

**IV Pla de polítiques
municipals d'igualtat de
gènere de l'Ajuntament
de Valls
2022-2025**

Febrer 2022

ÍNDEX

INTRODUCCIÓ.....	2
MARC NORMATIU.....	
MARC CONCEPTUAL.....	5
PROCÉS D'ELABORACIÓ DEL PLA.....	8
DIAGNOSI DE GÈNERE.....	9
Dades de població l 3	
dades socioeconòmiques l 4	
Eix 1. Transversalitat de gènere, LGTBI i violència masclista. l 8	
Polítiques específiques d'igualtat de gènere l 8	
Polítiques transversals de gènere 23	
Conclusions de la diagnosi participativa. 24	
Eix 2. Cultura, educació, joventut i esports. 26	
La Xarxa de Cultura 26	
BIBLIOTECA CARLES CARDÓ 29	
Dones vallenques: rutes i experiències 29	
CENTRE CÍVIC. 29	
Joventut. 32	
EDUCACIÓ 34	
Esports. 35	
Conclusions de la diagnosi participativa. 42	
Cultura 42	
Ensenyament 42	
Esports 43	
Eix 3. Treball, salut, corresponsabilitat i usos del temps. 44	
Treball 44	
Salut, corresponsabilitat i usos del temps 45	
Conclusions de la diagnosi participativa. 47	
Treball i ocupació 47	
Salut 47	
Corresponsabilitat i Usos del temps 48	
Bloc temàtic 4. Participació social i política i disseny de l'espai públic. 49	
Participació Social 49	
Participació política 51	
Disseny de l'espai públic 51	
Conclusions de la diagnosi participativa. 52	
Participació social 52	
Participació política 52	
Espai urbà 52	

PLA D'ACTUACIÓ. ACCIONS EIX 1.....	54
PLA D'ACTUACIÓ. ACCIONS EIX 2.....	67
PLA D'ACTUACIÓ. ACCIONS EIX 3.....	83
PLA D'ACTUACIÓ. ACCIONS EIX 4.....	90
AVALUACIÓ I SEGUIMENT.....	97
GLOSSARI.....	99

INTRODUCCIÓ

L'Ajuntament de Valls treballa per la igualtat d'oportunitats entre dones i homes des del 2008, moment en què es va aprovar el primer **Pla de polítiques de dones 2008-2011** i es va crear la **Regidoria d'Igualtat**.

Una de les actuacions que es realitzen a partir del primer Pla de polítiques de dones de Valls és la constitució del Punt d'Atenció a la Dona (SIAD) l'any 2009. El SIAD s'orienta de forma prioritària a l'atenció de dones víctimes de violència masclista, oferint assessorament, atenció i acompanyament en tot el procés, a més de realitzar activitats de sensibilització i prevenció de qualsevol forma de discriminació cap a les dones.

En aquest moment, i dins del marc d'aquest primer pla, també es crea el Consell Consultiu de Dones de Valls.

Posteriorment l'Ajuntament va aprovar el **Pla Local de Política de Dones i Igualtat 2012-2015**, que va ser prorrogat un any més, fins el 2016. Per dissenyar aquest segon pla es va realitzar, per primera vegada, una diagnosi de gènere de la ciutat per detectar les desigualtats i discriminacions de gènere existents en el territori. El Pla es dissenya al voltant de 6 eixos de treball i pren com a punt de referència la proposta que en aquell moment realitza l'Institut Català de les Dones (ICD): (1) Impuls de les polítiques d'igualtat i de gènere; (2) Canvis culturals i de transformació social; (3) Participació social i política; (4) Repartiment del treball i usos del temps; (5) Qualitat de vida i cohesió social; (6) Erradicació de la violència: mesures d'intervenció integral.

El SIAD, fins l'any 2015, va dependre de la Regidoria de Benestar Social i Salut. En aquest moment va passar a la Regidoria de Participació Ciutadana i Igualtat.

Arran d'aquest segon Pla Local de Política de Dones i Igualtat i durant el període 2013-2016 es consoliden les següents polítiques municipals:

- El grup de treball de coeducació, format per les persones referents de coeducació dels centres de secundària de la ciutat i per personal tècnic de la Regidoria d'Ensenyament i Política Lingüística i de la Regidoria de Participació Ciutadana i Igualtat de l'Ajuntament.
- El projecte dels premis Dolors Vives Rodon per a treballs de recerca de secundària post obligatòria pel foment d'estudis de gènere.
- El Protocol per a la prevenció de la mutilació genital femenina, liderat pel servei de pediatria del CAP.

L'any 2017 l'Ajuntament aprova el **III Pla de polítiques de gènere i igualtat de l'Ajuntament de Valls 2017-2019**, que ha estat prorrogat fins el 2022 i que es presenta com un pla transformador fruit del treball conjunt i coordinat entre les diferents regidories, el Consell de Dones i el personal tècnic de l'Ajuntament.

El tercer pla es dissenya al voltant de 6 eixos: (1) Compromís amb la igualtat i impuls de les polítiques d'igualtat; (2) Educar en igualtat pel canvi cultural i la transformació social; (3) Participació política i social; (4) Treball, corresponsabilitat i nous usos del temps; (5) Impuls en la lluita contra la violència masclista; (6) Accions a favor del col·lectiu LGBTI.

Tenint en compte tota la feina feta i apostant per una ciutat compromesa amb els drets de les dones, la igualtat de gènere i la justícia de gènere s'ha dissenyat el **IV Pla de polítiques d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Valls 2022-2025**, sota la direcció de la Regidoria d'Acció Comunitària, Participació i Igualtat i amb la participació del personal polític i tècnic de les regidories del Consistori i de les entitats del territori.

Aquest quart pla persegueix aconseguir que les polítiques municipals i els serveis de la ciutat de Valls responguin als següents principis:

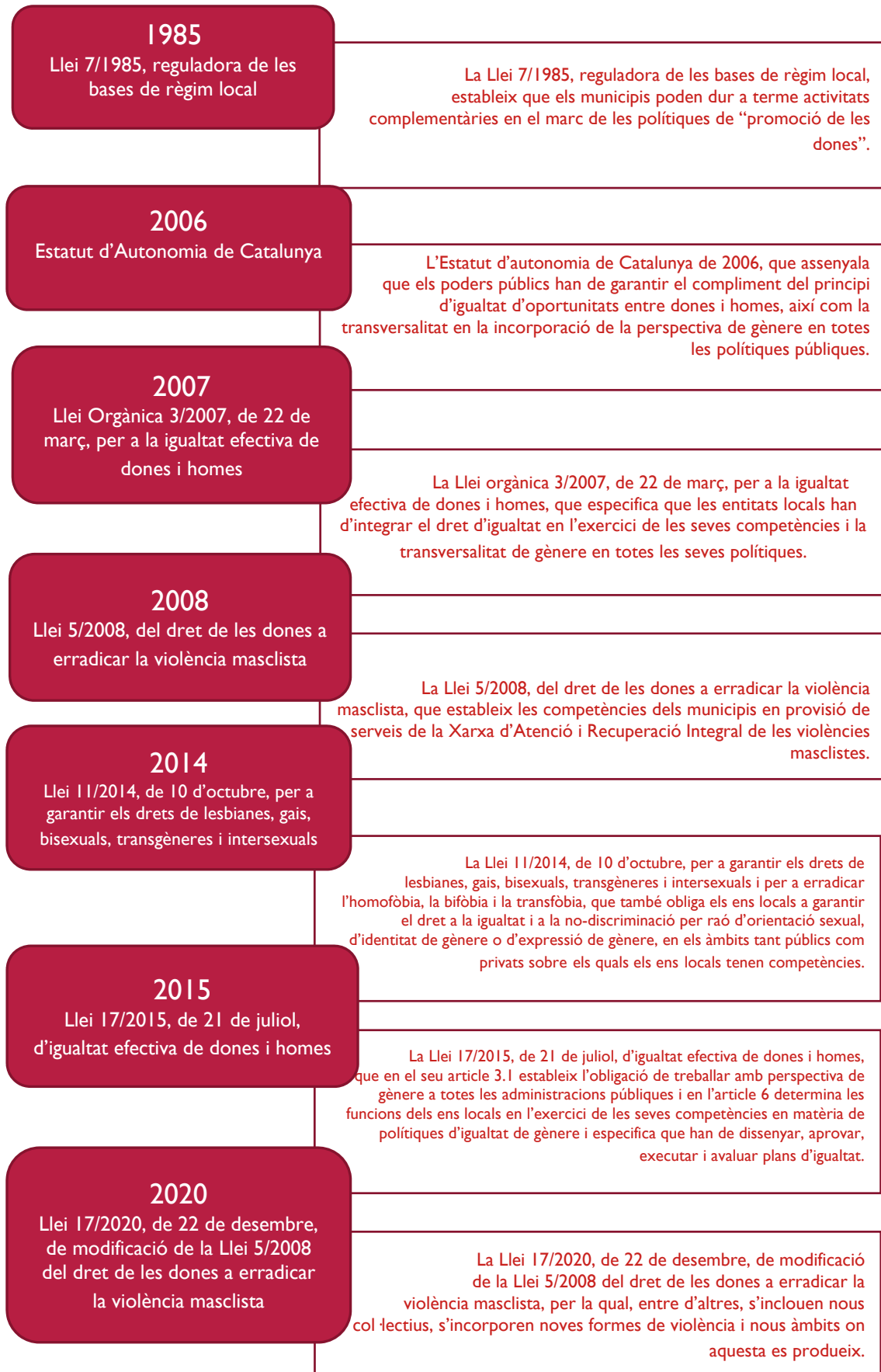
Transversalitat de gènere: no és possible parlar d'igualtat de gènere si no es té en compte que la nostra societat és fruit d'un model patriarcat que ha invisibilitzat les dones i que s'ha construït sobre la divisió sexual del treball, que gira al voltant del mercat i el món públic. Treballar amb perspectiva de gènere és repensar totes les polítiques prenent en consideració les diferències entre dones i homes en un àmbit o una activitat per a l'anàlisi, la planificació, el disseny i l'execució de polítiques i tenint en compte la manera en què les diverses actuacions, situacions i necessitats afecten les dones. La perspectiva de gènere permet de visualitzar dones i homes en llur dimensió biològica, psicològica,



històrica, social i cultural, i també permet de trobar línies de reflexió i d'actuació per erradicar les desigualtats de gènere.

Interseccionalitat: és important entendre i tenir en compte les discriminacions i formes de desigualtat de gènere en tota la diversitat de la ciutadania. Per tant, cal comprendre, abordar i combatre les desigualtats generades en determinats col·lectius i persones tenint en compte l'encreuament de diversos factors, com l'edat, l'origen, la classe social o la diversitat funcional.

MARC NORMATIU



MARC CONCEPTUAL

Els plans de polítiques d'igualtat de gènere són instruments polítics d'actuació, que recullen, de forma planificada, una sèrie de propostes polítiques amb l'objectiu de corregir les principals desigualtats existents entre dones i homes i reduir els conflictes derivats d'aquesta situació. Les actuacions previstes en els plans busquen assolir els objectius generals i específics que l'ajuntament ha establert després d'haver realitzat una diagnosi de gènere del territori i de les polítiques municipals.

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

La Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes reconeix el principi de la transversalitat de gènere en l'article 15, que vincula a tots els poders públics de l'Estat i obliga les Administracions Públiques a incloure la perspectiva de gènere en totes les seves polítiques públiques.

I la Llei catalana 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes recull en l'article 3 els principis d'actuació dels poders públics per assolir la igualtat efectiva entre dones i homes, sense cap tipus de discriminació per raó de sexe o de gènere, especificant en el seu primer apartat el principi de transversalitat de la perspectiva de gènere i de les polítiques d'igualtat de gènere. I en l'article 6 inclou entre les funcions dels ens locals de Catalunya crear i adequar els mecanismes necessaris per a integrar la transversalitat de la perspectiva de gènere en llurs actuacions polítiques (apartat d).

Això vol dir que els ajuntaments han de tenir en compte, en el moment de realitzar qualsevol política o dissenyar qualsevol servei, quina és la realitat concreta dels homes i de les dones de la ciutat; si existeixen diferències de gènere o desigualtats de gènere que afectin o influeixin en l'àmbit d'intervenció; si es reproduïxen estereotips de gènere o es reforcen els rols tradicionals de gènere; si amb aquesta política o servei es recolza i/o afavoreix o es redueix i es combat la divisió sexual del treball o si s'estan consolidant o no les dones com a principals o úniques cuidadores dins i fora de la família.

Quan al gènere hi sumem altres fonts de desigualtat, com per exemple, l'edat, l'origen, el color de la pell, la classe social, la religió o l'orientació sexual, entre d'altres, estem incorporant la **interseccionalitat**, que vol dir tenir en compte que les desigualtats de gènere no afecten a tothom de la mateixa manera. No és el mateix ser una dona autòctona amb un alt nivell de formació i amb problemes de mobilitat, que una dona migrada sense estudis i sense permís de residència. Tampoc és el mateix ser una dona gran sense xarxa familiar que una dona jove amb discapacitat. La interseccionalitat implica tenir en compte com influeixen els altres vectors de diferència quan analitzem les desigualtats de gènere.

Introduir la transversalitat de la perspectiva de gènere i de les polítiques d'igualtat de gènere en tota actuació dels poders públics implica diverses obligacions concretes si ens centrem en el text de la Llei catalana d'igualtat, Llei 17/2015, de 21 de juliol:

1. Garantir que s'afrontin de manera integral totes les formes de violència masclista, especialment la violència contra les dones i els actes sexistes, misògins i discriminatoris (article 3. Tercer).
2. Fer un ús no sexista del llenguatge, que eviti l'expressió de concepcions sexistes de la realitat i els usos androcèntrics i amb estereotips de gènere (article 3. Vuitè).

Equitat de gènere: la distribució justa dels drets, els beneficis, les obligacions, les oportunitats i els recursos sobre la base del reconeixement i el respecte de la diferència entre dones i homes en la societat.

3. Dissenyar i aplicar polítiques destinades a erradicar les desigualtats i les explotacions de les dones en tots els àmbits locals d'intervenció (article 6.l)
4. Atenir-se al principi de representació equilibrada de dones i homes en el nomenament dels titulars dels òrgans de direcció dels organismes públics vinculats o dependents, i fomentar en els òrgans de direcció de les associacions i organitzacions del territori (article 18.3)
5. Adoptar accions positives específiques temporals que promoguin la igualtat efectiva de dones i homes, que permetin corregir situacions de desigualtat social resultants de pràctiques de subordinació o de sistemes socials discriminatoris, i facin efectiu el dret a la participació social de les dones (article 20.1).
6. Incloure sistemàticament la variable del sexe en totes les estadístiques, enquestes i recollida de dades que duguin a terme (article 56.a).
7. Establir nous indicadors estadístics que permetin de conèixer millor les diferències en els rols socials, les necessitats, les condicions, els valors i les aspiracions de dones i homes en cada situació, circumstància i estadi de la vida, incloure aquests indicadors en les operacions estadístiques (article 56.b).

L'estratègia de la gestió transversal de gènere persegueix ser transformadora perquè considera que les desigualtats de gènere són estructurals i tenen el seu fonament en la cultura i no en el sexe biològic. Les desigualtats de gènere seran les diferents oportunitats que tenen homes i dones per accedir a béns i recursos, com poden ser la salut, l'educació, l'habitatge i el treball, i també a l'autonomia, l'accés a la informació, la presa de decisions, i la presència i visibilitat pública. El seu origen es troba en el procés de socialització de gènere que converteix les nenes en femenines i els nens en masculins, seguint els paràmetres socialment establerts i que reserven la força i el poder a l'àmbit masculí; i la intimitat, la sensibilitat i la cura, a l'àmbit femení. Una socialització de gènere que es realitza des de valors heteropatriarcal.

Els rols de gènere tenen el seu origen en la tradició cultural que es basa en la divisió sexual del treball que diferencia les dones i els homes; atorgant a elles la responsabilitat de les tasques domèstiques i de cura; i a ells, les responsabilitats productives que permeten guanyar diners i convertir-los en caps de família. Aquesta definició ha conduït les dones a una situació de dependència i els homes, a una posició de força i domini, sobretot perquè és el mercat l'àmbit que permet guanyar diners i adquirir els drets socials contributius.

Aquest canvi de paradigma comporta diferents impactes en les polítiques per a la igualtat d'oportunitats de dones i homes que s'estan realitzant des de l'àmbit local:

1) Ja no podem concentrar totes les polítiques d'igualtat de gènere en la Regidoria d'Acció Comunitària, Participació i Igualtat perquè es tracta d'una política transversal, que s'ha de fer des de totes les regidories i implica tots els nivells.

2) Els problemes de desigualtat, tot i afectar o situar en una posició de desavantatge les dones, són problemes que neixen dels rols i de les relacions jeràrquiques i desiguals de gènere.

3) Els estereotips de gènere també influeixen en les polítiques públiques i moltes vegades no es té en compte perquè es considera "natural" que les coses siguin així; per exemple, que siguin principalment les dones les que s'ocupen de les persones dependents.

3) Els rols i les relacions de gènere influeixen en com viuen els homes i les dones la ciutat; per tant, en qualsevol àmbit s'han de tenir en compte les possibles diferències existents i quan aquestes diferències es converteixen en desigualtats o discriminacions.

Estereotips de gènere: les imatges simplificades que atribueixen uns rols fixats sobre els comportaments pretesament «correctes» o «normals» de les persones en un context determinat en funció del sexe al qual pertanyen. Els estereotips de gènere són a la base de la discriminació entre homes i dones i contribueixen a justificar-los i a perpetuar-los.

4) Les polítiques d'igualtat d'oportunitats de dones i homes no han de perseguir canviar les dones perquè tinguin èxit en un món masculí i patriarcal, sinó que han de donar instruments a dones i homes perquè sigui possible la seva responsabilitat en totes les esferes de la vida quotidiana (productiva, reproductiva, de formació, lleure, ...).

5) La transversalitat de gènere no pot implicar l'oblit d'aquells col·lectius de dones que per les seves característiques específiques tenen necessitats especials: dones amb poca formació, mares soles, dones migrants, dones discapacitades, dones víctimes de violència, etc., i tampoc poden oblidar que existeixen problemes tan greus que s'han d'afrontar de forma directa, com per exemple, la violència masclista.

PROCÉS D'ELABORACIÓ DEL PLA

Per dissenyar aquest **IV Pla de polítiques d'igualtat de gènere del municipi de Valls 2022-2025** es va constituir una comissió tècnica interdepartamental d'igualtat formada per la tècnica d'igualtat, i una persona en representació de cada una de les àrees que componen l'organigrama municipal:

- Sostenibilitat, urbanisme i habitatge
- Serveis a la ciutat
- Desenvolupament econòmic, comerç, turisme i ocupació
- Cultura, educació i lleure
- Serveis a les persones
- Transparència i bon govern

El Pla és el resultat d'un procés participatiu on s'han convidat les entitats del territori en la fase de diagnosi, per identificar els aspectes que més preocupen o més interessin en relació amb la igualtat de gènere.

Per realitzar la diagnosi de gènere de la ciutat de Valls s'han combinat diverses tècniques d'investigació:

Anàlisi documental i estadística: recopilació i anàlisi de tota la documentació existent sobre la situació d'homes i dones a Valls.

- Dades estadístiques del territori.
- Publicacions realitzades per l'Ajuntament o que proporcionin informació sobre la ciutat.
- Memòries del darrer any i altra documentació mencionada en la Comissió d'igualtat i que les diferents àrees, regidories i organismes autònoms van facilitar.

Entrevistes:

Grups de discussió. El grup de discussió pot ser definit com una conversa socialitzada en la qual es produeix una situació de comunicació grupal que serveix per obtenir informació d'una àrea determinada d'interès. Amb el grup de discussió es crea un espai artificial (una sessió de grup) on les persones participants expressen les seves opinions sobre el tema proposat, orientades per un/a moderador/a amb experiència, i en ell es pretén reproduir el discurs ideològic bàsic sobre la realitat social (les imatges col·lectives i representacions simbòliques que configuren actituds i condicionen els comportaments) de l'estrat que representen els subjectes reunits. La "microsituació" que representa el grup i la seva dinàmica fan emergir i reproduïxen "les emocions bàsiques, els conflictes i les normes socials dominants", en relació al tema investigat, de la "macrosituació" de la classe i/o estrat social que representen els integrants del grup.

S'han realitzat 4 grups focals on han participat els diferents regidors i regidores municipals, personal tècnic responsable de l'àmbit específic i entitats del territori:

Grup 1: Transversalitat de gènere, LGTBI i violència masclista.

Grup 2: Cultura, educació, esports i joventut.

Grup 3. Treball, salut, corresponsabilitat i usos del temps.

Grup 4. Participació social i política i disseny de l'espai públic.

Els grups focals s'han celebrat en format virtual, a través de la plataforma per vídeo conferències Zoom i han debatut sobre les problemàtiques existents en el territori en relació a la igualtat de gènere i les prioritats existents en cada un dels eixos analitzats. També s'ha parlat de les possibles actuacions que es podrien realitzar en cada un dels temes tractats.

També s'ha donat l'oportunitat a les entitats de participar en aquest procés responenent a un qüestionari en línia, on han pogut identificar aquells aspectes que consideren més rellevants o interessants de treballar en aquest pla.

El primer grup de treball, que va debatre sobre "Transversalitat de gènere, LGTBI i violència masclista", es va celebrar el 4 d'octubre del 2021 i hi van participar els diferents grups polítics (CUP, ERC, Junts per Valls), el col·lectiu feminista La Marruixa, el Casal Popular La Turba, el Grup d'Atenció a la Víctima de MMEE, el Grup de Proximitat de MMEE, la Policia Local, una llevadora del CAP de Valls i la tècnica SIAD i SAI. Hi van participar 10 persones, 6 dones i 4 homes.

El segon grup de treball, que es va ocupar de “Cultura, educació, esports i joventut”, i es va celebrar el 6 d’octubre del 2021 va comptar amb representants polítics (CUP, ERC, Junts per Valls), persones en representació de l’Hoquei Club Valls, de Valls Club Futsal (futbol sala), del Club Twirling Valls, del Club Bàsquet Valls, del Centre de Formació d’Adults, del CEIP Eugeni d’Ors, del CEIP Baltasar Segú, del Consell de Dones, del col·lectiu feminista La Marruixa, del Moviment Educatiu de l’Alt Camp i del SIAD-SAI. Un total de 18 persones, 15 dones i 3 homes. En aquest grup de treball no hi van participar persones d’entitats culturals, tot i haver estat convidades.

El tercer grup de treball, que analitzava “Treball, salut, corresponsabilitat i usos del temps”, es va celebrar el 7 d’octubre del 2021 i va comptar amb la participació dels grups polítics (CUP, ERC i Junts per Valls), de l’IMDL Vallsgenera, del Pius Hospital, de la Cambra de Comerç, del Casal Popular La Turba i del SAI-SIAD. Un total de 8 persones, 6 dones i 2 homes.

