, tallers, etc. Destinats a la ciutadania en general. En aquest sentit, es recomana que aquestes accions no siguin adreçades únicament a les persones LGTBI, evitant que hagin de significar-se com a tals per assistir a les activitats.			
Departaments responsables	Departaments implicats	Temporalització	Pressupost adicional
Departament de Salut i Igualtat	Departament de Gent Gran. CAP i farmàcies	Curt termini	No
Indicadors de seguiment i avaluació			
I25-1. Nombre d'accions de sensibilització amb perspectiva LGTBI realitzades en l'àmbit de la salut en relació al total d'accions realitzades			

O4.2. Garantir que els espais, activitats i entitats esportives siguin igualitaris, inclusius i respectuosos

Acció 4.2.1. Engegar actuacions de promoció de l'activitat física en dones, especialment joves			
Descripció de l'acció			
L'acció* cerca oferir suport a iniciatives pel foment de l'esport femení i sensibilitzar per a combatre estereotips dins del món de l'esport. Es proposa realitzar accions específiques dirigides a les entitats esportives i federades, com la realització d'accions de sensibilització als/les professionals de les entitats esportives, juntes, monitoratge, etc. amb l'objectiu d'establir una línia de treball estable per tal de promoure l'esport femení, sobretot el federat. *Acció extreta del Pla de Salut			
Departaments responsables	Departaments implicats	Temporalització	Pressupost adicional

Departament de Salut, Esports i Territori. CEM.	Departament d'Igualtat i entitats esportives	Curt termini	No
Indicadors de seguiment i avaluació			
I26-1. Nombre d'accions de sensibilització realitzades als/les professionals de les entitats esportives, juntes, monitoratge, etc.			
I26-1. Nombre d'iniciatives impulsades amb el suport de l'ajuntament			

Realitzar una campanya de sensibilització als equipaments i entitats esportives per fomentar el respecte, la inclusió i la igualtat de gènere i LGBTI Acció 4.2.2.			
Descripció de l'acció			
Amb aquesta acció es vol incloure a tots els espais esportius un producte comunicatiu (en forma de cartell amb missatges clars) que reflecteixi els valors d'igualtat, inclusió i respecte a la diversitat amb perspectiva de gènere i LGTBI que defensa l'Ajuntament. Alhora, el producte comunicatiu ha de difondre els serveis especialitzats (SAI i SIAD) per tal de donar-los a conèixer a la ciutadania. Indicacions per dur a terme l'acció: El cartell pot situar-se en zones amb més afluència de gent, com els vestuaris i les sales on es realitza activitat física. A més, es proposa que el cartell pugui situar-se a altres equipaments municipals no esportius.			
Departaments responsables	Departaments implicats	Temporalització	Pressupost adicional
Departament d'Igualtat, Esports i Comunicació	CEM i entitats esportives	Curt termini	Sí
Indicadors de seguiment i avaluació			
I27-1. Existència de la campanya			
I27-2. Nombre d'equipaments on s'ha realitzat la campanya de sensibilització.			
I27-3. Nombre d'entitats esportives on s'ha realitzat la campanya de sensibilització.			

EIX 5. Participació i cultura

Els àmbits de la participació i la cultura estan estretament relacionats ja que ambdós són clau de cara a l'enfortiment de la comunitat i la creació de xarxa social. Tal i com s'ha fet palès en la diagnosi, la participació de les dones i persones LGBTI al municipi és força baixa. Per aquest motiu, resulta fonamental treballar per incrementar la presència i visibilitat d'aquestes persones. És necessària una programació cultural que les interpel·li a la vegada que permeti obrir espais que ajudin a qüestionar els estereotips de gènere i diversitat sexual des d'una perspectiva interseccional.