El quart grup de treball, que anava sobre “Participació social i política i disseny de l’espai públic”, es va realitzar el 5 d’octubre del 2021 i va comptar amb la participació dels grups polítics (CUP, ERC i Junts per Valls), del col·lectiu feminista La Marruixa, del Casal Popular la Turba, de ProValls, del moviment veïnal (barri de la Fraternal) i del SIAD-SAI. Un total de 10 persones, 6 dones i 4 homes.

Es va rebre 31 respostes al qüestionari virtual que es va obrir i al qual es va convidar les entitats del territori a participar. Les entitats que van identificar-se quan van respondre el qüestionari van ser la Residència Santa Teresa, l’Escola Rocabruna (Picamoixons), l’Escola Enxaneta, INS Serra de Miramar, la federació de veïns de Valls, la Cambra de Comerç, l’IMDL Vallsgenera, l’Esplai Esquirols i l’AAEET.

DIAGNOSI DE GÈNERE

Aquesta diagnosi proporciona l'anàlisi des de la perspectiva de gènere de les dades generals de la població val·lenca i les dades socioeconòmiques de Catalunya.

Una vegada realitzada aquesta presentació general s'aprofundirà en els 4 àmbits o eixos temàtics que han estat la columna vertebral d'aquesta pla:

Eix 1: Transversalitat de gènere, LGTBI i violència masclista.

Aquest eix es centra en com es poden millorar les polítiques que s'estan realitzant des de la Regidoria d'Acció Comunitària, Participació i Igualtat per afavorir la igualtat de gènere a Valls (lluitar contra els estereotips de gènere i crear una ciutat més igualitària), per donar resposta a les necessitats específiques que tenen determinats col·lectius de dones, consolidar la transversalitat de gènere com una estratègia interna municipal, lluitar de forma conscient i transversal contra la violència masclista i actuar per reconèixer la diversitat sexual i de gènere i incloure el col·lectiu LGTBI en el disseny de la ciutat.

Eix 2: Cultura, educació, joventut i esports.

En aquest eix s'analitza com millorar des de la perspectiva de gènere interseccional les polítiques educatives i de joventut, les polítiques culturals i les polítiques esportives.

Incorporar la perspectiva de gènere en les polítiques d'educació i joventut implica incorporar el principi de coeducació en totes les activitats educatives i de lleure de la ciutat; reflexionar sobre els estereotips de gènere i el pes del rols de gènere per donar llibertat en la creació de la pròpia identitat de gènere i en les seves opcions educatives i professionals; avaluar com s'utilitza l'espai i es dissenyen els projectes per evitar la creació de jerarquies de gènere; i assegurar respecte en les relacions afectivo-sexuals, trencant amb el determinisme heteropatriarcal i lluitant contra els micromasclismes i les violències masclistes.

Incorporar la perspectiva de gènere en les polítiques culturals vol dir utilitzar l'art i les diferents manifestacions culturals (tradicions, festes, concerts, celebracions...) per promoure els valors de la igualtat i la no discriminació; realitzar una programació cultural que faci visible l'autoria i la creació de les dones per reparar la poca presència femenina (directores, escriptores, actrius, guionistes, pintores, compositoras i intèrprets...); utilitzar l'art i la cultura com a instruments per recuperar la memòria històrica de les dones; i afavorir l'accés a l'art i a la cultura de les dones i els homes del municipi tenint en compte la diversitat i la igualtat d'oportunitats.

Incorporar la perspectiva de gènere en les polítiques esportives implica garantir que els homes i les dones del municipi tinguin l'edat que tinguin puguin realitzar esport finançat amb diners públics; promoure l'esport femení en tots els nivells i facilitar que els col·lectius de dones que normalment fan menys esport en realitzin; reconèixer els èxits i la importància de l'esport femení; utilitzar l'esport per fomentar la salut de les dones i trencar amb tots els estereotips que acompanyen l'esport, espai que ha de comportar sempre respecte i reconeixement de la diversitat.

Eix 3. Treball, salut, corresponsabilitat i usos del temps.

Aquest eix busca garantir les condicions econòmiques i materials de vida de les dones, tenint en compte com la crisi de la COVID-19 ha influenciat el mercat laboral femení i l'impacte que tenen les responsabilitats de cura en la participació laboral de les dones. El pes de la segregació horitzontal i vertical en el mercat de treball, les particularitats de l'emprenedoria femenina i els biaixos de gènere encara existents en el mercat laboral. La democratització de les cures i l'organització dels temps és essencial per lluitar contra la feminització de la pobresa i la precarietat i poder millorar la qualitat de vida i la salut de les dones.

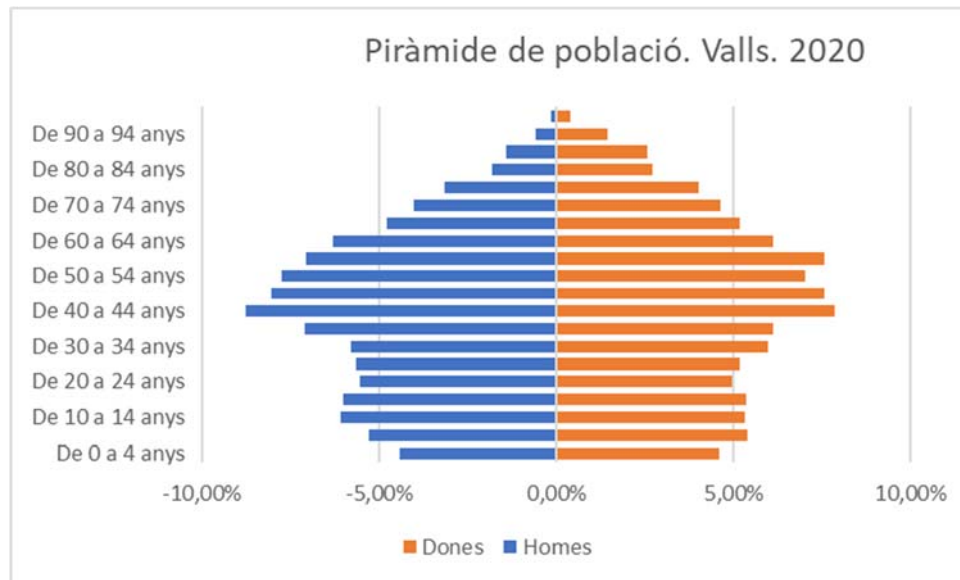
Eix 4. Participació social i política i disseny de l'espai públic.

En aquest eix es presta atenció a la desigual participació d'homes i dones en els espais de participació i presa de decisió. S'analitza com es poden trencar les dinàmiques que continuen situant les dones en el no poder i garantir que en els espais participatius no es reproduïxin dinàmiques que van contra el reconeixement de la veu de les dones. Es busquen eines per trencar amb el sostre de vidre que existeix en el món de la política i per reconèixer les dones com interlocutores socials i polítiques. També s'analitza com es pot dissenyar l'espai des de la perspectiva de gènere, posant la vida quotidiana en el centre del disseny i assegurant que tothom pugui utilitzar l'espai públic, de dia i de nit, sense

haver de realitzar càlculs i estratègies per vèncer la sensació d'inseguretat que sobretot afecta les dones i que limita la seva llibertat.

DADES DE POBLACIÓ

La ciutat de Valls té 24.553 habitants (dades IDESCAT 2021): 12.297 homes i 12.256 dones.



Font: Elaboració pròpia amb dades IDESCAT

Si ens fixem en la distribució de la població per edats (taula 1) les dones representen el 67% de la població de més de 85 anys i el 56 % de la població vallenc de més de 65 anys. La població de més de 65 anys representa el 18,5% del total.

Si ens fixem en altres grups d'edat observem com la població d'entre 15 i 30 anys representen el 22% de la població vallenc. No existint quasi diferències entre la quantitat d'homes i de dones. I el 49,5% de la població vallenc té entre 30 i 65 anys, essent 6.253 homes i 5.876 dones.

Segons les dades que ofereix el Pla d'acció integral de la gent gran 2019, l'índex de dependència global (relació entre els individus en edat no activa respecte a la població potencialment activa) era del 54% l'any 2016, molt similar a la comarcal i a l'autonòmica. Mentre que l'índex de dependència senil (relació entre els individus de 65 anys i més respecte a la població potencialment activa) era l'any 2016 del 26%, per sota a la comarcal (28%) i a l'autonòmica (28%).

L'índex d'envelliment (quocient entre el nombre de persones de 65 anys i més i el de joves menors de 15 anys) ha incrementat en els darrers anys passant del 110% l'any 2005 al 125% l'any 2018.

L'índex de sobreenvelliment (quocient entre el nombre de persones de 85 anys i més respecte al de persones de 65 anys i més) també ha incrementat, passant del 13% l'any 2005 al 20% l'any 2018.

Segons exposa el Pla d'acció integral de la gent gran, l'envelliment a Valls és menys acusat de l'existent a Catalunya, mentre que el sobreenvelliment seria més important que l'existent a Catalunya.

L'evolució de l'envelliment i sobreenvelliment per sexes posa en evidència que els 2 fenòmens afecten principalment les dones. L'any 2018, l'índex d'envelliment era del 87,3% si ens fixem en els homes i del 124,3% quan observem les dones. Situació que es repeteix quan ens fixem en l'índex de sobreenvelliment, que era del 12% per als homes i del 23% per la es dones.

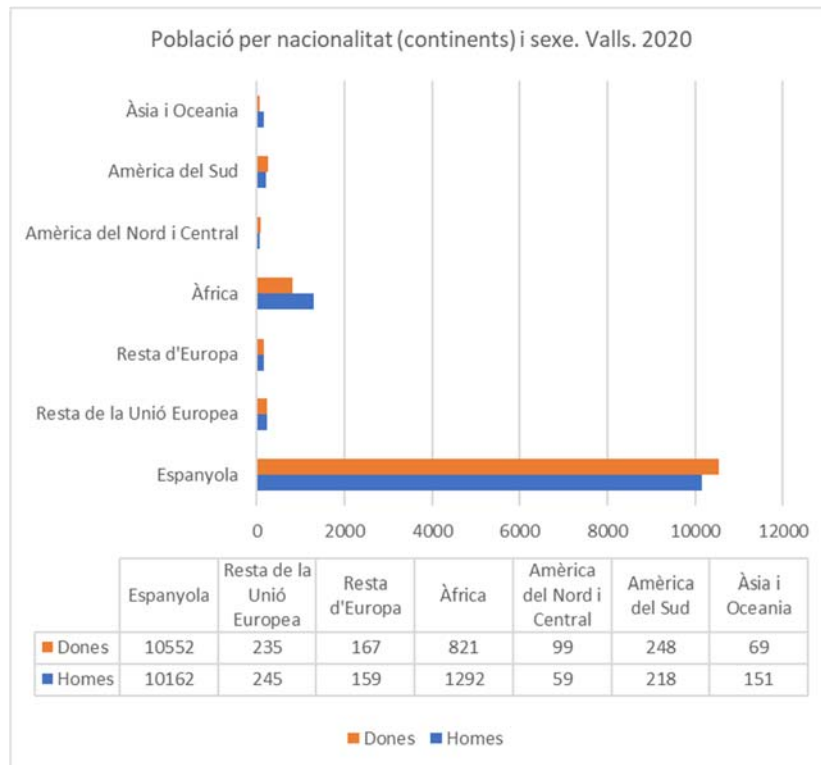
Una de les conclusions d'aquest Pla és que essent tant l'envelliment com el sobreenvelliment molt superior en les dones caldrà tenir en compte la necessitat d'actuacions adaptades al col·lectiu femení i a les seves particularitats (tipus de malalties, poder econòmic, possibilitat de majors responsabilitats familiars, etc.) (pàgina 73).

Una altra dada important a ressaltar en relació a les persones grans és que el 26% de les persones grans a Valls el 2017 vivien soles, essent un fenomen principalment femení.

El Pla local joventut 2017-2020 de Valls realitza una diagnosi que analitza què pensen els i les més joves. Els resultats de l'enquesta posen en evidència, com explica el Pla, que existeix un elevat grau de consciència que en la societat actual predomina el masclisme i per tant, els homes gaudeixen de més i millors oportunitats en les diferents esferes de la vida d'una persona.

Una altra dada important és l'existència de diferències entre gèneres en relació a l'abandonament escolar prematur (2015): en el cas dels homes és de gairebé un 22%, mentre que l'abandonament per part de les dones descendeix fins al 16%. Les dones, doncs, presenten trajectòries educatives més sòlides.

Si analitzem la població per nacionalitat (continents) i sexe observem com, a Valls, després de la nacionalitat espanyola, les persones d'origen africà són les més nombroses, on identifiquem més homes que dones.



Font: Elaboració pròpia amb dades IDESCAT

La població nouvinguda representa el 15 % de la població vallesca. I aquest 15% està format per un 56% d'homes i un 44% de dones. La mitjana aritmètica catalana l'any 2020 era del 16,20%.

Les persones procedents d'Àfrica representen el 56% de la població migrada, i la seva distribució per sexes és de 61% d'homes i de 39% de dones.

DADES SOCIOECONÒMIQUES

A Catalunya, tenint en compte les dades del 2020¹, les dones actives són 1.857.400, el 57% de la població en edat de treballar, un 9,4% menys que els homes. La població activa és la població de 16 anys o més que treballa o està disponible per treballar i està formada per la població ocupada i la desocupada.

¹ Dades obtingudes de l'informe de l'Observatori de la Igualtat de Gènere "Les dones a Catalunya.2021". Es pot consultar on line a: https://dones.gencat.cat/web/.content/03_ambits/Observatori/03_dossiers_estadistics/LES-DONES-A-CATALUNYA_2021_Ok.pdf

La taxa d'ocupació de les dones, que es calcula dividint les dones ocupades per les dones de 16 i més anys, és del 48,4%, 8,8 punts menys que la dels homes.

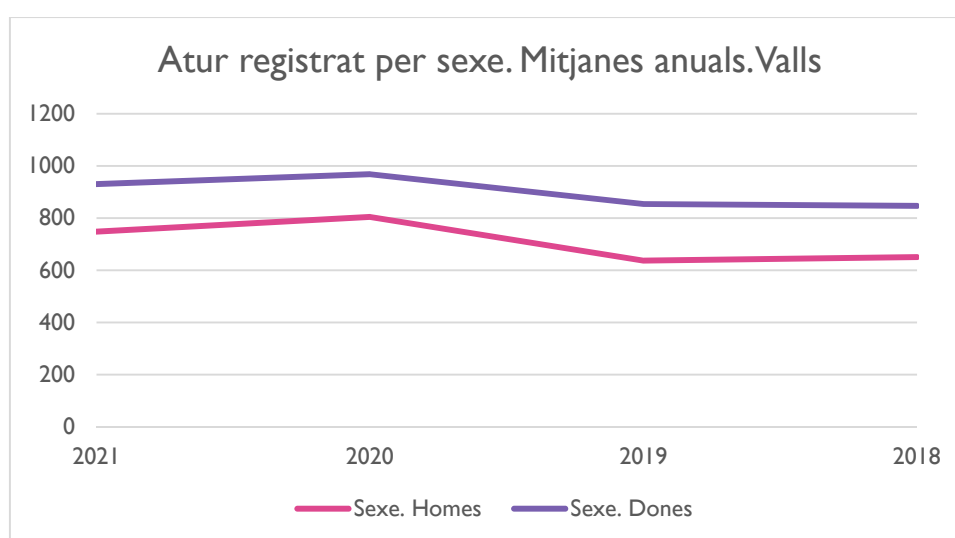
Si analitzem la població ocupada a la ciutat de Valls a partir de les persones afiliades a la Seguretat Social, observem com hi ha més homes, que dones. El 54% de les persones afiliades són homes.

Afiliats a la Seguretat Social segons residència padronal de l'afiliat. Per sexe. A últim dia del mes. Gener del 2022. Valls

Homes	Dones	Total
5.360	4.495	9.855

Font: Elaboració pròpia amb dades IDESCAT

La taxa d'atur a Catalunya és més gran en les dones (15,0%) que en els homes (12,9%). A Valls també observem com hi ha més dones que homes registrats a l'atur i un increment important de les dones a l'atur a partir del 2020, fet que constata l'impacte de la COVID en l'ocupació femenina.



Font: Elaboració pròpia amb dades IDESCAT

Atur registrat per sexe (mitjanes anuals). Valls

Any	Homes	Dones	Total
2021	748,6	930,7	1.679,3
2020	804,9	968,8	1.773,7
2019	637,2	854,5	1.491,8
2018	651,0	877,2	1.558,4

Font: Elaboració pròpia amb dades IDESCAT

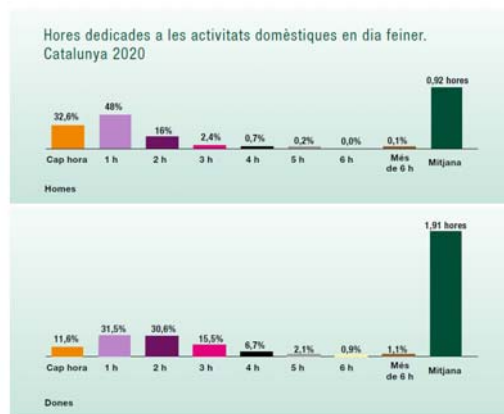
A Catalunya continua existint una clara segregació horitzontal del mercat de treball, que implica que homes i dones estiguin presents en branques d'activitat diferents. Les dones es dediquen en major mesura a sanitat i serveis socials (15,32%) i al comerç al detall (12,98%); i els homes, a la construcció (10,21%) i al transport i emmagatzematge (8,18%).

Segons els indicadors d'igualtat de gènere a Catalunya 2020² el nombre de dones ocupades amb contracte indefinit és un 4% inferior al dels homes. El nombre de dones amb contracte a jornada

² Estudi publicat el 5 de març del 2021 pel Gabinet d'Estudis de la Cambra de Comerç de Barcelona amb la col·laboració de l'Observatori Dona, Empresa i Economia. Les dades que s'analitzen són dades

completa és un 23% inferior a la dels homes, dada que situa les dones en una situació més precària econòmicament perquè el salari per una hora d'un contracte a temps parcial és força inferior al d'un contracte a temps complert. La bretxa salarial entre homes i dones és del 16% (salari/hora) i la diferència entre la prestació mitjana d'atur d'un home i d'una dona és del 9%.

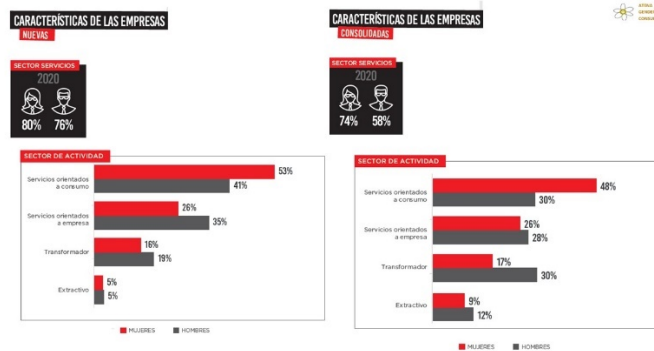
Un dels factors que històricament ha explicat la menor participació de les dones en el mercat laboral i la precarització de la contractació femenina (les dones són les que tenen més contractes a temps parcial i més reduccions de jornada), és que les dones continuen essent les principals responsables de la cura. Situació que crea importants desigualtats i en alguns casos, situacions de falta d'autonomia i dependència econòmica.



Font: Enquesta de salut a Catalunya 2020 (ESCA)

Font: Les dones a Catalunya.2021 pàgina: 11

Les diferències de gènere també es reproduïxen en el terreny de l'emprenedoria. Les noves empreses catalanes amb base emprenedora femenina es caracteritzen per una creació d'activitat econòmica finançada amb recursos propis, amb molt poca presència dels ajuts públics o universitaris; amb una elevada presència del capital humà; amb una dinàmica innovadora informal en producte; amb una important participació de les noves formes d'organització del treball i de les relacions laborals flexibles; i amb uns usos intensius de les xarxes socials i del comerç electrònic.



Font: Emprendimiento de mujeres en España. Análisis con datos GEM 2020. Página: 33 y 31

Entre els factors socials que s'associen amb la pitjor percepció de salut del conjunt de les dones amb relació als homes hi ha la dedicació més gran de les dones a les tasques domèstiques, que sovint representa una doble jornada de treball, i la cura de les persones menys autònomes de la llar.

En el context d'una societat patriarcal, les dones i els homes han tingut un accés diferenciat als seus drets, entre ells la salut. En l'àmbit de la salut i el gènere interseccionen molts factors identitaris com la nacionalitat, el gènere, l'orientació sexual, la classe social i fins i tot la religió. Totes aquestes interseccions relacionades amb el fet de ser dona generen en l'actualitat desigualtats en l'accés i en el tractament. A més, els estereotips tenen un fort impacte en la salut i els seus efectes atempten directament contra els drets de les dones.

de Catalunya de 2020. Es pot consultar on line a: <https://www.donaempresaeconomia.org/wp-content/uploads/2021/03/Indicador-igualtat-de-genero-2021-1.pdf>

Les dones tenen pitjor estat de salut que els homes. A més, les dones de classe social desfavorida són les que tenen un pitjor estat de salut. Tenen un estat de salut excel·lent, molt bo i bo el 73,2% de les dones i el 81,6% dels homes. Les dones tenen problemes de salut crònics o de llarga durada en més proporció que els homes. Tenen problemes de salut de llarga durada el 41,4% de les dones i el 35,2% dels homes. La proporció de dones que té depressió és més del doble que la dels homes. Les dones amb estudis primaris o sense estudis són les que tenen depressió en una proporció més elevada. Tenen depressió major o major severa el 11,2% de les dones i el 3,9% dels homes. Els homes tenen excés de pes en més proporció que les dones. Tenen excés de pes el 43,2% de les dones i el 59,3% dels homes ($\text{kg}/\text{m}^2 \geq 25$).

Els homes fan activitat física saludable en més proporció que les dones. Fan activitat física saludable el 81,1% de les dones i el 84,5% dels homes.

Les dones segueixen les recomanacions d'una dieta mediterrània en més proporció que els homes. Segueixen les recomanacions d'una dieta mediterrània el 67,2% de les dones i el 57,7% dels homes.

*Persona que s'ocupa principalment del treball domèstic, per grup d'edat i sexe.
Catalunya 2018*

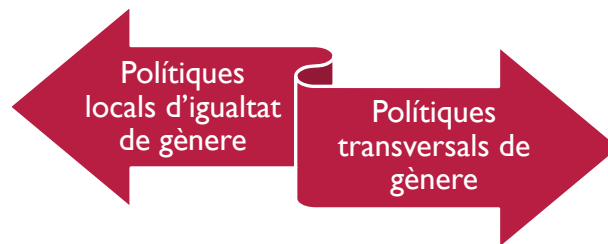
15 a 44 anys	Homes	Dones
En solitari	10,2%	29,3%
La parella	14,8%	1,5%
Conjuntament	29,7%	31,0%
Altres situacions	45,3%	38,2%
45 a 64 anys	Homes	Dones
En solitari	12,7%	51,0%
La parella	37,2%	2,6%
Conjuntament	37,6%	28,2%
Altres situacions	12,5%	18,2%
65 anys i més	Homes	Dones
En solitari	10,3%	49,5%
La parella	42,8%	2,8%
Conjuntament	30,8%	14,6%
Altres situacions	16,1%	33,1%

Font: Enquesta de salut de Catalunya (ESCA), 2018. Departament de Salut

EIX I. TRANSVERSALITAT DE GÈNERE, LGTBI I VIOLÈNCIA MASCLISTA.

L'Ajuntament de Valls treballa per la igualtat de gènere sota la direcció de la Regidoria d'Acció Comunitària, Participació i Igualtat.

Quan parlem de polítiques públiques d'igualtat de gènere hem de diferenciar les polítiques d'igualtat de gènere de les polítiques transversals de gènere. L'Ajuntament de Valls està implementant aquesta estratègia dual de les polítiques d'igualtat de gènere i ambdues vessants estan sota la direcció i responsabilitat de la Regidoria d'Acció Comunitària, Participació i Igualtat.



Aquesta estratègia dual de les polítiques d'igualtat de gènere es caracteritza per una banda, per continuar realitzant polítiques adreçades a aconseguir la igualtat, és a dir, polítiques dissenyades i implementades des de la Regidoria d'Acció Comunitària, Participació i Igualtat i que el seu principal objectiu és actuar contra les principals desigualtats i discriminacions de gènere existents en el nostre territori; i per una altra banda, implementar el principi de transversalitat de gènere en les polítiques i serveis que ofereix l'Ajuntament.

La Comissió Europea, quan defineix la seva Estratègia per a la Igualtat de Gènere per al període 2020-2025, també aposta per aquest plantejament dual de mesures específiques per aconseguir la igualtat de gènere, combinades amb una major integració de la perspectiva de gènere, que implica la seva inclusió sistemàtica en totes les fases del disseny de les polítiques i en tots els àmbits d'actuació, i utilitzant la interseccionalitat com a principi transversal en aquesta implementació.

POLÍTiques ESPECÍFIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE

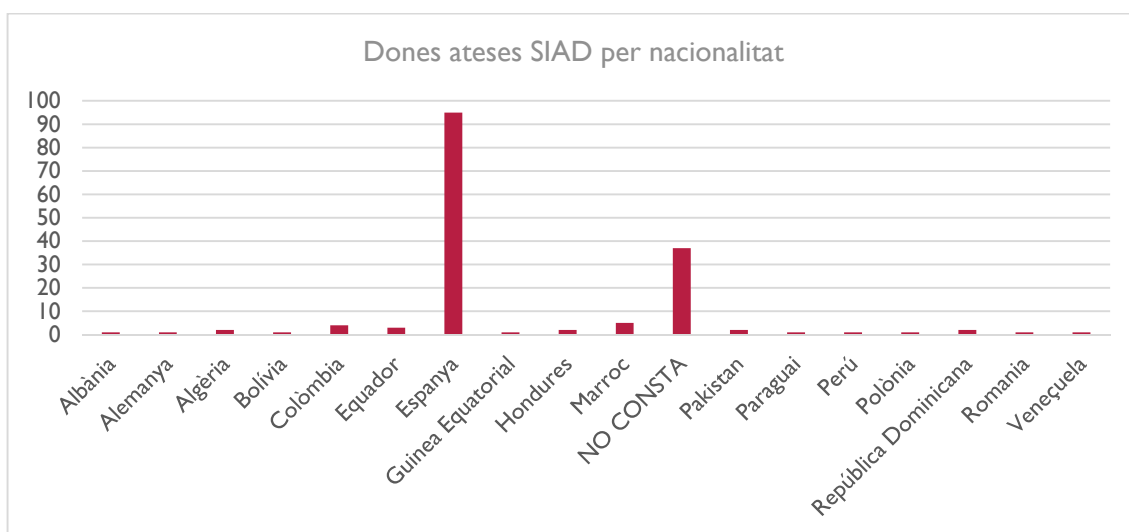
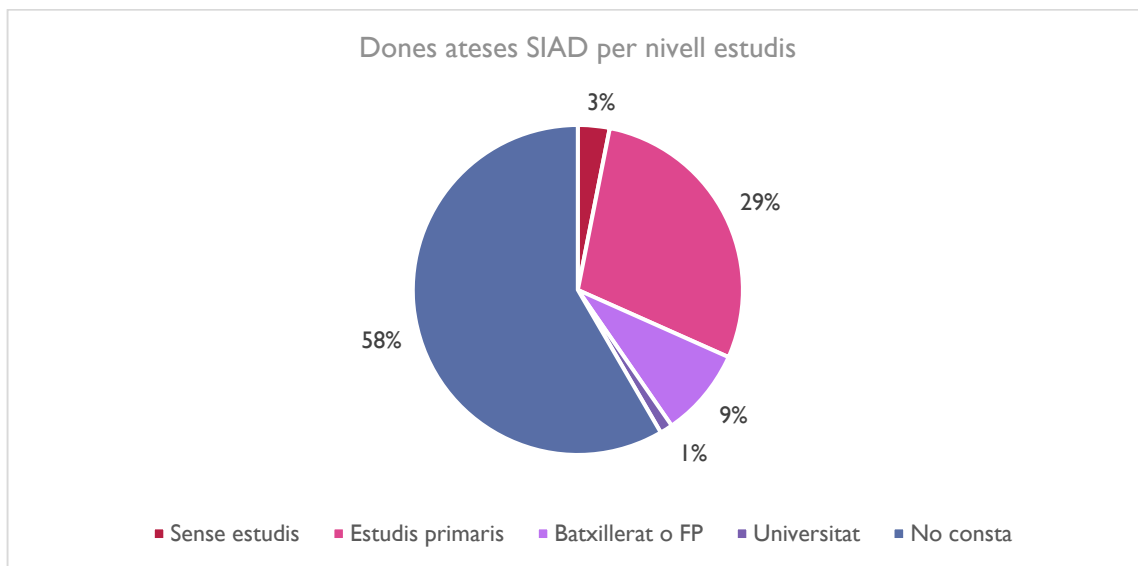
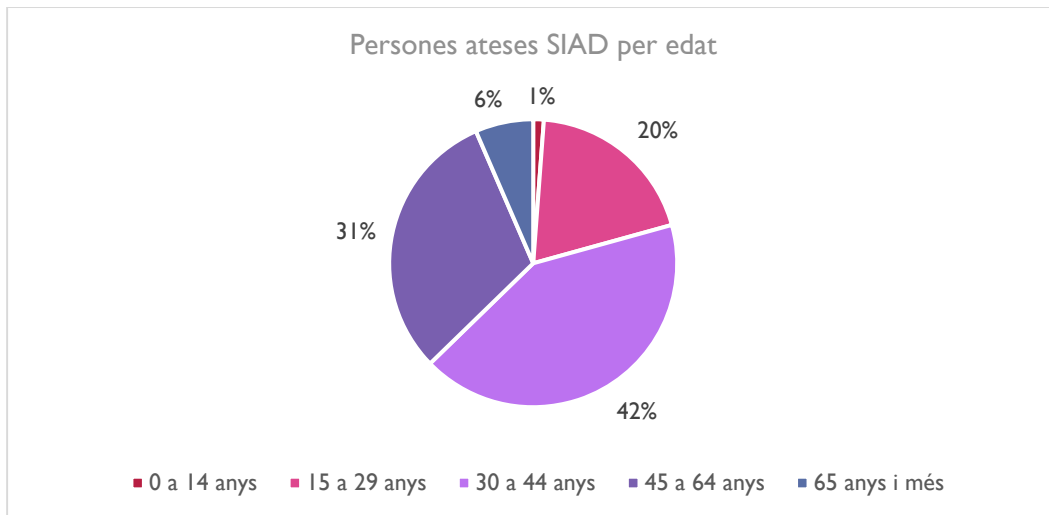
Les polítiques específiques d'igualtat de gènere que es gestionen des de la Regidoria són:

El Servei d'Informació i Atenció a les Dones (SIAD), que és un servei públic i gratuït d'informació, formació, assessorament i atenció a totes les dones del municipi per donar-los suport en diferents aspectes i facilitar-los l'accés als diferents recursos del territori.

El SIAD ofereix a les dones de Valls serveis d'atenció especialitzada en casos de violència vers les dones; assessorament jurídic en qualsevol tema relacionat amb separacions i/o divorcis, impagament de pensions d'aliments, guarda i custòdia del fills/filles, règim de visites, etc.; activitats de sensibilització i informació: xerrades, tallers, espais de trobada, coeducació; atenció a grups de dones en temes especialitzats; suport i atenció a les associacions i entitats de dones del municipi; i informació general i orientació sobre recursos i serveis.

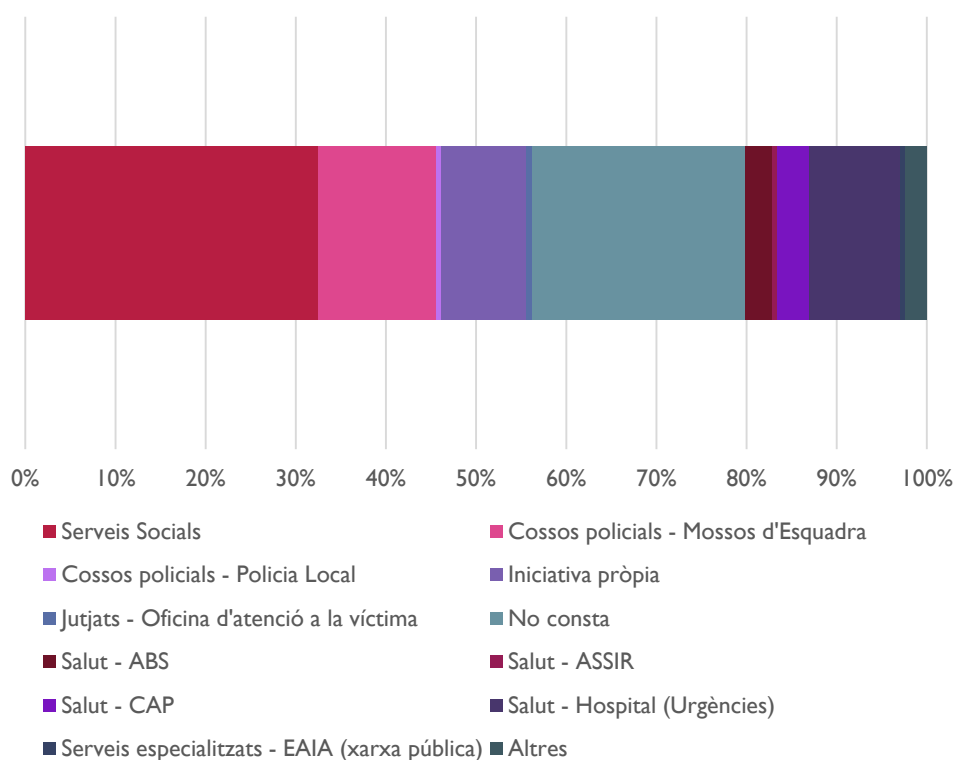
El Servei d'Atenció Integral LGBTI (SAI), que és un servei públic i gratuït d'acompanyament, suport o informació en relació a la diversitat sexual i de gènere. Aquest servei s'encarrega de tramitar la targeta sanitària amb el nom sentit a les persones trans*, menors i majors d'edat, tramitar incidències de discriminacions LGTBIfòbiques; donar suport psicològic a persones LGTBI i seves famílies; oferir assessorament jurídic a persones LGTBI i seves famílies; donar suport a les associacions i iniciatives LGTBI del municipi i organitzar activitats de sensibilització per visibilitzar la diversitat de gènere i d'orientació sexual.

El SIAD ha atès a 169 persones des de l'1 de gener al 31 de desembre del 2020.



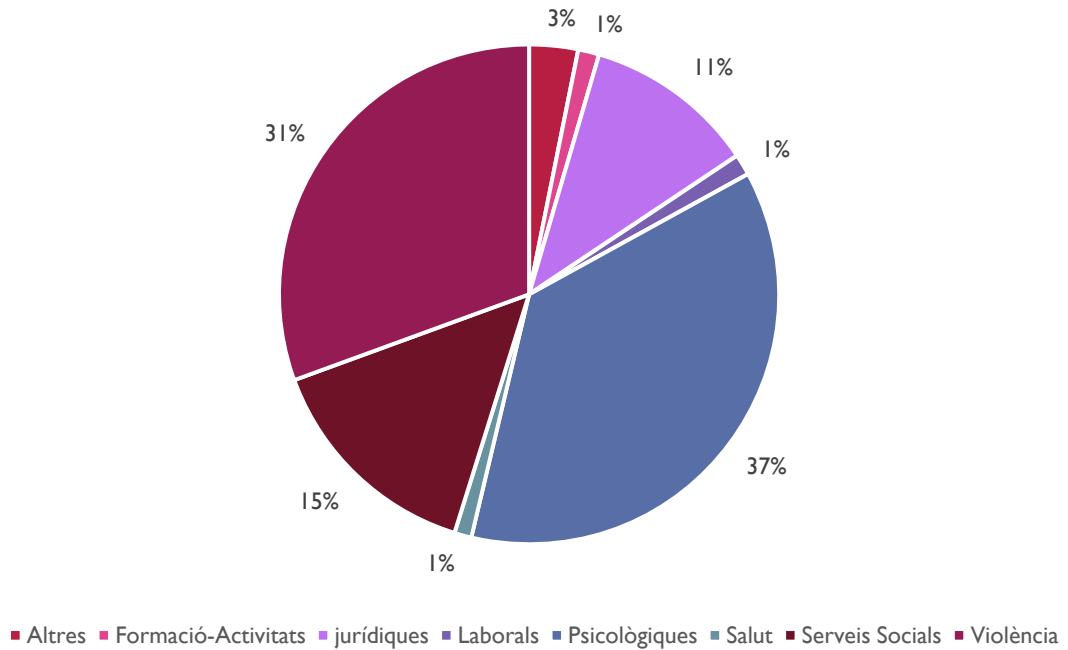
El SIAD atén principalment dones de nacionalitat espanyola.

Canal d'entrada de les persones ateses al SIAD

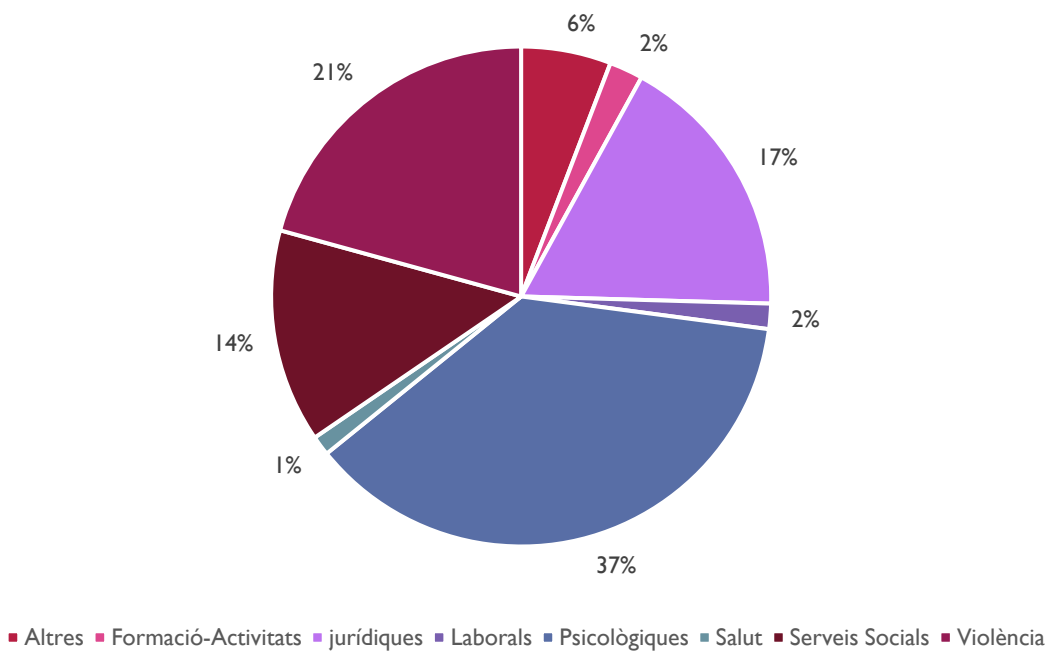


Canal d'entrada	Nombre
Serveis Socials	55
Cossos policials - Mossos d'Esquadra	22
Cossos policials - Policia Local	1
Iniciativa pròpia	16
Jutjats - Oficina d'atenció a la víctima	1
No consta	40
Salut - ABS	5
Salut - ASSIR	1
Salut - CAP	6
Salut - Hospital (Urgències)	17
Serveis especialitzats - EAIA (xarxa pública)	1
Altres	4

SIAD. Número actuacions per tipologia de serveis



SIAD. Número de persones ateses per tipologia de serveis



Consulta	Nombre d'actuacions	Nombre de persones diferents
Altres	5	4
Informació	5	4
Inscripció	6	4
TOTAL FORMACIÓ- ACTIVITATS	16	12
Altres	46	35
Custodia de fills i filles	38	26

Divorci	7	6
Estrangeria i residència	10	4
Herències	1	1
Incompliment de sentència	8	7
Separació	20	17
TOTAL- JURÍDIC	130	96
Altres	1	1
Conciliació	7	1
Condicions Laborals	1	1
Demanda de feina	7	6
TOTAL- LABORAL	16	9
Altres	231	84
Angoixa	58	37
Problemes d'autoestima	17	11
Processos depressius	14	11
Violència detectada	110	61
TOTAL-PSCIO LòGIC	430	204
Altres	7	4
Drets sexuals i reproductius	4	1
Suport i acompanyament	2	2
TOTAL-SALUT	13	7
Altres	14	10
Beques escolars	1	1
Habitatge	17	11
Seguiment unitat familiar	93	32
Suport econòmic	46	22
TOTAL-SERVEIS SOCIALS	171	76
Matrimonis forçats	3	3
Situació de violència múltiple	10	8
Violència econòmica	5	2
Violència psicològica	78	34
Violència psicològica i física	238	58
Violència sexual	24	9
TOTAL-VIOLÈNCIA	358	114
Altres	37	32
TOTAL ALTRES	37	32
TOTAL	1171	550

Servei d'Acolliment Residencial d'Urgència a dones víctimes de violència masclista i els seus fills

Any	2019	2020
Dones	10	9
Infants	4	9

Polítiques de sensibilització i de conscienciació. La tècnica d'igualtat responsable dels 2 serveis (SIAD i SAI) és la que s'encarrega, a més a més, d'organitzar els actes de celebració de les diades del 8 de març, del 25 de novembre i del 28 de juny i totes les actuacions que es realitzen durant l'any de sensibilització adreçades a la ciutadania.

Des de la Regidoria d'Acció Comunitària, Participació i Igualtat es fan activitats per a l'alumnat (tallers de prevenció de violència masclista, de diversitat de gènere, conta contes amb perspectiva de gènere...) i es realitzen accions puntuals de col·laboració amb entitats (Setmana LGBTI amb Orgull Vallenc, accions puntuals amb les comissions feministes de les colles castelleres...).

Premis Dolors Vives i Rodon. L'edició de 2021 va ampliar de dues a quatre les categories que es premiaven. Al reconeixement dels treballs de recerca de batxillerat i les activitats de diferents formats organitzades pels centres educatius, s'hi van afegir els treballs curriculars de cicles formatius de grau mitjà o grau superior i les activitats de diferents formats organitzades per les entitats de la ciutat, amb la intenció de promoure entre un ventall més ampli de la ciutadania la igualtat efectiva entre dones i homes i la visibilització de la diversitat de gènere i afectivosexual.

Protocol contra les agressions sexistes en l'oci i la festa aprovat el mes de juny del 2017. En la sessió plenària de l'Ajuntament de Valls del 24 d'abril de 2017 es va aprovar per unanimitat una moció per a la creació d'un protocol contra les agressions masclistes als grans esdeveniments d'oci i festius de Valls. De manera immediata, es va crear un grup de treball transversal amb la participació de les regidories d'Acció Cívica i Joventut, Cultura, Igualtat i Participació i Seguretat Ciutadana, i que va comptar amb la participació dels diferents agents d'activitats d'àmbit festiu i d'oci de la ciutat i dels cossos de seguretat. En aquest marc de treball transversal i participatiu es va redactar el protocol que inclou tot tipus de violències per raó de gènere, d'identitat de gènere i per orientació sexual: dones i col·lectiu LGTBI.

Punts liles per a les festes. Un Punt Lila és l'espai dins d'un context festiu i d'oci, nocturn o diürn, que té per objectiu sensibilitzar la ciutadania, prevenir les agressions sexistes i LGTBIfòbiques i actuar davant d'una agressió. Els punts liles no s'han de limitar a ser espais que donen tríptics i adhesius, sinó que ha de ser un espai real d'informació, assessorament i atenció. Les funcions de les persones responsables són informar, assessorar i, si escau, fer derivació i/o acollida o acompanyament curós.

POLÍTiques TRANSVERSALS DE GÈNERE

L'ajuntament de Valls ha optat per la utilització de 2 instruments per afavorir la implementació de la transversalitat de gènere:

1.- **El Pla de polítiques d'igualtat de gènere**, eina que es caracteritza per afavorir la reflexió sobre l'impacte de gènere en totes les àrees, identificar les principals debilitats i proposar actuacions de millora. Tot i que és cert que l'existència d'un pla no assegura que totes les polítiques i serveis es realitzin amb perspectiva de gènere, sí que facilita que s'incorporin objectius específics d'igualtat de gènere en les diferents àrees i que es treballi per reduir les principals desigualtats de gènere que afecten les dones del territori des de les diferents àrees i/o organismes municipals.

2.- **La formació en transversalitat de gènere** als diferents serveis i regidories de l'Ajuntament.

L'Ajuntament de Valls va oferir el 2018 un primer curs sobre com incorporar la igualtat de gènere en el disseny de les polítiques locals al personal tècnic de la casa. El curs en modalitat virtual el van realitzar 30 persones.

El 2020, durant el confinament es va oferir a tota la plantilla del departament d'urbanisme el curs virtual d'urbanisme amb perspectiva de gènere.

L'aposta per la transversalitat de gènere existeix i comença a donar alguns fruits, tot i que encara es poden considerar excepcions i no la regla general.