O5.1. Fomentar la participació comunitària de les dones i persones LGBTI i facilitar l'accessibilitat i els usos de l'espai públic i els equipaments municipals tenint en compte la perspectiva interseccional (discriminacions múltiples)

Acció 5.1.1. Consolidar i ampliar el Servei de cura per a infants en les activitats municipals adreçades a persones adultes per promoure la conciliació			
Descripció de l'acció			
Amb aquesta acció es vol donar continuïtat al Servei de cura per a infants durant la realització d'activitats municipals vinculades amb la participació de la ciutadania i ampliar-lo per tal que també estigui disponible durant els espectacles del MAT adreçats al públic adult. Es tracta d'oferir tallers per infants de 3 a 12 anys (servei d'acollida) de manera que la cura d'infants no sigui un obstacle per l'accés a la cultura.			
Departaments responsables	Departaments implicats	Temporalització	Pressupost addicional
Departament de Cultura i Departament d'Igualtat		Curt termini	Sí
Indicadors de seguiment i avaluació			
I28-1. Nombre d'activitats en les quals es disposa del Servei de cura.			
I28-2. Nombre de famílies usuàries del Servei de cura.			

Acció 5.1.2. Realitzar un estudi de l'espai públic amb perspectiva de gènere i LGTBI per crear espais segurs al municipi			
Descripció de l'acció			
Es tracta de promoure l'ús dels espais públics entre les dones i promoure una millora en la percepció de seguretat, sobretot al vespre i nit. Alhora, s'especifica la importància de promoure espais segurs per les dones per a realitzar pràctica esportiva a l'aire lliure. En concret, es proposa: - Realitzar marxes exploratòries per diverses zones de Montornès			

- Revisar la il·luminació i la facilitat en els desplaçaments com a elements que poden facilitar o limitar la presència de les dones en els espais públics			
<i>Departaments responsables</i>	<i>Departaments implicats</i>	<i>Temporalització</i>	<i>Pressupost adicional</i>
Departament de Territori	Departament d'Igualtat, Esports, Joventut i Convivència	Mig/llarg termini	Sí
Indicadors de seguiment i avaluació			
I29-1. Nombre de marxes exploratòries realitzades. I29-2. Existència d'un document que reculli les necessitats detectades durant les marxes exploratòries.			

Acció 5.1.3. Millorar la comunicació i la difusió de les activitats comunitàries, d'oci i culturals que ofereix l'ajuntament en matèria d'igualtat i LGBTI			
Descripció de l'acció			
Elaborar una estratègia de comunicació per tal que la informació sobre les activitats comunitàries i d'oci cultural que ofereix l'ajuntament arribi a més dones i persones LGBTI. L'acció es concreta en: - Identificar espais feminitzats que podrien servir d'altaveus de difusió. - Dur a terme accions comunicatives amb perspectiva de gènere i diversitat sexual en aquests espais per tal que interpel·lin a aquestes persones específicament.			
<i>Departaments responsables</i>	<i>Departaments implicats</i>	<i>Temporalització</i>	<i>Pressupost adicional</i>
Departament de Comunicació i Mitjans de comunicació	Departament d'Igualtat	Curt termini	No
Indicadors de seguiment i avaluació			
I30-1. Nombre d'accions de comunicació realitzades per promoure l'oci cultural en matèria d'igualtat i LGTBI. I30-2. Existència de la campanya de comunicació. I30-3. Nombre d'espais identificats.			

O5.2. Augmentar el reconeixement i la visibilitat de la diversitat sexual i de gènere amb una perspectiva interseccional (discriminacions múltiples)

Acció 5.2.1. Revisar i mantenir la programació cultural amb perspectiva de gènere i LGBTI			
Descripció de l'acció			
L'acció té com a objectiu mantenir la programació amb perspectiva de gènere i garantir que els continguts de l'oferta cultural i festiva del municipi inclouen també la perspectiva de diversitat sexual i de gènere i tenen en compte els interessos de les dones i persones LGBTI. Aquesta oferta cultural fa referència, majoritàriament, als actes i esdeveniments que s'organitzen des del servei de Cultura, però també als que s'impulsen en l'àmbit cultural des d'altres serveis. Es proposa revisar la programació cultural (per exemple, al MAT) per evitar reproduir estereotips i discriminacions.			
Departaments responsables	Departaments implicats	Temporalització	Pressupost adicional
Departament d'Igualtat	Departaments que programen activitats obertes a la ciutadania	Curt termini	No
Indicadors de seguiment i avaluació			
I31-1. Nombre i tipologia d'activitats culturals anuals que inclouen la perspectiva LGBTI. I31-2. Increment de l'oferta cultural que inclou la perspectiva LGTBI respecte l'any anterior.			