Un clar exemple és la incorporació de la perspectiva de gènere en les BASES D'AJUTS A LES ASSOCIACIONS I ENTITATS DE L'ÀMBIT SOCIAL DE LA CIUTAT DE VALLS. 2021 on es demanen les dades desagregades per sexe en relació als socis i sòcies de les entitats i en la composició de la junta directiva i s'inclou la inclusió de la igualtat de gènere com un dels criteris que s'avaluaran en els projectes presentats.

Es veuran més exemples de la implementació de la transversalitat de gènere en el desenvolupament de la resta d'eixos que formen part d'aquest pla.

CONCLUSIONS DE LA DIAGNOSI PARTICIPATIVA³.

Polítiques d'igualtat i transversalitat

Es posa en evidència que les accions que es van proposar en el III Pla de polítiques d'igualtat no s'han complert en relació a l'ampliació dels recursos humans del SIAD, la creació d'una comissió responsable del seguiment i avaluació del Pla de polítiques d'igualtat i l'aposta a favor del llenguatge inclusiu i no sexista.

El personal tècnic responsable de les polítiques d'igualtat és insuficient per poder ocupar-se de totes les polítiques d'igualtat de gènere que l'Ajuntament està realitzant i ser, a més a més, el responsable en el procés d'implementació de la transversalitat de gènere dins de l'Ajuntament.

Perquè la transversalitat de gènere vagi més enllà de l'aprovació d'un pla de polítiques d'igualtat de gènere i sigui una aposta real de tot l'Ajuntament s'evidencia la necessitat de major connexió entre les diferents regidories i serveis municipals. S'ha de crear una xarxa interna, que podria ser una comissió tècnica interdepartamental, que permeti intercanviar informació i bones pràctiques.

El III Pla de polítiques de gènere preveia la realització de formació en gènere. L'Ajuntament ha realitzat formació, però es valora com insuficient i es ressalta la importància de continuar apostant per la formació perquè realment es pugui implementar la transversalitat de gènere. Aquesta formació hauria de ser obligatòria per al personal polític i tècnic, ja que és necessària per complir amb una obligació específica que estableix la llei d'igualtat efectiva de dones i homes, Llei 17/2015, en l'article 3.1) d'implementar el principi de transversalitat de gènere i de les dones en totes les polítiques i serveis.

Es posa de manifest la necessitat, específica, de realitzar formació sobre igualtat i col·lectiu LGTBI a la policia municipal. Formació específica per identificar i atendre els delictes d'odi.

Tot i que no és una novetat, ja que s'havia establert la seva necessitat en els plans d'igualtat anteriors, s'insisteix en la importància que l'Ajuntament aposti per una comunicació amb perspectiva de gènere, el que implica utilitzar un llenguatge escrit i iconogràfic inclusiu i no sexista. Es posa en evidència que es tracta d'un objectiu no assolit i molt important sobretot quan es dissenyen campanyes.

L'Ajuntament ha de ser un exemple, i a més a més ha d'afavorir i fomentar que la igualtat de gènere es vagi incorporant en el territori, en les entitats i en àmbit empresarial. Per aquest motiu es proposa que sigui el Consistori qui comenci a exigir canvis a través de la inclusió de clàusules socials d'igualtat de gènere en les subvencions i en els contractes públics.

La transversalitat de gènere hauria d'implicar, com a mínim, el compliment de les obligacions que estableix la llei d'igualtat, i que ara no es compleixen en relació a la composició paritària dels òrgans col·legiats i la presència de dones en les xerrades, debats i taules rodones.

Violència masclista

Es posa en valor i s'avalua de forma molt positiva la xarxa existent on participa el SIAD, el CAP, la policia municipal i els mossos d'esquadra, però es posa en evidència la necessitat de donar més informació a la població en general sobre els serveis i recursos existents.

Es justifica la necessitat d'habilitar un espai dins de la policia municipal que assegurï major intimitat a la dona que vol denunciar una situació de violència masclista.

Es valora de forma molt positiva l'aprovació del Protocol contra les agressions sexistes en l'oci i la festa i la instal·lació de punts liles en les festes, però es posa en evidència que aquests punts liles no s'activen a totes les festes i no es posen a disposició per a les entitats quan són elles les que organitzen activitats festives. Es manifesta que els punts liles haurien de proporcionar formació específica a les persones que voluntàriament hi participen i a qui treballa per a les festes, per exemple, les persones que estan en les barres dels bars.

Es reflexiona sobre els comportaments masclistes que encara es produeixen en la vida quotidiana i que formen part d'una certa "normalitat", és a dir, comportaments als que no se'ls dona importància o que es troben culturalment acceptats (micromasclismes). Es considera que el Pla és un bon espai per treballar per canviar la cultura masclista que encara existeix en el territori, el que implica explicar quins comportaments no són correctes i que per tant, no s'han de tolerar.

³ Conclusions obtingudes en els grups focals i a partir de les respostes dels qüestionaris.

LGTBI

És necessari visibilitzar i donar eines per normalitzar, reconèixer la diversitat, treballar amb un enfocament de gènere interseccional.

Es demana la revisió de tots els formularis que l'Ajuntament utilitza per aconseguir dos objectius: el reconeixement de la diversitat quan es parla de famílies i donar l'opció d'incloure el nom sentit, quan aquest no coincideix amb el nom que figura en el DNI.

Es proposa la creació d'una taula d'igualtat o de diversitat LGBTIQ+, que s'encarregui de treballar tots els temes d'igualtat, entre ells la igualtat de gènere interseccional. Aquesta taula treballaria conjuntament i no suposaria la desaparició del Consell de Dones.

EIX 2. CULTURA, EDUCACIÓ, JOVENTUT I ESPORTS.

XARXA DE CULTURA

La Xarxa de Cultura de Valls és l'organisme autònom de l'Ajuntament de Valls, amb personalitat pròpia, adscrit a la Regidoria de Cultura, que té com a línies d'actuació:

- Garantir una oferta de serveis i activitats culturals a la ciutat variada, de qualitat, estable i equilibrada, que atengui la diversitat de la població.
- Envigorir el teixit sociocultural, afavorint-ne la participació en la política cultural municipal i donant suport a les seves iniciatives.
- Estimular la creació i la formació culturals.

Les dones estan poc representades en la Junta de Govern de la Xarxa de Cultura de Valls i en moltes de les comissions existents, on no existeix paritat de gènere:

ÒRGAN	HOMES	DONES
Junta de Govern de Xarxa de Cultura	13	2
Comissió de ritual i seguici cerimonial	3	0
Comissió Xiquets de Valls	2	1
Comissió músiques modernes	9	6
Comissió imatge gràfica	4	3
Comissió espectacles pirotècnics	4	0
Comissió barres	5	4
TOTAL	40	16

L'Ajuntament de Valls forma part del programa **Apropa Cultura**. És un programa que té la voluntat de millorar la vida de les persones en situació de vulneració a través de la cultura. A través d'aquest programa s'ofereix un ventall d'espectacles i activitats culturals a un preu molt reduït a les entitats socials que treballen amb dones en situació de vulnerabilitat (supervivents de la violència de gènere, dones migrades, dones d'ètnia gitana, dones transgènere, dones vinculades al treball sexual...).

Quan es plantegen les programacions culturals sempre es valora la qualitat de les propostes, però també es té en compte que hi hagi un equilibri i equitat de gènere, tot i que el món cultural encara és molt masculí i s'intenta que directores, autores, músics, actrius, ballarines, etc. cada vegada siguin més presents en les programacions.

Aquesta atenció a dissenyar la programació cultural amb perspectiva de gènere l'hem només identificat en la programació teatral i en el programa "En viu", com es pot veure en les taules següents:

PROGRAMACIÓ TEATRES DE VALLS

2018	- Autoria: 9 homes i 5 dones - Direcció: 10 homes i 6 dones - Intèrprets: 42 homes i 33 dones
2019	- Autoria: 10 homes i 3 dones - Direcció: 9 homes i 3 dones

- Intèrprets: 37 homes i 37 dones

EN VIU

2018	<ul style="list-style-type: none">· TORNAVEUS: 4 dones i 1 home· MAGNOLIA de Myriam Swanson: 1 dona i 3 homes· CONNEXIONS de Guillem Roma: 1 home i 1 dona· SILENCIS de Fito Luri: 1 home
2019	<ul style="list-style-type: none">· DONA LLAVOR de Susannes: 1 dona i 1 home· NUA de Judit Nedderman: 1 dona i 1 home· ORFEÓ de la URV: cor mixte 50% dones i homes· MILLOR QUE MAI de Espaldamaceta: 3 homes
2020	<ul style="list-style-type: none">· La TIETA CLARA: 1 dona i 3 homes· ÈRIC VINAIXA: 1 home· COOL FICTION: 2 dones i 3 homes· MARIONA ESCODA: 1 dona

Aquesta recerca de posar en valor les dones creadores i artistes que es produeix en la programació cultural del teatre i del cicle *En viu* no s'identifica en l'organització d'altres festes culturals, que encara no es dissenyen amb perspectiva de gènere com podem veure en les dades recollides.

FESTA MAJOR DE SANT JOAN

2018	Artistes masculins: 16 Artistes femenines: 4 Presentacions: 2 dones i 1 home Reconeixements: entitats fogueres (mixta) Pirotecnia: Ricardo Caballer Imatge gràfica: home
2019	Artistes masculins: 18 Artistes femenines: 3 Reconeixements: Calçats Alentorn Pirotecnia: Teresa Rey Imatge gràfica: dona

FIRA SANTA ÚRSULA

2018	Simposi Casteller: 11 homes i 3 dones Presentacions: 2 homes Artistes: 5 homes
-------------	--

	Programa de ràdio: 2 homes Showcooking: 1 dona Imatge gràfica: dona
2019	Simposi Casteller: 14 homes i 3 dones Artistes: 6 homes i 1 dona Programa de ràdio: 4 homes Showcooking: home Presentació llibre: 2 homes Imatge gràfica: home

JULIOL CIRCENSE

2018	• SET UP cia Los Barlou : 3 homes • ABSURDITTIES cia Mortelo & Manzani : 2 homes • BAMBALAS cia Alas de Circo : 3 dones
2019	• NI CAP NI PEUS cia Circ Vermut : 2 homes • MR ALRET cia Moi Jordana : 1 home • MUSICOLOCO cia Fumanartist : 1 home

Des del 2018, el dia 8 de març és un dia de reivindicació amb actes que facin remoure consciències a la població sobre el llarg camí que encara ens queda per fer per una igualtat de gènere real. El 2018 es van iniciar a programar accions per donar a conèixer i reivindicar la figura de la dona en l'àmbit de les arts escèniques i s'ha continuat en aquesta línia des de llavors amb diferents propostes.

Accions que s'han realitzat:

- Espectacle *Veü de dona* de la cia. Les fugitives per celebrar el dia de la dona
- Taula rodona *Dones vs Cultura* amb artistes de diferents disciplines artístiques (escriptora, pallassa, artista plàstica) i de diferents generacions per parlar sobre la situació de la dona en el món de la cultura
- Exposició fotogràfica *Valls Teatre en femení a mitjans del segle XX*, un homenatge a les dones de Valls de mitjans del segle passat que van esdevenir actrius pujant a escena
- Creació de l'espectacle *Clau de do*, on 17 creadores vallenques van pujar a l'escenari del Principal per mostrar-nos un recorregut pels cicles de la vida de dues dones contraposades
- Exposició fotogràfica: *La dona i el teatre gestual*
- Espectacle familiar *Quan les nenes volen alt*, adaptació del conte homònim de Raquel Díaz
- Espectacle de dansa contemporània *Memòria de les oblidades* de la cia. La Imperfecta, juntament amb un col·loqui posterior amb l'autora de l'obra, Tecla Martorell, una de les ballarines Raquel Rodríguez i Marta Arjona artista visual que també va presentar la vídeo-dansa
- Continuació de l'exposició *Valls i teatre en femení*, aquesta vegada fent un repàs del teatre vallenc a finals del segle XX

Durant la resta de l'any els teatres de Valls també acullen espectacles on es posa en valor la dona (ex: *Veus que no veus*, *Conillet...*) i des de la Xarxa de Cultura asseguren que “*en cap cas mai pujaria a l'escenari cap acte o artista que menyspreés les dones*”.

Del 2018 i 2019, l'Ajuntament no disposa de dades sobre el perfil de públic ja que no es demanaven aquestes dades. La situació ha canviat a partir de la pandèmia de la COVID-19, ja que ha obligat a tenir tothom localitzat i per tant es podrà començar a treballar amb les dades desagregades per sexe i analitzar si existeix algun biaix de gènere en la programació cultural centrant-se en el públic assistent.

BIBLIOTECA CARLES CARDÓ

La biblioteca ofereix assessorament bibliogràfic, consulta a sala, préstec, WIFI, PCs públics i visites escolars.

Persones usuàries actives (2020):

- Dones 65%
- Homes 35 %

Préstecs (2020):

- Dones 63%
- Homes 37 %

La biblioteca no té cap espai sobre feminisme, estereotips de gènere o obres escrites per dones. Tampoc ofereix cap recurs especialitzat per treballar temes relacionats amb la igualtat de gènere interseccional.

DONES VALLENQUES: RUTES I EXPERIÈNCIES

L'Ajuntament ha creat i ofereix 10 rutes guiades, cap d'elles sobre dones.

La "Ruta Personatges Il·lustres de Valls", no hi ha cap dona entre els 13 personatges.

Durant les Festes Decennals s'han incorporat 2 dones a la Galeria de Ciutadans Il·lustres de Valls: la científica Maria Murtra Casanovas i la pionera de l'aviació Dolors Vives Rodon. Galeria que ja compta amb 23 personatges de la història val·lenca, i fins el 2022 només hi havia una dona, la religiosa Maria Güell i Puig.

CENTRE CÍVIC.

El Centre Cívic de Valls és un equipament sociocultural i comunitari que té com a finalitat el foment, l'enfortiment i la dinamització de l'acció cívica i comunitària al barri antic de Valls i al conjunt de la ciutat. Per això, impulsa la realització d'activitats que tinguin per objecte el desenvolupament social, cultural, esportiu, de lleure i promoure l'associacionisme i la participació ciutadana en general.

Des del Centre Cívic s'han realitzat tallers destinats exclusivament a dones, com els tallers de defensa personal, els cercles de dones (pensats com espais d'apoderament de les dones) o la gimnàstica abdominal hipopressiva. També s'han realitzat accions puntuals al Centre Cívic entorn del 8 de març, les últimes edicions en coordinació amb el SIAD, com xerrades o espectacles infantils des de la perspectiva de gènere. El 2020 es va iniciar un cicle de xerrades, amb la finalitat de recuperar patrimoni de la ciutat, entorn del treball de les dones (2020: recuperació de la cuina tradicional val·lenca; 2021: cicle de dones val·lenques: la guerra civil; pendent de realització des de l'any passat, però suspès en diverses ocasions a causa de les restriccions de la pandèmia).

El 85% de les persones usuàries del Centre Cívic són dones. Tot i que moltes de les activitats que s'ofereixen són obertes a tothom, tenen major acollida entre el públic femení (especialment les activitats per a la gent gran, les esportives i hàbits saludables o les activitats de l'escola de pares i mares).

Són sobretot dones, al voltant del 85%, les persones formadores o talleristes de les activitats del Centre Cívic.

Si analitzem les dades de les activitats programades durant el 2019 podem confirmar aquesta tendència. En el recull que s'ha incorporat en aquesta diagnosi només s'han inclòs les activitats de les que es disposa l'assistència desagregada per sexes i que anaven adreçades tant a homes com a dones.

ACTIVITATS DE GENER A MARÇ 2019	HOMES	%	DONES	%
XERRADES – ESCOLA DE PARES: Porta la teva factura! Que no t'enganyin! Com entendre la factura de la llum! Camps de solidaritat. Servei Voluntariat Europeu. Acompanyament respectuós i joc psicomotriu en família (0-2 anys)	10	45%	12	55%
AULA DE CUINA. Cuina Rebel. Cuina Turca. Cuina del calçot. Cuina d'autèntica pizza italiana	12	19%	50	81%
TALLERS D'INFORMÀTICA: Internet: navegació i correu electrònic. Aprèn a utilitzar el teu smartphone des de zero	6	20%	24	80%
DE TOT I MÉS. Caminem. Scape room al teatre! De casa a la deixalleria (o no). rebutjar- Residu Zero a casa. reutilitzar- Moda sostenible. Zumba. Gimnàstica de manteniment. Hatha Vinyasa loga (loga dinàmica) 1 i 2. Ballem (carnaval rua infantil). Txi-kung	34	20%	134	80%
GENT GRAN ACTIVA (Tallers recomanats a majors de 64 anys): Memòria. Català. Anglès. Gimnàstica. Psicomotricitat. Història. Taller de jocs. Benestar emocional	19	8%	222	92%
TOTAL	81	15%	442	85%

ACTIVITATS ABRIL - JUNY 2019	HOMES	%	DONES	%
XERRADES: Camps de treball i voluntariat internacional. La sexualitat infantil. Dietes Detox. Fake news i mentides increïbles. No tot el que veus a internet és veritat. Pedagogia nutricional.	8	18%	36	82%
ESPECTACLES INFANTILS. Teatre arrossegat de Catalunya	15	33%	30	67%
ESCOLA DE PARES I MARES. Acompanyament respectuós i joc psicomotriu en família 0-2 anys	4	67%	2	33%
AULA DE CUINA. Cuina i degustació de verdures de "iunrave"0. Cuina d'hamburgueses vegetarianes. Coques de Sant Joan. Taller de Batchcooking. Berenars i esmorzars saludables.	12	12%	87	84%
TALLER D'INFORMÀTICA. Avancem amb internet	2	20%	8	80%
ACTIVITATS JOVES. Escripura creativa per a joves. Masterclass de teatre musical	1	4%	22	96%
DE TOT I MÉS. Caminem. De la biblioteca a l'hort. Gimnàstica de manteniment. Hatha Vinyasa loga (loga dinàmica) 1 i 2. Txi-kung	20	14%	125	86%
GENT GRAN ACTIVA (Tallers recomanats a majors de 64 anys): Memòria. Català. Anglès. Gimnàstica. Psicomotricitat. Història. Taller de jocs. Benestar emocional	19	8%	212	92%
TALLERS INTERGENERACIONALS. Aplicatius pel mòbil de fotografia digital. Taller de zumba. Utilització de les eines bàsiques d'un telèfon mòbil. Taller de pintura. Com utilitzar el wifi i el GPS dels telèfons mòbils	10	14%	64	86%
TOTAL	91	14%	586	86%

ACTIVITATS SETEMBRE - DESEMBRE 2019	HOMES	%	DONES	%
XERRADES: Es segura l'aigua que consumim? L'equilibri robat. La revolució del cabàs. Residu zero. On l'amor arrela. Habitatge cooperatiu a Valls. D'on ve el que mengem.	15	15%	89	85%

ESCOLA DE PARES I MARES. Primers auxilis per a nadons i infants. Cuina de nadal: El tíó. El TEA a casa. Nutrició durant l'embaràs, lactància i primera infància. Ensenyar a compartir. Acompanyament a la gelosia	12	16%	62	84%
AULA DE CUINA. Cuina rebel. Conserves de fruites i verdures de temporada. Cuina d'Uruguai. Panellets. Sopes del món. Tortell de Reis. Cuina tradicional. Metabolisme, menopausa i nutrició.	12	9%	133	91%
TALLER D'INFORMÀTICA. Inicia't amb les tic. Actualitza't amb les tic	5	33%	10	67%
DE TOT I MÉS. Txi-kung. Zumba. Pilates. Conversa en anglès. Ioga. Lettering. Dir adeu a l'ansietat. Gimnàstica de manteniment. De l'hort a la taula. Espai de jocs. Introducció a la robòtica i a la programació. Competició robòtica. Escripció creativa per a joves. Caminem.	59	23%	195	77%
GENT GRAN ACTIVA (Tallers recomanats a majors de 64 anys): Memòria. Català. Anglès. Gimnàstica. Psicomotricitat. Història. Taller de jocs. Benestar emocional	29	12%	225	88%
TOTAL	132	16%	714	84%

És curiós tenir en compte que dins d'aquest ampli predomini femení només en 2 activitats organitzades durant el 2019 hi ha hagut una major presència masculina que femenina, les 2 activitats relacionades amb la robòtica.

De les activitats programades dins de l'Estiu Actiu 2019 es tenen dades desagregades per sexe de les "càpsules formatives" i de "descobrim Valls":

CAPSULES FORMATIVES	HOMES	%	DONES	%
" Guitarrísticament estiuenc "	2	17%	10	83%
Apoderament energètic (cicle de tallers i cinefòrum) Part 1	4	67%	2	33%
Apoderament energètic (cicle de tallers i cinefòrum) Part 2	1	33%	2	67%
Passejada nocturna i observació de constel·lacions	8	32%	17	68%
Espai de jocs	13	54%	11	46%
Taller de Sushi	1	9%	10	91%
Taller de serigrafia	4	40%	6	60%
TOTAL	33	36%	58	64%

DESCOBRIM VALLS	HOMES	%	DONES	%
Postes de sol al campanar de Sant Joan	69	41%	101	59%
Llegendes i contalles del centre històric de Valls	14	32%	30	68%
Descobreix les entranyes del cementiri	17	30%	39	70%
Visita nocturna al Refugi Antiaeri	15	28%	39	72%
Ruta pel Call jueu i tast d'un vi jueu	7	33%	14	67%
Personatges il·lustres de la ciutat de Valls	3	18%	14	82%

TOTAL	125	35%	237	65%
-------	-----	-----	-----	-----

La cartelleria i el llenguatge que es realitza i s'empra des de la Regidoria intenta incorporar la perspectiva de gènere.

JOVENTUT.

El servei de joventut de l'Ajuntament de Valls (Vallsjove) té per finalitat cobrir les necessitats detectades del jovent vallenc, alhora que pretén fer efectiu el desplegament de polítiques per millorar i facilitar la construcció del projecte de vida dels i les joves. Les actuacions desenvolupades s'emmarquen en el Pla de dinamització juvenil de Valls (PDJ), de caràcter anual i el Pla local de joventut (2017-2019) que constitueixen el conjunt d'accions programades que es duen a terme des del servei.

El servei de joventut és també un Punt d'Informació Jove: un servei on es recull informació d'interès per donar resposta a un gran nombre de qüestions relacionades amb l'ensenyament universitari, cicles formatius, cursos d'idiomes, formació no reglada, treball a l'estranger, salut i sexualitat, etc. El servei de joventut assumeix també les funcions d'interlocució, promoció, dinamització i foment de la participació juvenil.

El Pla local de joventut en relació a la igualtat de gènere exposa (pàgina 19):

A pesar que en els darrers anys s'ha avançat en la igualtat de gèneres (major consciència, campanyes informatives, serveis municipals com el SIAD...), la violència i la discriminació envers les dones és encara una realitat. A través de l'enquesta volíem conèixer, però, quina és la percepció entre les generacions joves en aquest àmbit. En aquest sentit, un 66% dels joves enquestats considera que hi ha poca o gens igualtat entre homes i dones i, un 69% considera que els homes encara tenen més oportunitats que les dones. I un 74,7% dels joves (tres de cada quatre) considera que el masclisme està plenament present a la societat (només un 4,5% manifesta estar gens d'acord amb aquesta afirmació). Finalment, un 91,9% dels joves enquestats afirma estar molt d'acord o d'acord en què «Els homes i les dones tenim els mateixos drets, obligacions i responsabilitats», tot i que un 8,1% afirma estar-hi en desacord o molt en desacord.

De fet, com es veurà més endavant, quan s'ha preguntat als joves sobre els temes que consideren més importants o que més els afecta, la violència i assetjament masclista ocupa un lloc destacat: un 44,5% han marcat aquesta opció.

Existeix doncs, un elevat grau de consciència que en la societat actual predomina el masclisme i per tant, els homes gaudeixen de més i millors oportunitats en les diferents esferes de la vida d'una persona. Segurament per això, un 90% dels joves considera que les tasques de la llar són pròpies de totes les persones que hi viuen (tot i que un 3,3% considera que són només de la mare i un 0,4% només del pare).

L'apartat 3.3 del Pla local de joventut analitza les polítiques de joventut que s'estan realitzant des de l'Ajuntament, tenint en compte tant les que es realitzen directament des del servei de joventut com les que es realitzen des d'altres àrees i organismes, però s'adrecen a la joventut. Podem ressaltar les següents accions que intervenen en la igualtat de gènere:

Ensenyament. Accions per la igualtat. *Sensibilitzar sobre la igualtat i conscienciar sobre la violència des de la perspectiva de gènere. Commemoració del Dia internacional per a l'eliminació de la violència envers les dones, sessions de cine-fòrum i convocatòria dels premi Dolors Vives per a treballs de recerca amb temàtica d'igualtat. Organitzat per la Regidoria d'Acció Comunitària, Participació i Igualtat, Cine Club Valls, SIAD i Vallsjove. (pàgina 30).*

CAP Valls Urbà: Servei d'atenció a la salut sexual i reproductiva (ASSIR): *atenció als joves, consell reproductiu, preconcepció, contracepció, problemes de fertilitat, educació afectiva i sexual, control de l'embaràs, diagnòstic prenatal, educació maternal, atenció al puerperi, prevenció i atenció a les ITS, patologia ginecològica, violència de gènere, suport a l'alletament matern (col·laboració Infermeria Pediatria). (pàgina 33)*

I dins del Pla es va incorporar una actuació concreta per lluitar contra el sexisme i incorporar la perspectiva de gènere en el conjunt de les polítiques municipals de joventut (pàgina 81):

Ambit: gaudir de Valls (construcció de la ciutat)
Programa: igualtat
Projecte: programes de sensibilització i conscienciació

Objectius
<p>Lluitar contra el sexisme presents tant en l'educació formal com en la no formal, amb especial atenció a l'ús del llenguatge sexista, les relacions desiguals i subordinades pels rols de gènere i les especialitzacions que es deriven de la reproducció i divisió sexual del treball.</p> <p>Prevenir i erradicar les violències que afecten les persones joves (violència masclista, assetjament, sexual o per raó de sexe o gènere...).</p> <p>Sensibilització i promoció de la igualtat i la no discriminació.</p> <p>Fomentar els valors de la inclusió i la cohesió social, de respecte i igualtat.</p> <p>Construcció de la ciutat en clau d'igualtat per a garantir l'exercici de la ciutadania.</p> <p>Potenciar la construcció d'identitats i valors individuals i col·lectius integradors.</p> <p>Promoure i desenvolupar estratègies contra la violència de gènere en el col·lectiu de joves.</p>
Descripció
<p>Diferents activitats per tal de proporcionar eines, respostes i informació a qüestions relacionades amb el gènere.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Oferir una cartera de tallers i xerrades als instituts sobre igualtat de gènere, diversitat, orientació i identitat amb metodologies participatives, i experiències vivencials. • Desplegar la campanya «La Festa en Pau» en els espais d'oci i activitats realitzades des del servei de joventut. • Incorporar la perspectiva de gènere en el conjunt de les polítiques municipals de joventut.
Metodologia
<p>Metodologia basada en l'experiència vivencial i la participació activa de l'alumnat.</p> <p>Treball en xarxa: entre els agents d'igualtat de la ciutat.</p>
Recursos
<p>Tècnics de la Regidoria de Joventut i de la Regidoria d'Acció Comunitària, Participació i Igualtat.</p> <p>Previsió anual de 1.000 euros</p>
Agents
<p>Valls Jove, Regidoria d'Acció Comunitària, Participació i Igualtat i instituts de secundària.</p>
Avaluació
<p>Nombre d'alumnes participants dels tallers i xerrades.</p> <p>Nombre d'accions de difusió de la campanya «La festa en pau».</p> <p>Reunions de coordinació i treball amb el SIAD i els instituts de secundària.</p>
Temporalització
<p>Al llarg del curs escolar</p>

El servei de joventut organitza el concurs *Murs de festa*, concurs de grafitis i murals. Per a cada convocatòria es fixa una temàtica i s'estableix en les bases que no s'admetran treballs que tinguin continguts polítics, obscens, xenòfobs, sexistes o altres temàtiques que atemptin contra la dignitat de les persones.



El servei de joventut també organitza el Concurs de relats breus, on també s'identifica una major participació de dones que homes.

Dades edició 2019:

Grup A- Alumnes escolaritzats als centres de secundària de Valls:

A.1 : Matriculats a 1r i 2n d'ESO. 11 participants (6 dones/ 5 homes)

A.2 : Matriculats a 3r i 4t d'ESO. 41 participants (29 dones /12 homes)

Grup B- Joves de 16 a 25 anys residents al Camp de Tarragona (Alt Camp, Baix Camp, Conca de Barberà, Priorat i Tarragonès). 22 participants (17 dones/ 5 homes)

Grup C- Joves de 26 a 35 anys residents al Camp de Tarragona. 2 participants (2 dones/ 0 homes)

Des del servei de joventut, es realitza el projecte *Veus del Barri*: tallers de rap i sensibilització als instituts públics de la ciutat. En les dues darreres edicions s'ha treballat la temàtica de la igualtat entre homes i dones i la violència de gènere.

Des del servei de joventut es va participar activament en l'elaboració del projecte/protocol "La festa en pau! Valls contra les agressions sexistes en l'oci i la festa". En activitats d'oci nocturn organitzats des de la Regidoria s'ha realitzat difusió de la campanya.

EDUCACIÓ.

El Consell Escolar Municipal és un òrgan de participació ciutadana en el sector de l'educació. Té una funció assessora i informativa, pot realitzar propostes a les institucions educatives. L'objectiu del Consell Escolar Municipal és el de ser un organisme de consulta, assessorament i participació ciutadana en la gestió educativa i en qualsevol aspecte relacionat amb l'ensenyament de nivell no universitari dins l'àmbit municipal.

Pla educatiu entorn.

El Pla educatiu d'entorn és una proposta de cooperació educativa entre els diversos agents educatius i socials que té com a objectiu aconseguir l'èxit educatiu de tot l'alumnat i contribuir a la cohesió social mitjançant l'equitat, l'educació intercultural, el foment de la convivència i l'ús de la llengua catalana.

El Pla educatiu d'entorn abasta el temps escolar, l'extraescolar i el no-escolar dels infants i dels joves i incideix en els àmbits educatiu formal i no-formal, i familiar.

El curs 2017-2018 la Regidoria d'Acció Comunitària, Participació i Igualtat va realitzar el programa d'«Escoles igualitàries» adreçat als instituts. Aquest programa preveu la creació d'una comissió en el centre, responsable de les polítiques d'igualtat, que realitzarà tasques per promoure i estendre entre la comunitat educativa la necessitat de crear un entorn igualitari on totes les persones siguin acollires i representades i puguin desenvolupar-se lliurement. Aquest comissió organitzarà jornades contra el masclisme a les aules i sobre la igualtat de gènere.

El projecte pel curs 2020/21 dins del Pla educatiu d'entorn preveu 3 projectes dins la categoria **convivència**, que depenen de la Regidoria d'Acció Comunitària, Participació i Igualtat i del SIAD:

19. Coordinació igualtat de gènere

20. Dia internacional contra la violència de gènere 25 de novembre

21. Taller sobre la diversitat sexual, afectiva i de gènere.

S'han creat des de l'Ajuntament les **taules de coeducació amb els centres de primària i secundària** on participa la tècnica d'igualtat de l'Ajuntament i les referents d'igualtat dels centres, i on es faciliten i comparteixen recursos d'igualtat de gènere i LGBTI per treballar amb l'alumnat.

En compliment d'una de les actuacions que contemplava el III Pla de polítiques de gènere d'igualtat de l'Ajuntament de Valls 2017-2019 es va oferir un curs virtual sobre la coeducació i la transversalitat de gènere als centres escolars de Valls. L'impacte que va tenir el curs a nivell de participació va ser bastant petit, quasi tots els educadors i educadores que hi van participar provenien d'una mateixa escola.

ESPORTS.

El **Patronat Municipal d'Esports (PME)** és un organisme autònom local de l'Ajuntament de Valls, que s'adscriu a la Regidoria d'Esports i que s'ocupa de la gestió descentralitzada dels serveis i activitats que l'Ajuntament de Valls presta en matèria d'activitat física i cultura de l'esport.

El **Consell Rector** és l'òrgan de govern i administració del Patronat Municipal d'Esports i està compost per representants dels partits polítics amb representació al Consistori, d'entitats esportives, centres docents i AFES.

L'actual Consell Rector del PME per la legislatura 2019 – 2023 està format per 16 homes i 2 dones (una vocal representant del grup polític municipal CUP i una vocal representant de les AFES). El president executiu és un home.

El **Consell d'Entitats Esportives de Valls** és un òrgan de participació de la ciutadania en la política esportiva de la ciutat i una eina de coordinació del teixit associatiu esportiu. El Consell d'Entitats Esportives està integrat per totes les entitats esportives inscrites al Registre Municipal d'entitats ciutadanes que així ho sol·licitin. Les entitats hauran de nomenar un representant i un suplent per participar en els òrgans del Consell, que podran canviar quan ho considerin convenient, notificant-ho prèviament per escrit a la Presidència del Consell. No es preveu en la regulació d'aquest consell que la seva composició sigui paritària en termes de gènere.

Els equipaments esportius municipals es divideixen en dues zones esportives, la del Fornàs i la del Vilar.

Les Instal·lacions Esportives Municipals del Fornàs ofereixen diferents espais esportius: piscina climatitzada i vas d'aprenentatge, pista d'atletisme de 6 carrers i gespa natural, camp de futbol de gespa artificial, pavelló poliesportiu de 3 pistes, sala de condicionament físic de 300 m², 4 sales d'activitats dirigides de més de 100m² cadascuna, i piscina d'estiu.

Les Instal·lacions Esportives Municipals del Vilar és un complex esportiu que compta amb el camp de futbol del Vilar, un camp de futbol 7, la pista poliesportiva del Vilar, la pista poliesportiva descoberta i el pavelló Joana Ballart.

Al Centre Esportiu Municipal El Fornàs s'ofereixen durant la setmana més de 90 classes d'activitats dirigides d'aeròbic, step, servei-salut, pilates, *spinning*, aiguagim, abdominals, entre d'altres.

Existeixen diversos abonaments per poder accedir a les instal·lacions a activitats del centre esportiu, entre els que volem destacar l'abonament familiar i l'abonament monoparental i la inclusió de les vídues i de les persones amb discapacitat com a categories especials.

Per identificar si existeixen biaixos de gènere entre les persones usuàries dels serveis esportius el PME va realitzar una anàlisi de les persones usuàries per sexe del 21 al 27 d'octubre del 2019, obtenint els següents resultats.

Tipologia servei	Edat	Homes	%	Dones	%
	0-15	772	53,2%	680	46,8%
	16-24	671	63,9%	379	36,1%
	25-34	615	59,4%	420	40,6%

Serveis Totals	35-44	564	56,3%	437	43,7%
	45-54	456	46,5%	524	53,5%
	55-64	199	39,6%	304	60,4%
	+65	152	30,7%	342	69,3%
	total	3.429	52,6%	3.087	47,4%
Serveis Esportius Abonaments (total)	0-15	24	51,6%	23	48,4%
	16-24	434	61,8%	268	38,2%
	25-34	548	57,6%	403	42,4%
	35-44	512	55,9%	404	44,1%
	45-54	424	46,8%	481	53,2%
	55-64	192	43,9%	246	56,1%
	+65	127	35,8%	227	64,2%
	total	2.262	52,4%	2.053	47,6%
Bany lliure piscina (Abonaments)	0-15	24	51,6%	23	48,4%
	16-24	41	73,0%	15	27,0%
	25-34	98	67,7%	47	32,3%
	35-44	116	55,8%	92	44,2%
	45-54	131	50,3%	129	49,7%
	55-64	95	56,8%	72	43,2%
	+65	72	44,9%	89	55,1%
	total	575	55,3%	465	44,7%
Sala Fitnes (Abonaments)	0-15	0	0%	0	0%
	16-24	365	69,8%	158	30,2%
	25-34	402	73,8%	143	26,2%
	35-44	297	84,6%	54	15,4%
	45-54	185	75,9%	59	24,1%
	55-64	59	92,9%	5	7,1%
	+65	17	52,4%	15	47,6%
	total	1.323	75,4%	432	24,6%
Classes dirigides (Abonaments)	0-15	0	0%	0	0%
	16-24	29	26,4%	96	73,6%
	25-34	49	14,1%	214	85,9%
	35-44	100	30,4%	258	69,6%
	45-54	109	41,2%	293	58,8%
	55-64	39	38,7%	170	61,3%
	+65	38	37,5%	124	62,5%
	total	364	30,7%	1.156	69,5%
	0-15	0	0%	0	0%

Classes- Rítmiques	16-24	24	26,4%	67	73,6%
	25-34	21	14,1%	126	85,9%
	35-44	53	30,4%	122	69,6%
	45-54	93	41,2%	133	58,8%
	55-64	21	38,7%	33	61,3%
	+65	5	37,5%	9	62,5%
	total	217	30,7%	489	69,3%
Classes-Condicions físiques	0-15	0	0%	0	0%
	16-24	5	20,0%	21	80,0%
	25-34	28	29,1%	68	70,9%
	35-44	39	27,8%	100	72,2%
	45-54	14	13,8%	88	86,2%
	55-64	4	8,7%	37	91,3%
	+65	0	0%	12	100,0%
	total	89	21,5%	326	78,5%
Classes-Aquàtiques	0-15	0	0%	0	0%
	16-24	5	20,0%	21	80,0%
	25-34	28	29,1%	68	70,9%
	35-44	39	27,8%	100	72,2%
	45-54	14	13,8%	88	86,2%
	55-64	4	8,7%	37	91,3%
	+65	0	0,0%	12	100,0%
	total	89	21,5%	326	78,5%
Classes – Cos-Ment	0-15	0	0%	0	0%
	16-24	0	0%	8	100%
	25-34	0	0%	15	100%
	35-44	8	26,7%	21	73,3%
	45-54	2	2,9%	63	97,1%
	55-64	8	17,4%	36	82,6%
	+65	0	0%	13	100%
	total	17	9,9%	157	90,1%

Inscripció cursos (2018/2019)	Edat	Homes	%	Dones	%
	0-15	0	0%	0	0%
	16-24	38	97,4%	1	2,6%
	25-34	65	86,7%	10	13,3%
	35-44	46	71,9%	18	28,1%

Adults - Cursos	45-54	20	45,5%	24	54,5%
	55-64	4	11,4%	31	88,6%
	+65	13	18,3%	58	81,7%
	total	186	56,7%	142	43,3%
Natació adults	25-34	2	50%	2	50%
	35-44	6	50%	6	50%
	45-54	10	76,9%	3	23,1%
	55-64	3	25%	9	75%
	+65	9	39,1%	14	39,1%
	total	30	46,9%	34	53,1%
Gimnàstica de manteniment	45-54	0	0%	3	100%
	55-64	0	0%	12	100%
	+65	3	6,5%	42	93,5%
	total	3	4,9%	58	75,4%
loga	35-44	3	50%	3	50%
	45-54	1	16,7%	5	83,3%
	55-64	1	20%	4	80%
	+65	0	0%	1	100%
	total	5	22,7%	17	77,3%
Gimnàstica hipopressiva	25-34	0	0%	5	100%
	35-44	0	0%	9	100%
	45-54	2	13,3%	513	86,7%
	55-64	0	0%	46	80%
	+65	0	0%	0	100%
	total	2	5,7%	33	94,3%
Futbol sala	16-24	38	100%	0	0%
	25-34	63	100%	0	0%
	35-44	37	100%	0	0%
	45-54	7	100%	0	0%
	55-64	0	100%	0	0%
	+65	1	100%	0	0%
	total	146	100%	33	0%

Tenint en compte les dades d'una setmana i utilitzant aquestes dades com a pauta de comportament, tot i que sabem que la participació en les activitats canvia durant l'any i s'hauria de fer l'anàlisi ampliant el termini d'anàlisi, les conclusions que s'obtenen són les següents:

1.- En termes globals, si tenim en compte els serveis totals, la diferència existent en la participació d'homes i dones és quasi inexistent (52,6% homes i 47,4% dones), tot i que s'identifiquen biaixos de gènere si ens fixem en les edats de les persones usuàries. Participen molt més els homes que les dones

d'entre 16 i 24 anys (63,9% respecte el 36,1%) i creix progressivament la participació de les dones a partir dels 45 anys, essent dones el 60% de les persones usuàries de més de 70 anys.

2.- Tampoc identifiquem biaixos de gènere quan prestem atenció als abonaments esportius, on es repeteixen els mateixos percentatges: 52,4% d'homes i 47,6% de dones.

3.- Si que identifiquem diferències en les activitats que homes i dones realitzen en les instal·lacions: a la sala fitness trobem una majoria d'homes (75,4% són homes), mentre que en totes les classes la majoria de les persones usuàries són dones: en les classes dirigides (69,5% són dones), les classes rítmiques (69,3% són dones), les classes de condicions físiques (78,5% són dones), les classes-aquàtiques (78,5% són dones) i les classes cos-ment (el 90% són dones).

4.- També existeix un biaix de gènere en els cursos que freqüenten homes i dones, tot i que si tenim en compte els números totals la participació és favorable als homes (56,7%). Hi ha un predomini de dones, més del 75% en els cursos de gimnàstica de manteniment, ioga i gimnàstica hipopressiva. Només homes juguen a futbol sala.

El Patronat d'Esports **atorga subvencions econòmiques nominatives a les entitats esportives valenques** per la seva activitat de promoció de l'esport i l'activitat física a la nostra ciutat.

Al Registre d'entitats de la Generalitat de Catalunya hi ha inscrites fins a 76 entitats esportives valenques, algunes de les quals compte amb diferents seccions, el que permet practicar fins a 35 modalitats esportives diferents.

Els clubs i les entitats esportives de Valls són:

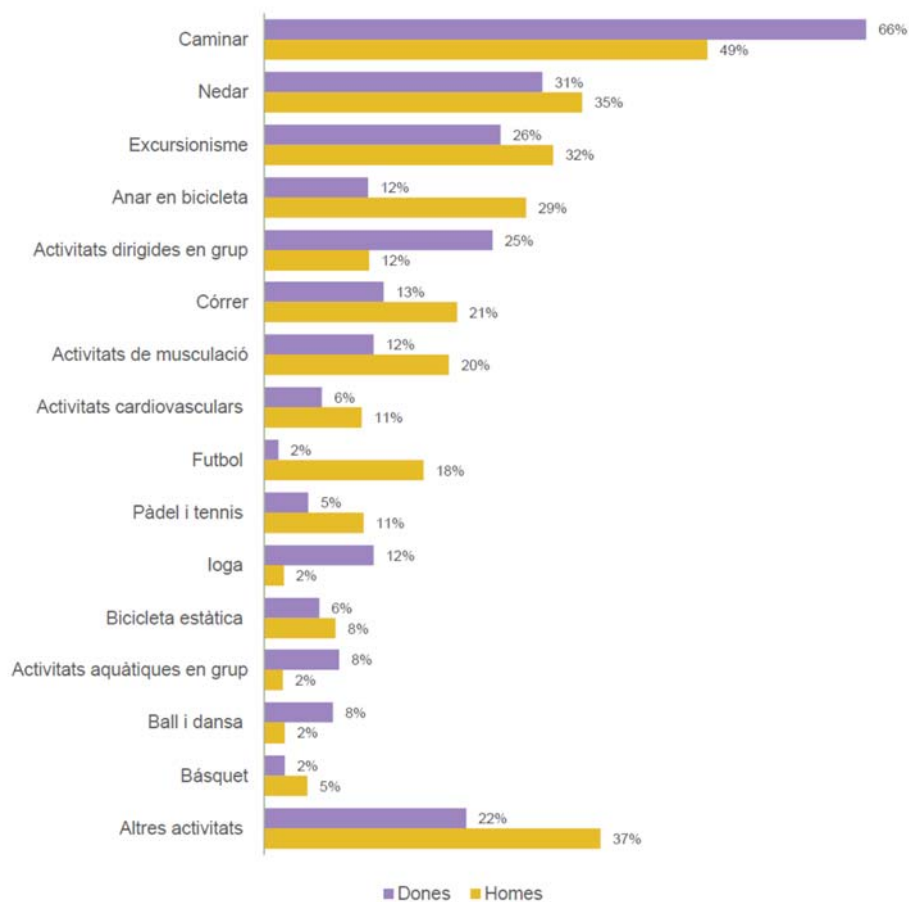
Tipologia esport	Clubs i/o entitats esportives
General	AAEET General
Arts Marcials	Judo, Kun fu. Club esportiu Wu-Shu Centre Dao Club karate Asnà Taekwondo vital sports Valls
Atletisme	AAEET Secció atletisme-GAAC FACVAC
Bàsquet	AAEET secció bàsquet Associació esportiva Claret Club bàsquet Valls
Billar	Secció billar centre de lectura
Caça	Societat caçadors falcó
Ciclisme	Associació ciclista barri de les comarques Esport ciclista Valls Cluc de ciclisme Tondo BTT Valls – Alt Camp Secc. Ciclista C.B. Valls
Escacs	Club escacs Valls
Espeleologia	AAEET Secció espeleologia
Esport adaptat	Club esportiu Ziga-Zaga
Futbol	Agrupació veterans Valls Escola Valls Futbol FC Atlètic de Valls Unio esportiva Valls
Futbol Sala	Club futsalvalls
Gimnàs	Club do-chang-cha Gimnàs Forma Sport Gimnàs Olympus Gimnàs Dinamic Gimnàs Gent d'Or
Hoquei	Hoquei club Valls
Motor	Motor club Miramar Valls rancing motor sport
Muntanya	AAEET Secció muntanya
Patinatge	Club patí Valls
Pesca	Societat Pesca esportiva Valls
Petanca	Secc. Petanca C.B. Valls

	Club Petanca Vallense
Rugby	Club Rugby Valls
Tennis	Club tennis Plana d'en Berga Club tennis Valls Club Tennis Taula Valls
Tir	Club de tir Alt Camp
Twirling	Club Twirling Valls

Tenint en compte el debat que es va produir en el grup focal i l'explicació de les entitats esportives que hi van participar, a Valls es reproduïxen els mateixos biaixos de gènere que a la resta de Catalunya⁴, podent afirmar que encara ara no practiquen els homes i les dones els mateixos esports, que els estereotips de gènere continuen influenciant en la selecció de l'esport i que hi ha moltes menys noies que nois que practiquen esports federats.