Acció 5.2.2. Realitzar campanyes i projectes que fomentin reconeixement i la visibilitat de la diversitat sexual i de gènere			
Descripció de l'acció			
L'acció té com a objectiu donar continuïtat a les actuacions de sensibilització dirigides a la ciutadania en matèria d'igualtat de gènere i ampliar el ventall d'accions LGBTI. Aquesta acció es tradueix en diverses actuacions que es poden dur a terme, com per exemple: - Realitzar una campanya amb reconeixement de la diversitat sexual i de gènere a tots els espais públics municipals per tal de fomentar la igualtat i la visibilització LGBTI a l'espai públic. - Revisar els fons documentals a la biblioteca amb la finalitat d'incrementar les lectures que incloguin la perspectiva d'igualtat i diversitat sexual i de gènere i que tractin temes com els feminismes, la coeducació, la sexualitat i els models de família no heteronormatius, entre altres qüestions. Aquesta revisió i adquisició de llibres ha d'incloure la secció infantil, així com estudis d'investigació sobre gènere i feminismes i altres lectures d'autores feministes per a la secció de públic adult.			

Departaments responsables	Departaments implicats	Temporalització	Pressupost adicional
Departament d'Igualtat	Departaments que programen activitats obertes a la ciutadania	Curt termini	No
Indicadors de seguiment i avaluació			
I32-1. Nombre de campanyes i projectes impulsats amb la finalitat d'incrementar el reconeixement i donar visibilitat a la perspectiva de gènere i LGBTI.			
I32-2. Increment de contes, llibres i pel·lícules exposades a la biblioteca que fomenten la igualtat de gènere i la diversitat sexual respecte l'any anterior.			

Acció 5.2.3. Suport a les iniciatives comunitàries de les dones i persones LGBTI			
Descripció de l'acció			
Facilitar els recursos que puguin necessitar les dones i persones LGTBI del municipi per a realitzar i difondre les seves activitats, així com proporcionar espais de trobada, relació interpersonal, intercanvi, d'organització, etc.			
Departaments responsables	Departaments implicats	Temporalització	Pressupost adicional
Departament d'Igualtat	Departament Participació i Departament de Convivència	Mig/llarg termini	No
Indicadors de seguiment i avaluació			
I33-1. Nombre d'iniciatives comunitàries que han rebut suport de l'ajuntament.			
I33-2. Pressupost destinat a donar suport a les iniciatives comunitàries.			
I33-3. Nombre de reunions i/o assessoraments realitzats entre l'ajuntament i la ciutadania.			

EIX 6. Treballs i democratització de les cures

Aquest eix fa referència a dues tipologies de treballs: els productius i els reproductius. Els primers són més visibles, són remunerats i compten amb una representació masculina més elevada, en detriment de les minories. Els segons estan invisibilitzats, una gran part d'ells no són remunerats i estan altament feminitzats.

La pandèmia provocada per la Covid-19 ha posat de manifest la urgència de la redistribució de les tasques reproductives, amb especial èmfasi en la corresponsabilitat i la necessitat d'una conciliació real entre la vida laboral i la personal. També ha evidenciat la precarització dels treballs de cures professionals i la situació de vulnerabilitat en la qual es troben moltes de les dones en aquest sector.

O6.1. Reduir les desigualtats que afecten les dones i les persones LGTBI al mercat laboral, millorant l'accés a l'ocupació, les condicions de treball i sensibilitzant el teixit empresarial al respecte

Acció 6.1.1. Realitzar una jornada de sensibilització amb el Consell d'Empreses de Montornès			
Descripció de l'acció			
Incloure en una sessió del Consell d'Empreses una càpsula referent a mesures d'igualtat al treball (per exemple: auditories salarials amb perspectiva de gènere, formes de lideratge no lligades a la masculinitat, formació en perspectiva de gènere i LGTBI...)			
Departaments responsables	Departaments implicats	Temporalització	Pressupost addicional
OPEC	Departament d'Igualtat	Mig/llarg termini	Sí
Indicadors de seguiment i avaluació			
I34-1. Realització de la jornada de sensibilització.			