Gràfic 4.

Tipologies d'activitats esportives per gènere

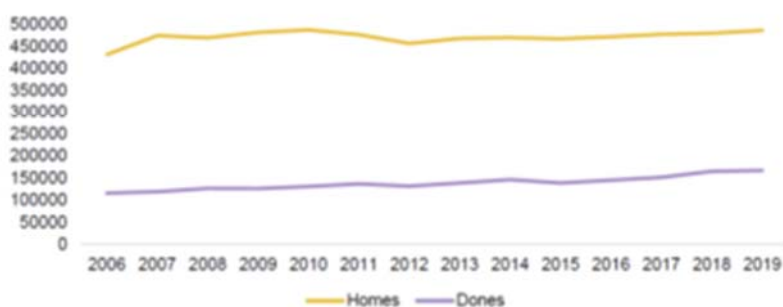


Font: Enquesta sobre activitat física i esportiva a Catalunya 2019 (CCE)

4 Dades: Observatori de la Igualtat de Gènere i Observatori català de l'esport. Dones i esport. Dossier estadístic. Abril 2021
https://dones.gencat.cat/web/.content/03_ambits/Observatori/03_dossiers_estadistics/Dossier_dones_esport_FINAL1.pdf

Gràfic 21.

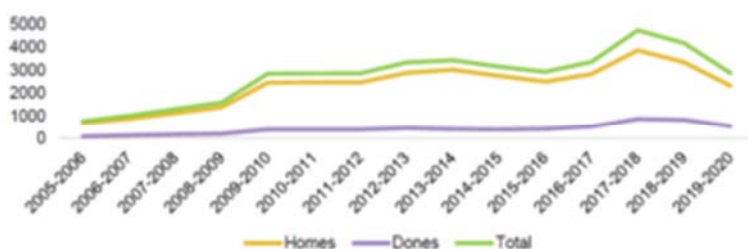
Nombre de llicències federatives per sexe a Catalunya (2006 – 2019)



Font: Observatori Català de l'Esport. INEFC

Gràfic 25.

Evolució de les persones tècniques en esports per sexe, 2005 – 2020



Font: Observatori Català de l'Esport, 2020; a partir de Departament d'Educació, 2019

Tenint en compte les dades que ofereix el Cens d'Equipaments Esportius de Catalunya (CEEC) el municipi de Valls compta amb 48 instal·lacions esportives entre públiques i privades: camps de futbol 11 (3), camps de futbol 7 (1), sales d'activitats (29), piscines cobertes (2), piscines d'estiu (3), pistes poliesportives (19), pavellons poliesportius (4), pistes de tennis (3), tir olímpic (2), pistes de pàdel (7), instal·lacions de petanca (2), skateparc (1), circuit BMX (1) i altres equipaments (17).

La ciutat de Valls compta amb un important conjunt d'activitats esportives pensades per a la participació ciutadana, organitzades per entitats públiques i privades que dinamitzen el teixit associatiu de la ciutat. Algunes de les més destacades són:

- Festa de la bicicleta
- Cursa popular de Santa Úrsula
- Caminada popular
- Caminada nocturna a Miramar
- Nit de l'Esport Vallenc
- Encistella per la Marató

El Patronat d'Esports també ofereix:

Ajuts als centres docents. Poden acollir-se a l'ajut els centres públics i concertats de primària i secundària de Valls, les seves AFA, seccions esportives o associacions esportives escolars que organitzin l'activitat esportiva extraescolar. L'ajut consisteix en una aportació econòmica per a l'organització de l'activitat esportiva extraescolar dels centres.

Ajuts a les entitats esportives val·lenques. A les entitats esportives val·lenques, l'ajut econòmic s'atorga per subvencionar activitats singulars i extraordinàries que organitzen durant la temporada esportiva, com premis, campionats, diades esportives, torneigs, marxes, maratons, activitats formatives i similars. Per als esportistes i les esportistes de Valls, l'ajut econòmic va adreçat a subvencionar les despeses que genera la seva activitat esportiva ordinària durant la temporada esportiva.

Ajuts econòmics a esportistes. Pot participar a la convocatòria qualsevol persona esportista de Valls a títol individual que competeixi a alt nivell esportiu, tingui fitxa federativa vigent, hagi complert els 16 anys en el moment de presentar la sol·licitud i estigui empadronada a Valls.

Ajuts econòmics a esportistes	2016	2017	2018	2019*	2020
Homes	5	5	3	0	3
Dones	1	2	2	0	2
Ajuts ús instal·lacions					
Homes	5	7	7	0	4
Dones	3	3	4	0	2

*L'any 2019 els ajuts no es van concedir.

Observem com en els ajuts a esportistes sempre hi ha més homes que dones que se'n beneficien però aquests biaix és fruit de les demandes rebudes, ja que es concedeix l'ajut a totes les persones que el sol·liciten, el que confirma que hi ha més homes que dones esportistes a Valls que responen als requisits dels ajuts.

En la fitxa per rebre el finançament per activitats extraescolar el PME demana el nom de totes les activitats organitzades i els número de nois i noies participants i nois i noies amb NEE.

La Nit de l'Esport Vallenc neix el 1990 amb l'objectiu de fer un reconeixement als i les esportistes i a les entitats esportives val·lenques que han destacat durant la temporada esportiva que acaba.

Els guardons que es donen són:

- Millor Jugadora Val·lenca de la Temporada
- Millor Jugador Vallenc de la Temporada
- Reconeixement de la Ciutat
- Reconeixement a la Millor Iniciativa Esportiva
- Reconeixement el Mèrit Esportiu

CONCLUSIONS DE LA DIAGNOSI PARTICIPATIVA.

Cultura

Es reivindica el paper de les dones en la història de Valls, el que implica potenciar les val·lenques il·lustres i potenciar les rutes de dones dins de les propostes culturals de la ciutat.

Es proposa analitzar el fons documental de Valls des de la perspectiva de gènere, el que implica l'anàlisi de la presència i del rol femení.

Ensenyament

Es posa en evidència la importància de començar l'aposta per la transversalitat de gènere per la vessant més formal: llenguatge i imatges. Es proposa la revisió dels materials i dels formularis que s'utilitzen en la comunicació amb les famílies.

Els patis coeducatius és un projecte que es coneix i que agrada. El seu objectiu és trencar amb la jerarquia de gènere que crea el disseny de l'espai del pati amb una pista central, que col·loca a qui juga a pilota en una posició de poder. Es proposa incentivar jocs tradicionals, estructures inclusives, etc. I utilitzar aquest projecte per treballar amb tota la comunitat educativa (direcció, professorat, famílies i alumnat) els estereotips i les relacions de gènere.

Es demana que s'ofereixi formació específica a la persona que ocupa l'encàrrec de coordinador/a de coeducació dins del claustre de l'escola. Formació que faciliti que aquesta persona ajudi a redactar el Pla d'igualtat dins del centre.

Les AFES són les que gestionen les activitats extra escolars de les escoles, seria important que en les propostes que es realitzin s'incorporin els valors de la coeducació, la perspectiva de gènere, la diversitat i la inclusivitat. S'hauria d'oferir un servei d'assessorament per ajudar a incorporar la perspectiva de gènere en les propostes que es realitzen.

Es reflexiona sobre la importància que les biblioteques escolars tinguin llibres que permetin reflexionar sobre estereotips de gènere, rols de gènere, la identitat de gènere, la diversitat, la coeducació, etc. Es proposa incorporar criteris de gènere en la compra de llibres en espais educatius de la ciutat.

Esports

Els clubs ressalten l'existència d'una important diferència de gènere en l'aproximació dels nois i de les noies a l'esport. Mentre consideren que l'esport és una prioritat, en el cas dels nois; en el cas de les noies, creuen que la seva prioritat són els estudis, mentre que l'esport queda en segon lloc.

Les infraestructures existents es consideren poques, el que dificulta la gestió dels clubs i sobretot que es pugui apostar per un increment dels equips femenins, ja que en molts casos no es pot tenir ni accés als vestuaris, ja que aquests estan ocupats pels nois.

L'existència de pocs espais per practicar esport (pistes) és vist com un problema quan es parla d'incentivar l'esport entre les noies i incrementar el número de noies que practiquen esport, sobretot a partir dels 12 anys. La manca d'espais obliguen a programar entrenaments en espais i horaris que ofereixen poca sensació de seguretat, sobretot a les noies.

Es percep que els estereotips de gènere continuen influenciant en les opcions que fan les famílies quan un infant comença a fer esport i continuen estant presents en l'esport dels i les joves. I s'afirma que és necessari intervenir per trencar amb aquests estereotips, el que es podria fer visibilitzant les noies que ja estan jugant en esports més masculinitzats i els nois que estan practicant esport on la majoria de qui els practiquen són noies.

Es proposa donar visibilitat a les nenes i a les noies que practiquen esport. Involucrar la premsa valenciana en aquesta visibilització. Potenciar el rol de les escoles per trencar amb el pes dels estereotips de gènere en la pràctica esportiva. I crear referents femenins en l'esport local.

La poca presència de noies entrenadores es deu a que les noies practiquen menys esport i que ser entrenador/a implica un cost econòmic i dedicació temporal. Per entrenar a categories federades cal una formació reconeguda que té un cost i no es pot fer a Valls. Això dificulta molt trobar entrenadors i, encara més, entrenadores.

Es ressalta la importància de treballar els valors de la igualtat, la diversitat i la coeducació, no només amb els i les entrenadores, els jugadors i les jugadores, sinó sobretot amb el públic. Fomentar el compromís de la grada amb un comportament correcte, no sexista, ni racista, ni lgtbifòbic.

EIX 3. TREBALL, SALUT, CORRESPONSABILITAT I USOS DEL TEMPS.

TREBALL

L'Institut Municipal de Desenvolupament Local Vallsgenera és l'organisme autònom de l'Ajuntament de Valls que impulsa polítiques per al desenvolupament econòmic i social de Valls i l'Alt Camp, en col·laboració amb la iniciativa privada, cívica i social. La seva missió és posar en marxa les polítiques, programes i serveis de l'àmbit de l'ocupació i la promoció empresarial que milloren la qualitat de vida, les oportunitats de promoció de les persones i el desenvolupament econòmic i social de Valls i comarca. I un dels seus valors "la igualtat d'oportunitats".

El Consell Rector és l'òrgan de govern de IMDL Vallsgenera i està format per 14 persones (5 dones i 9 homes). La presidenta executiva durant l'actual mandat 2019-23 és una dona; dels 5 vocals dels partits tenim 2 dones (vocal CUP i vocal Cs) i dels 9 vocals nomenats per la presidència hi ha 3 dones i 6 homes.

Les polítiques que des de IMDL Vallsgenera s'han realitzat adreçades de forma directa a les dones, com a beneficiàries, estan vinculades amb els programes específics que convoca la generalitat, com és el cas de Treball i Formació o línia DONA, a través dels quals es subvencionen contractes de PO en què les candidates són dones.

Des de IMDL Vallsgenera no es pot dir que s'han realitzat polítiques municipals específiques adreçades a la igualtat efectiva entre homes i dones o que hagin incorporat la perspectiva de gènere.

IMDL Vallsgenera ofereix els següents serveis:

Servei d'acollida i orientació, que es configura com un espai d'atenció que, de manera individualitzada, respon a les necessitats d'inserció laboral, ocupacionals i formatives de la ciutadania relacionades amb els diferents recursos existents per a l'ocupació a IMDL Vallsgenera.

Persones ateses pel servei d'acollida i orientació	Homes	Dones	Total
01/04/2019- 01/04/2020 (abans de la COVID)	656	662	1319
01/04/2020- 01/04/2021	428	432	860

Servei de formació: formació professional ocupacional, formació professional per a joves, formació dels plans d'ocupació, formació contínua, formació per a persones emprenedores i pràctiques en empreses.

	Homes	Dones	Total
Formació ocupacional			
01/04/2019- 01/04/2020 (abans de la COVID)	405	272	689
01/04/2020- 01/04/2021	326	153	480
Formació contínua			
01/04/2019- 01/04/2020 (abans de la COVID)	133	164	307
01/04/2020- 01/04/2021	148	191	340

Servei de suport a l'emprenedoria:

Persones ateses pel servei de suport a l'emprenedoria	Homes	Dones	Total
---	-------	-------	-------

01/04/2019- 01/04/2020 (abans de la COVID)	143	273	418
01/04/2020- 01/04/2021	75	101	176

L'IMDL Vallsgenera no ofereix en les seves memòries les dades desagregades per sexe.

Hi ha hagut més activitat en el 2n període perquè part important de la formació s'ha fet en línia.

SALUT, CORRESPONSABILITAT I USOS DEL TEMPS

La Regidoria d'Afers Socials es troba dins l'Àrea de Serveis a les Persones i gestiona:

- Àrea Bàsica de Serveis Socials (ABSS)
- Serveis i programes recollits en contracte programa:
- Servei d'Atenció a l'Immigrant (en reformulació cap a l'àrea d'acollida al nouvingut)
- Consell de Serveis Socials: Taula de Cohesió Social
- Tràmits i gestions de recursos socials propis (convocatòries de subvencions) i d'altres administracions

Les problemàtiques ateses per l'Àrea Bàsica de Serveis Socials (ABSS) en els darrers anys es recullen en el quadre següent:

	2016	2017	2018	2019	2020
Econòmiques	1273	1294	1470	1444	1943
Laborals	326	353	410	382	530
Habitatge	179	179	244	287	405
Derivades de salut i dependències	416	515	559	578	615
Discapacitats (manca d'autonomia)	250	262	295	291	338
Aprenentatge	129	121	112	99	107
Sospita de maltractament	93	107	123	120	141
Mancances socials (relacionat)	860	1006	1154	1138	1275
Altres	46	50	106	142	258
Total	3572	3887	4473	4481	5612

Observem un increment en tots els àmbits que posen en evidència l'impacte econòmic i els problemes que ha creat la COVID-19. No es disposen de dades desagregades per sexe que permetin analitzar aquest impacte a la ciutat de Valls des de la perspectiva de gènere.

Com estableix l'estudi realitzat per l'ICD i publicat el mes de desembre de 2020 "L'impacte de gènere de la COVID-19 en dades", la crisi sobrevinguda de la COVID-19, no ha estat únicament una crisi sanitària, sinó que també ha tingut greus conseqüències en altres àmbits com el social i l'econòmic. Les repercussions que han provocat el context de crisi i les mesures que s'estan adoptant per a la contenció de la mateixa, han tingut un impacte directe en els diferents àmbits i dimensions de la vida de les persones i s'han manifestat d'una manera diferent en les dones i els homes.

La situació de confinament va provocar que les persones que habitualment sobreviuen de l'economia submergida es veiessin, d'una dia per l'altre, sense ingressos. Aquest fet, sumat a la nombrosa població que viu sense regularitzar la seva situació legal al país i per tant, sense dret a la renda garantida, han incrementat el nombre d'ajuts per a aliments durant el 2020.

	2017	2018	2019	2020
Persones beneficiàries d'aliments	1.012	1.010	1.060	1.512
Nuclis familiars	339	355	393	621

És important tenir en compte que un dels col·lectius més invisibilitzats i afectats per aquesta crisi sense precedents han estat les treballadores de la llar i la cura, àmbit on es concentra molta economia submergida. A tot l'estat hi ha 410.000 treballadores de la llar i la cura a domicili donades d'alta a la Seguretat Social, el 96% de les quals són dones i el 42% són estrangeres. Segons les estimacions de Càritas (2019), la xifra de l'economia submergida podria arribar al 70% (Fundació SURT, 2020⁵).

També cal tenir en compte que les crisis tenen més impacte sobre els grups més vulnerabilitzats per la societat com són, entre d'altres, les persones migrades i les persones amb diversitat funcional. Les discriminacions que pateixen aquests col·lectius interseccionen amb les desigualtats pròpies del gènere agreujant encara més la seva situació.

El servei d'atenció a l'immigrant de l'Ajuntament de Valls realitza intervencions que es centren en tres àmbits de treball:

Àrees intervenció	Tràmits efectuats				
	2016	2017	2018	2019	2020
Servei de primera acollida i informació i assessorament (atencions)	257	404	556	542	583
Servei de traducció, mediació intercultural, acompanyament escolar i suport a l'Àrea de Serveis Socials	126	106	30	77	138
Elaboració d'informes de disponibilitat i adequació de l'habitatge per a reagrupació familiar i renovació de residència	65	74	92	100	84

El Pla d'inclusió i cohesió social (PLICS), adscrit a la Regidoria d'Acció Comunitària, Participació i Igualtat, i vigent fins el 2021, ha estat un instrument per elaborar i coordinar iniciatives, mesures i accions d'intervenció social que permetin detectar i afeblir els factors generadors d'exclusió social, atendre els col·lectius amb més necessitats i prevenir futures situacions de vulnerabilitat. A partir del 2021 aquest instrument ha pres una nova nomenclatura: Pla Local d'Acció Comunitària Inclusiva de Valls (PLACI)

Tots els àmbits sobre els que intervé el PLACI són de gran importància per a la igualtat de gènere a la ciutat i poder garantir vides dignes.

Dins de l'objectiu d'impulsar actuacions preventives i d'inclusió social des d'una òptica comunitària i territorial amb l'objectiu de reforçar les xarxes familiars, socials i comunitàries, i afavorir la cohesió social s'inclouen com acció: les tasques de programació, seguiment i avaluació del Programa d'apoderament de la dona.

El PLACI actualment té actiu el projecte '*Dones en xarxa*'. El projecte '*Dones en xarxa*' és un projecte relacional comunitari adreçat a les dones novingudes. L'objectiu és afavorir la integració en l'entorn comunitari de les dones residents al barri antic, principalment d'origen africà, a través de la promoció de l'auto-gestió i l'associacionisme. Durant el 2019 hi van participar 36 dones procedents de diferents països. La coordinació i el seguiment del projecte la realitza l'Ajuntament amb la Fundació Vilaniu, fins el 2021; i amb Espai Coneix, del 2021 al 2022.

Dins del PLACI s'ha introduït la perspectiva de gènere a les bases de subvencions a entitats socials, i als programes de gent gran, com es va establir en el Pla d'acció integral de la gent gran 2019 després de la diagnosi de la ciutat, on es va detectar la major presència de dones majors de 85 anys amb necessitats específiques. Les dones tenen una major esperança de vida que els homes i moltes d'elles viuen soles, fet que pot crear un cert aïllament, que influeix en la seva qualitat de vida i en la seva salut.

⁵ Alba Elvira i Guiral (2020) L'impacte en les dones de la crisi econòmica derivada de la pandèmia de la Covid-19. BCN: Fundació Surt. Accessible on line: <https://www.surt.org/wp-content/uploads/2021/05/informe-covid-impacte-gnere.pdf>

A través del PLACI, l'Ajuntament ha posat en marxa el projecte "A Valls, acompanyem la gent gran". L'objectiu del projecte és millorar les condicions de vida de les persones grans del municipi amb sentiment de solitud, i per desenvolupar-lo es compta amb la participació del voluntariat. Les tasques que podran realitzar les persones voluntàries són aquelles relacionades amb l'acompanyament del dia a dia de les persones grans que viuen soles al municipi. Aquest voluntariat es possibilitarà tant amb caràcter presencial com telefònic. En ambdós casos, la persona gran romandrà a casa seva i el voluntari, en el cas presencial, serà qui realitzarà el desplaçament al domicili.

El Pla integral gent gran 2019-2023 s'organitza al voltant de 4 eixos. L'eix 4 es centra en la igualtat i el bon tracte a la gent gran, on es parla de forma específica de la igualtat de gènere i es proposen 2 accions: 53) incloure la perspectiva de gènere a les accions dirigides a la gent gran, 54) iniciatives per al foment de la visibilització de les dones. Quan el Pla desenvolupa les seves línies estratègiques dins de l'àmbit de la convivència i la participació incorpora la perspectiva de gènere en totes les actuacions relacionades amb la gent gran

En la memòria 2019 també es parla del Programa d'apoderament i capacitatció de la dona.

L'Ajuntament de Valls va presentar el 4 d'agost del 2021 el Pla Local d'Acció Comunitària Inclusiva de Valls (PLACI), que desplegarà fins el 2024. El PLACI s'ha estructurat en 3 línies estratègiques de treball: (1) Atendre les necessitats dels col·lectius especialment vulnerables a factors d'exclusió social. (2) Reduir les desigualtats i facilitar l'accés als recursos claus per a la inclusió social. (3) Potenciar les perspectives inclusives en els diferents àmbits d'actuació. I dins de la tercera línia es parla, específicament, de reduir les desigualtats de gènere i potenciar la perspectiva de gènere. I per aconseguir aquest objectiu s'estableixen 3 accions: (1) Lluitar contra la discriminació del col·lectiu de dones treballadores sexuals. (2) Lluitar en l'àmbit de la violència de gènere en l'àmbit laboral i institucional. (3) Promoure l'educació no sexista als centres educatius i entitats.

CONCLUSIONS DE LA DIAGNOSI PARTICIPATIVA.

Treball i ocupació

L'Ajuntament i els seus organismes propis haurien de tenir plans d'igualtat i promoure que les empreses també els realitzessin. L'Ajuntament hauria de facilitar formació i assessorament a les empreses perquè realitzessin els seus plans interns d'igualtat.

El mercat de treball encara està molt segregat per sexes i des del sector empresarial encara es relacionen feines concretes amb sexes determinats, el que implica que es busqui una secretària i un responsable de magatzem. Des de l'IMDL Vallsgenera es transformen les peticions de les empreses que es centren en el sexe de les persones amb ofertes per competències, però s'hauria de treballar amb el sector empresarial per trencar amb el pes que encara tenen els estereotips de gènere.

Les dones migrades marroquines utilitzen molt menys els serveis tant de formació com de feina, s'apunten a menys ofertes. Existeix, a més a més, una clara barrera idiomàtica i un major pes dels rols tradicionals de gènere, que situen les dones a casa com a principals responsables de la llar i de les responsabilitats de cura.

Tot i que des de l'IMDL Vallsgenera s'ofereixen les formacions sense reproduir estereotips de gènere, cursos que siguin transversals, per exemple, vendes, comerç, administratiu, cuina, etc. quan les persones seleccionen la formació que volen realitzar en aquesta selecció sí que hi entren en joc estereotips de gènere. S'acaben reproduint la segregació horitzontal que existeix al mercat laboral, de manera que les noies acaben fent formacions de sectors feminitzats i els nois de sectors o feines masculinitzades. Això comporta, per exemple, que en plans d'ocupació gairebé tot són homes. En les ofertes típicament d'homes sempre hi ha homes i en les de dones com per exemple la neteja hi ha més varietat, es presenten també homes.

En la sessió de treball es comenta que algunes noies tenen majors dificultats per incorporar-se en el mercat laboral, tot i que hagin fet un curs darrera l'altra i estiguin altament preparades. Aquesta situació afecta molt menys als nois, que s'insereixen més fàcilment en el mercat laboral.

En alguns casos, sobretot en feines relacionades amb tasques de cura i de neteja, des de l'Ajuntament es forma a dones que acabaran treballant sense contracte, en negre i sense cap seguretat.

Salut

El PIUS Hospital encara no ha aprovat el seu Pla d'igualtat.

La principal necessitat que es detecta és la falta d'acompanyament a dones grans. Es produeix una situació en què mentre que els homes estan acompanyats sempre per la seva dona a l'hospital, les dones no ho estan pels seus marits sinó com a molt pels fills o per cuidadores. En casos extrems que necessitin acompanyament es truca a serveis socials.

Més informació sobre drets sexuals de les dones, es demana que sigui possible exercir el dret a l'avortament al Pius Hospital de Valls.

Corresponsabilitat i Usos del temps

La bretxa digital que afecta principalment les dones grans i persones migrades comporta problemes per accedir a molts serveis. A l'IMDL Vallsgenera hi ha un servei per trencar amb la bretxa digital, però el servei no es coneix. Les campanyes que es fan no arriben a tothom. S'hauria de buscar com donar informació sobre els serveis que l'Ajuntament ja proporciona. Segurament els principals promotors haurien de ser els propis tècnics/es dels serveis, informant sobre els altres serveis existents.

Es proposa la necessitat de crear serveis de guarda puntual per infants per incentivar que les dones tinguin espais de respir.

És important realitzar missatges clars a favor de la corresponsabilitat, afavorint una masculinitat alternativa a la patriarcal en la que els homes assumeixin responsabilitats de cura.

Es planteja la necessitat de reflexionar sobre els horaris dels serveis existents i la possibilitat d'introduir canvis per adaptar-se a les necessitats de la ciutadania i no obligar a les persones a adaptar-se als horaris dels serveis, sobretot en aquells casos en que les noves tecnologies poden considerar-se una barrera d'accés.

BLOC TEMÀTIC 4. PARTICIPACIÓ SOCIAL I POLÍTICA I DISSENY DE L'ESPAI PÚBLIC.

PARTICIPACIÓ SOCIAL

Com explica l'Ajuntament en la seva pàgina web, la participació ciutadana és una manera de governar conjuntament amb la ciutadania amb transparència i corresponsabilitat. Aquesta nova forma de fer política vol implicar els vallencs i vallenques en la presa de decisions i fer-los protagonistes de la gestió diària de l'Ajuntament. La participació és un element clau per al desenvolupament de la ciutat perquè permet fer unes polítiques més properes a la voluntat de la ciutadania.

Els objectius de la Regidoria d'Acció Comunitària, Participació i Igualtat de l'Ajuntament de Valls són:

- Potenciar la participació ciutadana
- Implicar la ciutadania en la presa de decisions de la gestió diària de l'Ajuntament
- Fer de la política una activitat més propera a la ciutadania
- Avançar cap a una nova cultura política: passar de la democràcia representativa a la democràcia participativa; que es tingui en compte la ciutadania d'una forma més constant
- Aconseguir unes polítiques més properes a la voluntat de la ciutadania
- Promoure espais i vies de participació ciutadana en la gestió municipal
- Avançar en el model de pressupostos participatius

L'Ajuntament ha creat espais de participació ciutadana i també desenvolupa projectes participatius, el més important, els «*Pressupostos participatius*».

Segons l'article 34 del Reglament de participació ciutadana i 54 del Reglament orgànic municipal, els **Consells de Participació Ciutadana** seran organismes d'informació, treball, orientació, participació i seguiment de la política de cadascuna de les àrees municipals. Són el marc adient per a presentar iniciatives, suggeriments i propostes per a debatre en els òrgans de govern corresponents i per a proposar solucions a problemes globals que siguin de competència de l'àrea.

Actualment hi ha els següents Consell de Participació:

<i>Àmbit econòmic i de promoció de la ciutat</i>	Consell Econòmic i Social de Valls Consell Municipal de Comerç
<i>Àmbit de la cultura</i>	Consell de Cultura Consell de Política lingüística
<i>Àmbit urbanístic</i>	Comissió Municipal de Patrimoni
<i>Àmbit de la cohesió social</i>	Consell Consultiu de Dones Taula de Cohesió Social Taula per la igualtat en l'àmbit LGTBI
<i>Àmbit educatiu</i>	Consell Escolar Municipal
<i>Àmbit esportiu</i>	Consell d'Entitats Esportives
<i>Àmbit de Seguretat Ciutadana</i>	Consell de Seguretat Ciutadana

Entre aquests organismes podem ressaltar l'existència del **CONSELL CONSULTIU DE DONES DE VALLS**, com a instrument de participació. L'objectiu d'aquest consell, com s'exposa en el seu reglament, és elaborar propostes que fomentin el principi d'igualtat entre la dona i l'home en tots els àmbits de la societat, així com l'elaboració, la implementació i el seguiment del Pla local de polítiques de dones de Valls. Així mateix vol esdevenir el mitjà pel qual les dones de Valls puguin participar i fer sentir la seva veu en tots els àmbits de la vida pública i social de la nostra ciutat.

En els diferents reglaments que constitueixen i regulen els diferents consells no es té en compte en relació a la seva composició la paritat de gènere, el que s'incompleix en la majoria d'ells.

El Registre ciutadà, en alguns espais també denominat **Registre de participació ciutadana**, de l'Ajuntament de Valls agrupa els ciutadans i ciutadanes que han manifestat la seva voluntat de participar en els afers de la ciutat.

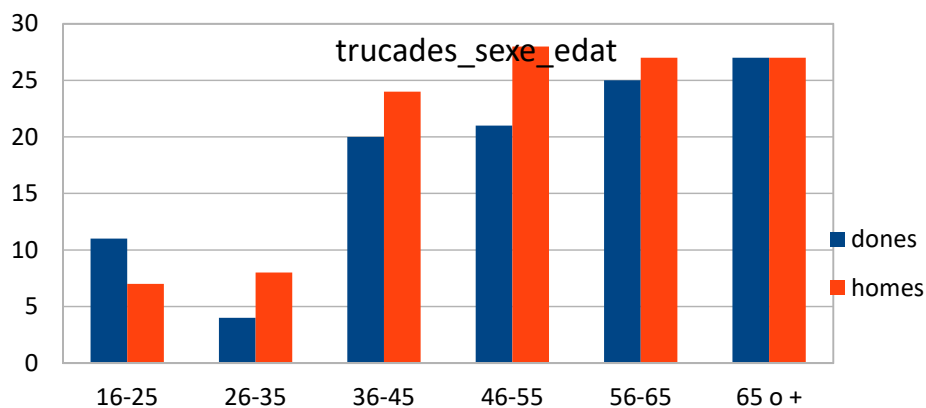
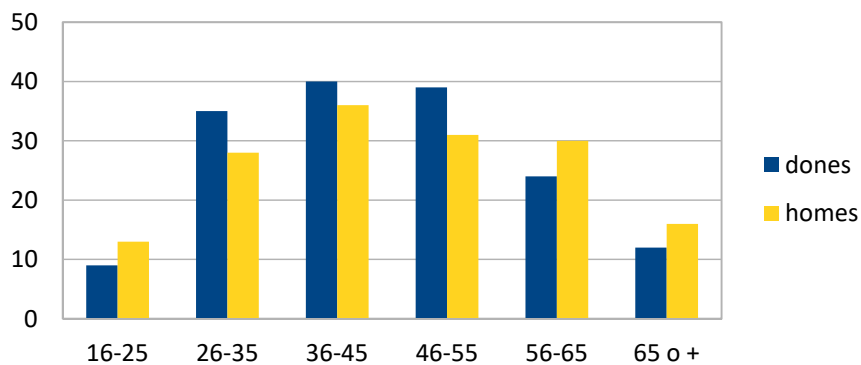
El projecte més ambiciós de l'Ajuntament de Valls en àmbit participatiu són els «**Pressupostos Participatius**».

El 2022 l'Ajuntament aprova el Protocol dels pressupostos participatius de l'Ajuntament de Valls. Aquest protocol, com especifica en la seva introducció, posa de manifest el compromís de l'Ajuntament per fomentar la participació democràtica real dels vallencs i vallenques mitjançant la participació en el destí d'una part dels pressupostos municipals alhora que en mostra les seves regles de funcionament.

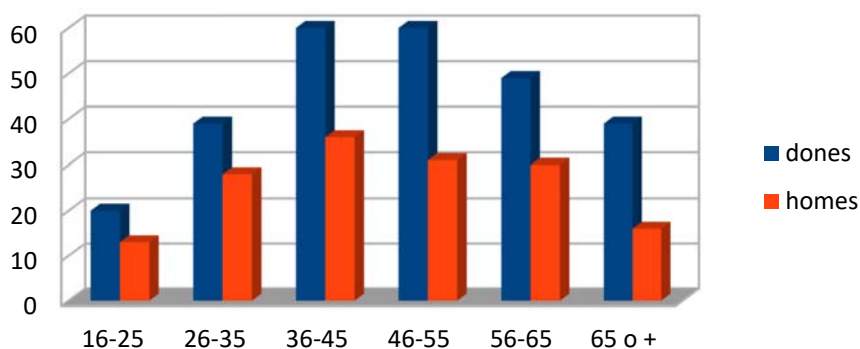
Si analitzem les dades desagregades per sexe de la participació en els pressupostos participatius del 2020 podem observar com les dones estan més presents, tot i que si prestem atenció a les votacions veiem que les dones que més han participat tenen entre 26 i 55 anys.

Votacions pressupostos participatius tenint en compte sexe i edat

on line_sexe_edat



TOT_sexe_edat



L'Ajuntament i la Federació d'Associacions Veïns i Pedanies han signat un conveni de col·laboració que regula la subvenció municipal de 3000 euros en suport a les activitats que organitza en favor del moviment veïnal de la ciutat.

PARTICIPACIÓ POLÍTICA

L'alcaldesa de Valls és Dolors Farré Cuadras en aquesta darrera legislatura.

La Junta de Govern local està composta per la presidenta (l'alcaldesa) i 7 vocals (4 dones i 3 homes).

En aquests moments, l'Ajuntament té 4 tinències d'alcaldia (3 dirigides per dones i 1 dirigida per un home) i 19 regidories, de les quals 8 estan encapçalades per dones.

El ple municipal està format per 21 persones: 11 dones i 10 homes

	Dones	Homes
CUP-AMUNT	1	2
ERC-CxV-AM	2	3
Junts	5	3
PSC-CP	2	2
Ciudadans	1	0

DISSENY DE L'ESPAI PÚBLIC I HABITATGE

En el Pla d'ordenació urbanística municipal del municipi de Valls (edicte de 4 d'agost de 2021) no s'ha incorporat la perspectiva de gènere, enfocament que no trobem en cap dels projectes o informacions que es proporcionen des de l'àrea d'urbanisme.

Tampoc es parla d'una política d'il·luminació o de mobilitat amb perspectiva de gènere.

L'Oficina Local d'Habitatge (OLH) és un servei públic gratuït que s'ofereix a la ciutadania per informar, assessorar i gestionar aspectes relacionats amb l'habitatge a Valls.

Es tracta d'un servei integral que inclou informació, assessorament i gestió dels tràmits vinculats a la Borsa de mediació de lloguer social, ajuts pel pagament del lloguer, ajuts a la rehabilitació d'immobles, assessorament en matèria d'habitatge, i a la tramitació de les cèdules d'habitabilitat, entre altres serveis.

CONCEPTE (2)	2019		2020 (1)		
	Dones	Homes	Dones	Homes	Parella
Sol·licitants d'habitatge	95	106	59	64	
Sol·licitants d'ajudes al lloguer					
Majors de 65 anys			31	19	
COVID			10	9	
Especial urgència			1		
General (MITMA)			119	216	
Titular habitatges llogats OLH (3)			31	18	91

Notes: (1) fins 08/03/2021

(2) Dades de qui fa la sol·licitud, sigui a nivell familiar o individual, però no necessàriament vol dir que visquin sol/es.

(3) Sempre que és possible intentem fer el contracte d'arrendament a nom dels dos adults.

En el cas de dones o homes sols, en les dones la majoria són amb fills a càrrec, encara que hi ha alguns casos de majors de 65 anys que viuen soles. Pel que respecte, als homes també hi han alguns de majors de 65 anys, però de la resta pocs tenen fills a càrrec.

CONCLUSIONS DE LA DIAGNOSI PARTICIPATIVA.

Participació social

S'identifiquen diferents biaixos de gènere en la participació social de la ciutat, alguns heretats de la pròpia història d'algunes entitats, com les veïnals, on les juntes durant molts anys van ser espais principalment masculins. S'afirma que la realitat de les associacions de veïns i veïnes canvia en aquest moment de barri a barri, però que és difícil trobar juntes on les dones siguin les presidentes i en les activitats que s'organitzin no es repeteixin els rols de gènere.

Aquesta major presència d'homes en els espais de direcció o lideratge també es reproduïx en altres entitats i es demana que l'Ajuntament assumeixi un rol d'acompanyament perquè les entitats realitzin els seus propis plans d'igualtat i protocols contra assetjament sexual i per raó de sexe i de prevenció de les agressions sexuals. Es considera especialment important respecte a les entitats més grans que existeixen a Valls com són les colles castelleres i la Unió d'Anelles de la Flama.

S'identifiquen a Valls espais de participació preferentment femenina on les formes de funcionament són diferents a les reunions formades majoritàriament per homes, es posa com exemple el funcionament de l'Associació Barri Antic de Valls per la creació de la vocalia de dones.

Participació política

Es posa de manifest la inconsciència existent en espais polítics de comportaments sexistes i paternalistes cap a les dones. La política continua essent un espai masculí que permet aquests comportaments.

Es proposa la revisió dels reglaments dels Consells Rectors per assegurar la paritat de gènere, inexistent en la majoria d'ells.

Quan es parla de participació i de dones també s'ha de tenir en compte el pes dels rols i estereotips que es sumen a determinades dinàmiques i que dificulten que les dones vulguin participar en política, essent elles mateixes les que decideixen no participar o les que no continuen participant després d'una legislatura. Cal reflexionar sobre les causes i els possibles canvis que es podrien introduir. Es parla de la possibilitat d'oferir formació per trencar amb el patriarcat, que és el que porta a creure que una dona s'autolimita.

Espai urbà i habitatge

La seguretat és un problema important en el centre històric. Tot i que no és un problema que afecti només a les dones, quan s'han realitzat marxes exploratòries de dones amb el col·lectiu punt 6 (rutes d'urbanisme feminisme) s'ha confirmat que el barri antic té moltes incongruències, que incideixen en la seguretat.

En tema habitatge, l'Ajuntament aplica les polítiques i ajudes de la Generalitat de Catalunya. En el cas concret de Valls, moltes sol·licituds les realitzen homes marroquins. En la majoria dels casos, tot i que el primer tràmit el realitza l'home després qui assumeix la responsabilitat, sobretot quan sorgeixen problemes, són les dones, que són les que donen la cara i busquen solucions. Reproducció del seu rol de cuidadores i principals responsables del benestar dels seus fills/es.

Per evitar la desprotecció de les dones, l'Ajuntament va promoure i encara promou que els contractes d'arrendament en parelles estiguin signats per les dues persones de la parella, trencant d'aquesta manera una clara jerarquia de gènere que s'establia i que es basava en que el pis era del senyor.

Hi ha edificis que estan en mans de bancs o de fons voltors que si estiguessin cedits a l'Ajuntament hi hauria més oferta.

Caldria un major recolzament per a la gent gran que per estadística majoritàriament són dones perquè tenen problemes tant per fer gestions per tramitar ajudes com per anar al banc.



PLA D'ACTUACIÓ – OBJECTIUS

Eix I. Transversalitat de gènere, LGTBI i violència masclista.c

PLA D'ACTUACIÓ – ACCIONS EIX I

Objectiu I. Institucionalitzar el compromís municipal amb les polítiques d'igualtat de gènere des d'un enfocament interseccional i transformador i oferir recursos al personal tècnic per convertir el compromís polític amb canvis reals en les polítiques i serveis municipals.

ACCIÓ 1. Consolidar la comissió tècnica interdepartamental d'igualtat com a responsable de la implementació, seguiment i avaluació del IV Pla de polítiques municipals d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Valls.

ACCIÓ 2. Institucionalitzar el compromís municipal amb la transversalitat de gènere contractant una tècnica d'igualtat a mitja jornada que es responsabilitzi d'assessorar, recolzar i facilitar la implementació del principi de transversalitat de gènere en les diferents àrees i organismes municipals.

ACCIÓ 3. Millorar la incorporació de la perspectiva de gènere en la recollida, tractament i explotació de dades internes i externes, desagregades per sexe, incorporant altres variables a més del sexe.

Acció 3.1 Revisió i modificació dels formularis i de les bases de dades municipals.

Acció 3.2 Incorporació de les dades desagregades per sexe en les memòries anuals dels diferents serveis i regidories.

ACCIÓ 4. Generar recursos per facilitar al personal tècnic la implementació del principi de transversalitat de gènere i de les dones en totes les polítiques i serveis.

Acció 4.1 Introducció de clàusules socials d'igualtat i de no discriminació per raó d'orientació sexual i identitat de gènere en els contractes públics.

Acció 4.2 Introducció criteris de gènere i de no discriminació per raó d'orientació sexual i identitat de gènere en les convocatòries d'ajuts, premis i subvencions.

ACCIÓ 5. Promoure la capacitat progressiva, continuada i de qualitat en igualtat i perspectiva de gènere a tot el personal de l'Ajuntament de Valls.

ACCIÓ 6. Intervenir per assegurar que tot l'Ajuntament utilitzi una comunicació interna i externa amb perspectiva de gènere.

Acció 6.1. Revisar el Reglament d'ús del català a l'Ajuntament de Valls i incorporar l'obligació d'utilitzar un llenguatge inclusiu i no sexista.

Acció 6.2. Utilitzar una comunicació amb perspectiva de gènere en les pràctiques comunicatives: en la difusió (premsa, ràdio, televisió, publicacions, pòsters, webs), en els discursos, en

els formularis, en la retolació, en l'elaboració i difusió a la ciutadania, en els tríptics i les imatges utilitzades.

Objectiu 2. Consolidar i millorar la xarxa existent per prevenir, detectar i atendre dones que es troben en situacions de violència masclista.

Objectiu 3. Visibilitzar i valorar la diversitat sexual i de gènere i millorar i reforçar els mecanismes de denúncia i acompanyament en casos d'LGTBI-fòbia.

ACCIÓ 1. Aprofundir en la millora del circuit de detecció, atenció i recuperació de dones en situació de les violència masclista a la ciutat.

Acció 1.1 Realitzar difusió dels serveis existents. Realitzar una campanya conjunta d'informació adreçada a tota la ciutadania amb la col·laboració del SIAD, Serveis Socials, la policia municipal, el CAP (centre d'atenció primària) i els mossos d'esquadra.

Acció 1.2 Crear un espai en les dependències municipals de la policia municipal, o dins de l'Ajuntament si la primera opció no és factible, on sigui possible atendre les dones en situació de violència masclista assegurant la màxima discreció i respecte a la intimitat.

ACCIÓ 2. Aprofundir en la inclusió de la mirada interseccional en els dispositius de prevenció, detecció i abordatge de les violències masclistes i dels delictes d'odi i discriminació per orientació sexual o identitat de gènere.

ACCIÓ 3. Millorar la prevenció de situacions de violència masclista en els espais d'oci nocturn i en les festes.

Acció 3.1. Realitzar formacions als espais d'oci nocturn i a les persones que formen part dels serveis que són actius durant les festes sobre el protocol.

Acció 3.2. Organitzar punts liles a totes les festes organitzades per l'Ajuntament, tant de dia com de nit, i donar la possibilitat de que les entitats sol·licitin la instal·lació dels punts liles durant les seves festes.

ACCIÓ 4. Promoure polítiques públiques per visibilitzar i valorar la diversitat sexual i de gènere i per a la prevenció de l'LGTBI-fòbia.

Acció 4.1. Realitzar conjuntament amb les entitats del territori activitats de valoració i visibilització de la diversitat sexual i de gènere al voltant de les diades internacionals: el 17 de maig, Dia Internacional contra l'LGTBI-fòbia, i el 28 de juny, Dia per l'alliberament LGBTI+.

Acció 4.2. Garantir que la normativa municipal, els formularis i els plans i programes que es realitzin des de l'Ajuntament incorporin la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere.