Acció 6.1.2. Incloure mesures d'igualtat com a requisits d'accés a ajuts econòmics per part d'empreses			
Descripció de l'acció			
L'acció consisteix en incloure mesures d'igualtat en els requisits d'accés als ajuts econòmics de foment de l'ocupació adreçats a activitats econòmiques, com ara disposar de mesures d'igualtat i LGTBI, Protocols d'Assetjament, etc.			
Departaments responsables	Departaments implicats	Temporalització	Pressupost addicional
OPEC	Departament de Contractació	Curt termini	No

Indicadors de seguiment i avaluació
I35-1. Inclusió dels requisits per accedir als ajuts econòmics que responen a criteris d'igualtat.
I35-2. Nombre d'empreses que obtenen ajuts econòmics i disposen de mesures d'igualtat en relació al total d'empreses que han rebut ajuts econòmics.

Acció 6.1.3. Incorporació de la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere en programes municipals d'ocupació i d'inserció laboral adreçats a col·lectius vulnerables			
Descripció de l'acció			
Donar continuïtat a les iniciatives que s'estan portant a terme en matèria d'inserció laboral amb perspectiva de gènere i incorporar-hi la diversitat sexual i de gènere.			
Departaments responsables	Departaments implicats	Temporalització	Pressupost adicional
OPEC	Departament d'Igualtat	Curt termini	No
Indicadors de seguiment i avaluació			
I36-1. Nombre de programes municipals d'ocupació que incorporen explícitament la perspectiva de gènere i de diversitat sexual i de gènere.			

O6.2. Dignificar i contribuir a una distribució més equitativa del treball de cures

Acció 6.2.1. Impulsar xerrades o tallers d'informació i sensibilització sobre coresponsabilitat i cures dirigides a homes i dones			
Descripció de l'acció			
Aquesta acció està orientada a la sensibilització de la ciutadania en relació a la desigualtat en la distribució dels treballs de cures.			
Indicacions per a desenvolupar l'acció:			
- Realitzar accions de sensibilització dirigides a homes per treballar les noves masculinitats i incentivar la coresponsabilitat social i la implicació dels homes en el treball reproductiu i de cura. - Dissenyar una campanya de sensibilització per fomentar la coresponsabilitat en les cures. Que sigui una campanya comunicativa que arribi especialment als espais masculinitzats, que inclogui tallers a entitats esportives, la realització d'un vídeo amb homes referents positius del municipi, etc.			
Departaments responsables	Departaments implicats	Temporalització	Pressupost adicional
Departament d'Igualtat i Joventut	Departament de Participació i	Mig/llarg termini	Sí

	Departament de Comunicació		
Indicadors de seguiment i avaluació			
I37-1. Nombre de xerrades i tallers realitzats.			
I37-2. Nombre de persones assistents a les xerrades i tallers, desagregat per gènere i temàtica.			

Acció 6.2.2. Crear un espai de trobada per a mares primerenques			
Descripció de l'acció			
Crear un espai de trobada per a mares primerenques que faciliti l'intercanvi d'experiències i l'acompanyament entre dones que hagin estat mares recentment. En aquest espai es podrien realitzar activitats com ara grups de suport mutu, tallers de benestar emocional, etc.			
Departaments responsables	Departaments implicats	Temporalització	Pressupost adicional
Departament de Salut i Departament d'Infància	Departament d'Igualtat	Mig/llarg termini	No
Indicadors de seguiment i avaluació			
I38-1. Existència d'un espai per a mares primerenques.			
I38-2. Nombre de dones participants al l'espai per a mares primerenques.			

Acció 6.2.3. Creació d'un espai de trobada per a dones cuidadores (professionals i no professionals)			
Descripció de l'acció			
Crear espais de trobada per a dones cuidadores, ja siguin professionals o no professionals. En aquest espai es podrien realitzar activitats com ara grups de suport mutu o tallers de benestar emocional. Es podrien aprofitar aquests espais per organitzar càpsules sobre els drets de les treballadores de les cures professionals, informant dels procediments de contractació, etc.			
Departaments responsables	Departaments implicats	Temporalització	Pressupost adicional
Departament d'Igualtat	Departament de Polítiques Migratòries, Serveis Socials, OPEC	Curt termini	Sí
Indicadors de seguiment i avaluació			
I39-1. Nombre de dones participants als espais de trobada desagregades segons si són professionals i no professionals de les cures.			
I39-2. Nombre de sessions informatives realitzades per a dones cuidadores professionals.			
I39-3. Existència de l'espai			

Acció 6.2.4. Revisar el model del Servei d'Atenció Domiciliària per avançar cap a una democratització de les cures

Descripció de l'acció

Aquesta acció vol contribuir a millorar el model del Servei d'Atenció Domiciliària per fer-lo més equitatiu i es concreta en dues actuacions específiques:

- Ampliació de les cobertures del servei que possibiliti la millora de la qualitat de vida tant de la persona cuidadora com de la persona dependent.
- Revisar les condicions de treball de les treballadores en l'àmbit d'atenció domiciliària per avançar cap a un millor model de Servei d'Atenció Diürna.

Departaments responsables	Departaments implicats	Temporalització	Pressupost adicional
Departament Serveis Socials i OPEC		Mig/llarg termini	Sí

Indicadors de seguiment i avaluació

I39-1. Nombre de dones participants als espais de trobada desagregades segons si són professionals i no professionals de les cures.

I39-1. Nombre de sessions informatives realitzades per a dones cuidadores professionals.

Acció 6.2.5. Realització de formació amb certificació professional en atenció sociosanitària

Descripció de l'acció

Es tracta de millorar les oportunitats d'ocupació i situació laboral de les professionals de les cures a través de la capacització formativa en atenció sociosanitària i l'obtenció d'una certificació professional.

Departaments responsables	Departaments implicats	Temporalització	Pressupost adicional
OPEC	Departament de Polítiques Migratòries i Serveis Socials	Curt termini	Sí

Indicadors de seguiment i avaluació

I40-1. Nombre de dones que han participat a la formació.

I40-2. Grau de satisfacció de les persones formades.

I40-3. Nombre de dones que han obtingut la certificació.

2. Seguiment i avaluació del Pla

L'avaluació de qualsevol intervenció és la darrera fase del cicle de les polítiques públiques, tot i que cal planificar-la des de l'inici. Es tracta d'un exercici d'anàlisi per conèixer en quina mesura hem aconseguit modificar la situació inicial a través de la nostra intervenció, i entendre així perquè, per a qui i en quin context ha estat possible. Només d'aquesta manera podrem saber si la intervenció o acció municipal ha produït els canvis esperats, si ha incidit sobre la població o els col·lectius als que anava dirigida, si ha provocat efectes inesperats i imprevists, si ha estat plantejada de forma coherent, si s'han invertit els recursos econòmics necessaris o si ha comptat amb els equips professionals adequats. Així, amb tota aquesta informació, podrem decidir si és pertinent donar continuïtat a aquesta intervenció, si és necessari replantejar-la o bé si el problema inicial ja ha estat resolt. L'avaluació permet prendre decisions per millorar la intervenció pública però també permet aprendre i aproximar-nos amb més detall vers la realitat sobre la que estem intervenint.

El seguiment i l'avaluació del Pla d'Igualtat i Diversitat Sexual i de Gènere persegueix els següents objectius:

- Impulsar i garantir el desenvolupament del Pla i donar solució als possibles problemes que puguin sorgir durant el procés d'implementació.
- Obtenir una base rigorosa d'informació basada en evidències sobre la trajectòria realitzada al llarg de l'any o curs en matèria de polítiques locals de gènere i de diversitat sexual.
- Identificar les contribucions dels serveis municipals en el desenvolupament de les polítiques locals de gènere i diversitat sexual.
- Valorar la implementació i els resultats del conjunt d'accions realitzades en el Pla.
- Proposar recomanacions i propostes de millora per l'elaboració i desenvolupament del següent Pla del municipi.
- Potenciar la transparència pública i la rendició de comptes davant la ciutadania.

L'òrgan encarregat de dur a terme el seguiment i avaluació del Pla serà la **Comissió de seguiment i avaluació**. Aquesta comissió està formada per les persones designades de les següents àrees, serveis i departaments, podent realitzar els canvis que es considerin oportuns:

- Promoció Econòmica, Serveis Socials i Polítiques Migratòries
- Convivència i Seguretat Ciutadana
- Territori
- Esports
- Educació
- Participació
- Cultura i Festes
- Joventut
- Salut i Cooperació Internacional

La Comissió de seguiment i avaluació del Pla es reunirà, com a mínim, dues vegades l'any, la primera al febrer i la segona al novembre, on es treballaran les següents qüestions:

1. **Reunió de planificació** (febrer): La primera reunió anual serà l'espai on s'establiran les accions a desenvolupar aquell any, així com s'acordaran les fites a assolir per cadascun dels indicadors de les accions i es validaran, també de forma consensuada, quin departament serà l'encarregat de recollir cadascun dels indicadors.
2. **Reunió de valoració** (novembre): La segona reunió de la Comissió serà l'espai on es posarà en comú el grau d'implementació de les accions realitzades en base als indicadors, així com s'identificaran els elements de millora, possibles obstacles i resultats obtinguts.

S'ha desenvolupat una eina que permetrà veure el grau d'implementació de les accions, i que serà, alhora, l'eina de treball sobre la qual es recolliran els indicadors, fites i persones responsables de recollir els indicadors.

Per tal d'assolir els objectius d'avaluació, es proposa realitzar un informe de seguiment i avaluació anual, com una oportunitat per revisar el què s'ha fet fins el moment i valorar si cal reprendre aquesta acció als següents plans anuals.

Informe de seguiment i avaluació anual

L'informe de seguiment i avaluació anual és un document d'anàlisi i valoració de les accions executades durant l'any anterior, principalment a través dels indicadors d'avaluació associats a cadascuna de les accions. L'informe de seguiment i avaluació anual ha de permetre realitzar un seguiment acurat del Pla, i contindrà principalment els següents aspectes:

- Grau d'acompliment del Pla, és a dir, un recull de les accions realitzades en el darrer any.
- Valoració general del desplegament de les accions i del seu funcionament.
- Identificació d'incidències sorgides durant el procés.
- Recull d'indicadors de seguiment i avaluació associats a cadascuna de les accions realitzades.
- Propostes de millora o d'altres qüestions no contemplades en el Pla.

A banda d'aquestes avaluacions anuals, es contempla un moment d'avaluació final previst dins el període de validesa del Pla on l'òrgan encarregat de realitzar el seguiment i avaluació del Pla realitzarà un informe d'avaluació final. En aquest informe es recomana incloure informació que permeti diferenciar l'avaluació del disseny, de la implementació, dels resultats i, si és possible per la informació disponible, de l'impacte del Pla. Tanmateix, s'han d'incloure recomanacions i propostes de millora de cara a l'elaboració del següent Pla.

Informe d'avaluació final

L'informe d'avaluació final és un document on s'avaluen els aspectes més significatius del disseny, el procés d'implementació del Pla i dels resultats assolits, principalment a través dels indicadors d'avaluació associats als objectius estratègics de cadascuna de les línies. L'informe d'avaluació contindrà els següents aspectes:

- Reflexions sobre el disseny del Pla, que ajudin a identificar fortaleeses i febleses.
- Grau d'acompliment del Pla respecte a la planificació inicial.
- Recull d'indicadors d'avaluació associats a cadascun dels objectius de les línies estratègiques.
- Propostes de millora o recomanacions.