Objectiu I.			
Acció I. Consolidar la comissió tècnica interdepartamental d'igualtat com a responsable de la implementació, seguiment i avaluació del IV Pla de polítiques d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Valls.			
Objectiu que persegueix:	Institucionalitza dins de l'Ajuntament de Valls una comissió tècnica interdepartamental de polítiques d'igualtat de gènere, formada per persones de totes les regidories i/o serveis, responsable de la implementació, seguiment i avaluació del IV Pla de polítiques municipals d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Valls.		
Descripció actuacions:	<p>1.- Aprovació d'una acta de constitució i d'un reglament intern de funcionament de la Comissió de Polítiques d'Igualtat de Gènere, que es reunirà en sessió ordinària cada 6 mesos.</p> <p>2.- Nomenament per part de cada àrea i/o servei d'una persona referent d'igualtat de gènere.</p> <p>3.- Redacció dels informes semestrals de seguiment de les accions previstes en el Pla i de l'informe final sobre implementació i avaluació del IV Pla de polítiques municipals d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Valls.</p>		
Cronograma implementació:	2022-2025	Regidoria / Organisme responsable:	Regidoria d'Acció Comunitària, Participació i Igualtat
Indicadors de seguiment i avaluació:	<p>1.- S'ha creat la Comissió? (Sí/NO)</p> <p>2.- S'han realitzat les reunions semestrals previstes? (Sí/NO) [indicador anual]. Indicar les regidories/organismes que han assistir en cada reunió.</p> <p>3.- S'ha redactat l'informe semestral de seguiment de les accions previstes en el Pla? (Sí/NO). Indica el percentatge d'acompliment dels objectius previstos.</p>		

Objectiu 1.			
ACCIÓ 2. Institucionalitzar el compromís municipal amb la transversalitat de gènere contractant una tècnica d'igualtat a mitja jornada que es responsabilitzi d'assessorar, recolzar i facilitar la implementació del principi de transversalitat de gènere en les diferents àrees i organismes municipals.			
Objectiu que persegueix:	<p>Ampliar els recursos humans que l'Ajuntament de Valls té com a responsables de les polítiques d'igualtat de gènere i de transversalitat de gènere i contractar una persona que s'encarregui, exclusivament, de la implementació de la transversalitat de gènere.</p> <p>Aquesta tècnica serà la responsable de la realització de les següents accions d'aquest pla:</p> <p>EIX 1 Objectiu 1: Accions 3.1, 4.1, 4.2, 6.1 Objectius 2 i 3: Accions 4.2, 5</p> <p>EIX 2 Objectiu 1: Accions 1.3, 2.2, 2.3, 3.1 Objectiu 2: Accions 1.3, 2 Objectiu 3: Accions 1.1, 1.4, 3, 4</p> <p>EIX 3 Objectiu 1: Accions 2, 3 Objectiu 2: Accions 1.1,</p> <p>EIX 4 Objectiu 1: Accions 1, 2, 3, 4</p> <p>I ajudarà les regidories o organismes a portar a terme les següents accions d'aquest pla:</p> <p>EIX 1 Objectiu 1: Accions 3.2, 5, 6.2. Objectius 2 i 3: Accions 1.1, 4.1,</p> <p>EIX 2 Objectiu 1: Accions 3.2, Objectiu 2: Accions 1.1, 1.2, Objectiu 3: Accions 1.2, 1.3, 5</p> <p>EIX 3 Objectiu 1: Accions 4, 5 Objectiu 2: Accions 1.2, 2, 3, 4</p>		
Descripció actuacions:	1.- Convocatòria d'una plaça de tècnica en igualtat especialista en transversalitat de gènere.		
Cronograma implementació:	2022-2025	Regidoria / Organisme responsable:	Regidoria d'Acció Comunitària, Participació i Igualtat Regidoria de Governació (RRHH)
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha convocat la plaça? (Sí/NO) 2.- Nom de la persona contractada:		

Objectiu 1.			
ACCIÓ 3. Millorar la incorporació de la perspectiva de gènere en la recollida, tractament i explotació de dades internes i externes, desagregades per sexe, incorporant altres variables a més del sexe.			
Acció 3.1 Revisió i modificació dels formularis i de les bases de dades municipals.			
Objectiu que persegueix:	Complir amb l'obligació que estableix la Llei catalana d'igualtat, llei 17/2015, en el seu article 56, quan diu que les Administracions Públiques de Catalunya hauran d'incloure sistemàticament la variable del sexe en totes les estadístiques, enquestes i recollida de dades que duguin a terme.		
Descripció actuacions:	1.- Revisar els formularis en paper i format digital que l'Ajuntament utilitza i incloure, quan no es demani, la variable sexe en la informació que es demana.		
Cronograma implementació:	2023	Regidoria / Organisme responsable:	Totes les regidories i organismes
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- % de regidories / organismes que han revisat els seus formularis: [indicador anual] 2.- Especificar les regidories / organismes que han revisat els seus formularis i que ja han inclòs la variable sexe: [indicador anual]		

Objectiu 1.			
ACCIÓ 3. Millorar la incorporació de la perspectiva de gènere en la recollida, tractament i explotació de dades internes i externes, desagregades per sexe, incorporant altres variables a més del sexe.			
Acció 3.2 Incorporació de les dades desagregades per sexe en les memòries anuals dels diferents serveis i àrees.			
Objectiu que persegueix:	Recollir i analitzar les dades desagregades per sexe per identificar les diferències i desigualtats de gènere que existeixen en les diferents àrees o serveis.		
Descripció actuacions:	1.- Incorporar en les memòries de les àrees o serveis un apartat sobre la perspectiva de gènere, on s'ofereixen totes les dades rellevants desagregades per sexe o oferir totes les dades que s'inclouen en les memòries desagregades per sexe.		
Cronograma implementació:	2022-2025	Regidoria / Organisme responsable:	Totes les regidories / organismes
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- % de regidories / organismes que inclouen en les seves memòries les dades desagregades per sexe: [indicador anual] 2.- Especificar les regidories / organismes que han inclòs dades desagregades per sexe en les seves memòries: [indicador anual]		

Objectiu I. ACCIÓ 4. Generar recursos per facilitar al personal tècnic la implementació del principi de transversalitat de gènere i de les dones en totes les polítiques i serveis. Acció 4.1 Introducció de clàusules socials d'igualtat i de no discriminació per raó d'orientació sexual i identitat de gènere en els contractes públics.			
Objectiu que persegueix:	Complir amb la recomanació que estableix l'article 10 de la Llei 17/2015, d'igualtat efectiva de dones i homes, quan aconsella incloure clàusules socials en les bases de la contractació amb la finalitat de promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes en el mercat laboral i assegurar mitjançant la contractació pública que les empreses no realitzin actuacions que constitueixin o causin discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere.		
Descripció actuacions:	1.- Realitzar un document que reculli les principals clàusules socials d'igualtat de gènere que l'Ajuntament de Valls està d'acord a incorporar com a criteri d'admissió (solvència tècnica), com a criteri de puntuació i com exigències d'execució. 2.- Analitzar per a cada contracte públic quines clàusules socials d'igualtat de gènere es podran incorporar. 3.- Redactar una clàusula de no discriminació per raó de sexe, gènere, orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere que s'incorporarà en tots els contractes públics que l'Ajuntament realitzi.		
Cronograma implementació:	2023	Regidoria / Organisme responsable:	Regidoria d'Acció Comunitària, Participació i Igualtat / Regidoria d'Hisenda, Finances i Contractació
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha redactat el document sobre les clàusules socials d'igualtat de gènere de l'Ajuntament de Valls? (Sí/No) 2.- Percentatge de contractes que han incorporat clàusules socials d'igualtat de gènere: [indicador anual] 3.- S'ha redactat la clàusula de no discriminació? (Sí/No) 4.- S'ha incorporat la clàusula de no discriminació en tots els contractes que ha realitzat l'Ajuntament? (Sí/No) [indicador anual]		

Objectiu I. ACCIÓ 4. Generar recursos per facilitar al personal tècnic la implementació del principi de transversalitat de gènere i de les dones en totes les polítiques i serveis. Acció 4.2 Introducció criteris de gènere i de no discriminació per raó d'orientació sexual i identitat de gènere en les convocatòries d'ajuts, premis i subvencions.	
Objectiu que persegueix:	Complir amb la recomanació que estableix l'article 11 de la Llei 17/2015, d'igualtat efectiva de dones i homes, quan aconsella que les bases reguladores de

	subvencions, beques i qualsevol altre tipus d'ajut públic han de tendir a incloure la valoració del millor mitjà per a aconseguir la incorporació de la perspectiva de gènere.		
Descripció actuacions:	<p>1.- Fomentar a través de les subvencions:</p> <p>a) que les juntes directives de les entitats que reben la subvenció tinguin una representació equilibrada per sexe.</p> <p>b) que les entitats fomentin la igualtat de gènere, incloguin valors coeducatius, no reproduïxin estereotips de gènere i donin valor al saber femení.</p> <p>c) que els cartells o publicitat que les entitats realitzin s'utilitzi un llenguatge inclusiu i no sexista ni lgtbi-fòbic.</p> <p>d) que les entitats no tolerin cap actuació que pugui ser sexista, lgtbi-fòbica o anar contra la dignitat de les dones (assetjament i violència masclista).</p> <p>e) que en el cas que existeixi un tribunal o comissió, la seva composició sigui paritària en termes de gènere.</p>		
Cronograma implementació:	2024	Regidoria / Organisme responsable:	Regidoria d'Acció Comunitària, Participació i Igualtat
Indicadors de seguiment i avaluació:	<p>1.- % de regidories / organismes que han inclòs en les seves subvencions criteris de gènere: [indicador anual]</p> <p>2.- Especificar les regidories / organismes que han inclòs en les seves subvencions criteris de gènere: [indicador anual]</p>		

Objectiu 1.	
ACCIÓ 5. Promoure la capacitat progressiva, continuada i de qualitat en igualtat i perspectiva de gènere de tot el personal de l'Ajuntament de Valls.	
Objectiu que persegueix:	<p>Oferir a través de la formació la capacitat necessària en transversalitat de gènere a totes les persones que treballen a l'Ajuntament.</p> <p>Complir amb l'obligació que estableix l'article 6 de la Llei 17/2015, d'igualtat efectiva de dones i homes, quan diu que els ens locals han d'establir les condicions de formació i capacitat del personal a llur servei per introduir la perspectiva de gènere en les seves polítiques i serveis.</p>
Descripció actuacions:	<p>Oferir cada any formació especialitzada a tot el personal tècnic i administratiu de l'Ajuntament.</p> <p>En els 4 anys de vigència del Pla s'han d'assolir els següent objectius:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tot el personal tècnic i administratiu hagi realitzat una formació en llenguatge inclusiu i no sexista. - Cada any el personal tècnic realitzi, com a mínim, 5 hores de formació en temes d'igualtat de gènere interseccional. - Tot el personal polític hagi realitzat una formació sobre transversalitat de

	gènere.		
Cronograma implementació:	2022-2025	Regidoria / Organisme responsable:	Regidoria de Governació (RRHH)
Indicadors de seguiment i avaluació:	<p>1.- % del personal tècnic que ha realitzat formació en llenguatge inclusiu i no sexista: [indicador anual]</p> <p>2.- % del personal administratiu que ha realitzat formació en llenguatge inclusiu i no sexista: [indicador anual]</p> <p>3.- % del personal tècnic que ha realitzat com a mínim 5 hores de formació en temes d'igualtat de gènere interseccional: [indicador anual]</p> <p>4.- % del personal polític que ha realitzat formació en transversalitat de gènere: [indicador anual]</p>		

Objectiu 1.

ACCIÓ 6. Intervenir per assegurar que tot l'Ajuntament utilitzi una comunicació interna i externa amb perspectiva de gènere.

Acció 6.1. Revisar el Reglament d'ús del català a l'Ajuntament de Valls i incorporar l'obligació d'utilitzar un llenguatge inclusiu i no sexista.

Objectiu que persegueix:	Complir amb l'obligació que estableix la Llei 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes en el seu article 3, vuitè, quan diu que els poder públics han de fer un ús no sexista del llenguatge, que eviti l'expressió de concepcions sexistes de la realitat i els usos androcèntrics i amb estereotips de gènere, i han de promoure un llenguatge respectuós amb les dones, amb les minories i amb totes les persones en general en l'atenció personal i en tota la documentació escrita, gràfica i audiovisual.		
Descripció actuacions:	Revisar el Reglament d'ús del català a l'Ajuntament de Valls i introduir-hi l'obligació de redactar totes les comunicacions amb un llenguatge inclusiu i no sexista.		
Cronograma implementació:	2024	Regidoria / Organisme responsable:	Alcaldia Regidoria d'Acció Comunitària, Participació i Igualtat Política lingüística
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha realitzat la inclusió en el Reglament d'ús del català de l'obligació de redactar utilitzant un llenguatge inclusiu i no sexista? (Sí/No)		

Objectiu 1.

ACCIÓ 6. Intervenir per assegurar que tot l'Ajuntament utilitzi una comunicació interna i externa amb perspectiva de gènere.

Acció 6.2. Utilitzar una comunicació amb perspectiva de gènere en les pràctiques

comunicatives: en la difusió (premsa, ràdio, televisió, publicacions, pòsters, webs), en els discursos, en els formularis, en la retolació, en l'elaboració i difusió a la ciutadania, en els tríptics i les imatges utilitzades.			
Objectiu que persegueix:	Que totes les comunicacions que realitzi l'Ajuntament i totes les campanyes que promoció utilitzin una comunicació amb perspectiva de gènere: no es reproduïxin estereotips de gènere o consolidin els rols tradicionals de gènere; utilitzin un llenguatge escrit i iconogràfic inclusiu i no sexista; els continguts tinguin perspectiva de gènere		
Descripció actuacions:	Totes les comunicacions que l'Ajuntament realitzi hauran d'utilitzar un llenguatge inclusiu i no sexista i incloure la perspectiva de gènere. Abans de donar una campanya com a definitiva es recomana l'ús de l'eina per a una comunicació no sexista: qüestionari per auditar el sexisme a la comunicació de l'observatori de les dones en els mitjans de comunicació. Disponible a: https://eina.observatoridelesdones.org/questionari/caracteristiques/		
Cronograma implementació:	2025	Regidoria / Organisme responsable:	Alcaldia Regidoria d'Acció Comunitària, Participació i Igualtat Premsa
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- % de regidories / organismes que afirmen utilitzar l'eina de l'observatori de les dones en els mitjans de comunicació abans de donar per definitiva una campanya: [indicador anual] 2.- Indicar les regidories / organismes que afirmen utilitzar l'eina de l'observatori de les dones en els mitjans de comunicació abans de donar per definitiva una campanya: [indicador anual]		

Objectius 2 i 3.

ACCIÓ 1. Aprofundir en la millora del circuit de detecció, atenció i recuperació de les dones en situació de violència masclista a la ciutat.

Acció 1.1 Realitzar difusió dels serveis existents. Realitzar una campanya conjunta d'informació adreçada a tota la ciutadania amb la col·laboració del SIAD, Serveis Socials, la Policia Local, el CAP (centre d'atenció primària) i els Mossos d'Esquadra.

Objectiu que persegueix:	Donar a conèixer els serveis existents a tota la població. Millorar el coneixement que la població té d'aquests serveis.		
Descripció actuacions:	1.- Dissenyar una campanya de presentació de la xarxa existent a Valls per dones en situació de violència masclista i els seus fills i filles. 2.- Fer cada any, coincidint amb el 25 de novembre, la difusió dels materials elaborats. 3.- Realitzar difusió en espais especialment freqüentats per dones: CAP, Hospital, serveis públics, escoles, etc.		
Cronograma	2022-2025	Regidoria / Organisme	Regidoria d'Acció Comunitària,

implementació:		responsable:	Participació i Igualtat
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'han editat els materials de la campanya de presentació de la xarxa existent? (Sí/No) 2.- S'ha realitzat difusió de la campanya? (Sí/No) [indicador anual]		

Objectius 2 i 3.

ACCIÓ 1. Aprofundir en la millora del circuit de detecció, atenció i recuperació de les dones en situació de violència masclista a la ciutat.

Acció 1.2 Adaptar un espai en les dependències municipals de la Policia Local o dins de l'Ajuntament si la primera opció no és factible, on sigui possible atendre les dones en situació de violència masclista assegurant la màxima discreció i respecte de la seva intimitat.

Objectiu que persegueix:	Garantir, durant el temps d'espera a tenir unes noves dependències policials, el context de treball adequat als i les professionals i garantir un entorn amable i on sigui possible respectar la intimitat de la dona.		
Descripció actuacions:	Adaptar un espai en les dependències municipals de la Policia Local o dins de l'Ajuntament si la primera opció no és factible, on sigui possible atendre les dones en situació de violència masclista assegurant la màxima discreció i respecte de la seva intimitat.		
Cronograma implementació:	2023	Regidoria / Organisme responsable:	Policia Local i Equipaments municipals
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha adaptat un nou espai per atendre les dones en situació de violència masclista? (Sí/No) 2.- Valoració per part dels i les policies locals d'aquest nou espai: garanteix els drets de les dones en situació de violència masclista / no garanteix els drets de les dones en situació de violència masclista.		

Objectius 2 i 3.

ACCIÓ 2. Aprofundir en la inclusió de la mirada interseccional en els dispositius de prevenció, detecció i abordatge de les violències masclistes i dels delictes d'odi i discriminació per orientació sexual o identitat de gènere.

Objectiu que persegueix:	Millorar la resposta a l'LGTBfòbia per part de les polítiques de seguretat municipals i la Policia Local a través de formació en diversitat sexual i de gènere.		
Descripció actuacions:	Ofereix formació específica i especialitzada a la Policia Local sobre delictes d'odi per orientació afectivosexual, sexe i identitat o expressió de gènere. Es considera un delictes d'odi per orientació afectivosexual o identitat de gènere qualsevol comportament que tingui la finalitat o que provoqui l'efecte d'atemptar contra la dignitat, la integritat física o psíquica per raó del seu sexe, identitat de gènere, orientació afectivosexual o expressió de gènere de les persones.		

	Formació de 5 hores obligatòria per a tothom.		
Cronograma implementació:	2022-2025	Regidoria / Organisme responsable:	Regidoria de Governació (RRHH)
Indicadors de seguiment i avaluació:	<p>1.- S'ha realitzat la formació específica i especialitzada a la Policia Local sobre delictes d'odi per orientació o identitat sexual? (Sí/No)</p> <p>2.- Número de policies locals que han fet la formació: [indicador anual]</p> <p>3.- % de policies locals formats: [indicador anual]</p>		

Objectius 2 i 3.

ACCIÓ 3. Millorar la prevenció de situacions de violència masclista en els espais d'oci nocturn i en les festes.

Acció 3.1. Realitzar formacions als espais d'oci nocturn i a les persones que formen part dels serveis que són actius durant les festes sobre el Protocol "La festa en pau".

Objectiu que persegueix:	<p>Garantir que totes les persones que participen en les festes i en els espais d'oci nocturn tinguin formació sobre com prevenir, identificar i actuar davant d'una agressió sexual o lgtbi-fòbica. Convertir els actors de les festes i els treballadors i treballadores dels espais d'oci nocturn en garants de "La festa en pau".</p> <p>Utilitzar el protocol "La festa en pau", aprovat per l'Ajuntament de Valls, com a eina per donar a conèixer i explicar com es manifesten les violències sexistes i contra la diversitat afectiva sexual.</p>		
Descripció actuacions:	<p>1.- Oferir formació a les persones propietàries dels espais d'oci nocturn que podran d'aquesta manera adherir-se al Protocol "La festa en pau". Qui s'adhereixi a la formació rebrà una identificació que podrà penjar a l'entrada del local.</p> <p>2.- Oferir formació a totes les persones que participen a les festes sobre el Protocol. Aquesta formació serà obligatòria per a les entitats que portin una barra a les festes.</p>		
Cronograma implementació:	2022-2025	Regidoria / Organisme responsable:	Regidoria d'Acció Comunitària, Participació i Igualtat i Xarxa de Cultura
Indicadors de seguiment i avaluació:	<p>1.- S'ha realitzat la formació específica als espais d'oci privats? (Sí/No)</p> <p>2.- Número i nom dels locals que s'han adherit al protocol:</p> <p>3.- S'ha realitzat la formació específica a les entitats que participen en les festes? (Sí/No)</p> <p>4.- Número de persones que han rebut la formació: [indicador anual]</p>		

Objectius 2 i 3.			
ACCIÓ 3. Millorar la prevenció de situacions de violència masclista en els espais.			
Acció 3.2. Organitzar punts liles a totes les festes organitzades per l'Ajuntament, tant de dia com de nit, i donar la possibilitat de que les entitats sol·licitin la instal·lació dels punts liles durant les seves festes.			
Objectiu que persegueix:	Regular què són els punts liles: informació que han de proporcionar i serveis que han d'oferir. Instal·lar punts liles durant totes les festes i donar la possibilitat que les entitats també els puguin utilitzar.		
Descripció actuacions:	Realitzar un reglament sobre els objectius i les funcions dels punts liles, també sobre la seva organització. Instal·lar punts liles en totes les festes que l'Ajuntament organitzi. Informar a les entitats de la possibilitat de sol·licitar la instal·lació de punts liles a les seves festes. L'Ajuntament s'encarregarà de muntar la carpa i oferir els materials que es facilitaran en aquest punt. Les entitats gestionaran l'espai a través de persones voluntàries que rebran una formació de 2 hores per part de l'Ajuntament.		
Cronograma implementació:	2023	Regidoria / Organisme responsable:	Regidoria d'Acció Comunitària, Participació i Igualtat
Indicadors de seguiment i avaluació:	<p>1.- S'ha redactat el reglament de funcionament dels punts liles? (Sí/No)</p> <p>2.- Especificar totes les festes organitzades per l'Ajuntament on s'ha instal·lat el punt lila: [indicador anual]</p> <p>3.- S'ha informat les entitats de la possibilitat d'utilitzar els punts liles en les seves festes? (Sí/No)</p> <p>4.- Número d'entitats que han instal·lat el punt lila en les seves festes (especificar l'entitat i la festa on s'ha instal·lat): [indicador anual]</p>		

Objectius 2 i 3.	
ACCIÓ 4. Promoure polítiques públiques per visibilitzar i valorar la diversitat sexual i de gènere i per a la prevenció de l'LGTTBI-fòbia.	
Acció 4.1. Realitzar conjuntament amb les entitats del territori activitats de valoració i visibilització de la diversitat sexual i de gènere al voltant de les diades internacionals: el 17 de maig, Dia Internacional contra l'LGTTBI-fòbia, i el 28 de juny, Dia per l'alliberament LGTTBI+.	
Objectiu que persegueix:	Treballar conjuntament amb les entitats de Valls la diversitat sexual i de gènere i la prevenció de l'LGTTBI-fòbia.
Descripció actuacions:	1.- Convidar cada any a diferents entitats de Valls per realitzar de forma conjunta les activitats a realitzar (per exemple, un any les associacions veïnals, un altre any els esplais, etc.)

	2.- Organitzar activitats de valoració i visibilització de la diversitat sexual i de gènere per celebrar les diades del 17 de maig i de 28 de juny.		
Cronograma implementació:	2022-2025	Regidoria / Organisme responsable:	Regidoria d'Acció Comunitària, Participació i Igualtat
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'han realitzat activitats el 17 de maig i el 28 de juny? (Sí/No) 2.- Especificar les activitats que s'han realitzat: [indicador anual] 3.- Especificar les entitats que han participat: [indicador anual]		

Objectius 2 i 3.

ACCIÓ 4. Promoure polítiques públiques per visibilitzar i valorar la diversitat sexual i de gènere i per a la prevenció de l'LGTTBI-fòbia.

Acció 4.2. Garantir que la normativa municipal, els formularis i els plans i programes que es realitzin des de l'Ajuntament incorporin la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere.

Objectiu que persegueix:	Garantir que tots els formularis, plans i programes es realitzin incorporant la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere.		
Descripció actuacions:	1.- Redactar un decàleg sobre què implica incorporar la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere en els formularis i polítiques. 2.- Facilitar el decàleg a totes les regidories / organismes municipals. 3.- Revisió de tots els formularis per assegurar-se que es compleixen amb les indicacions del decàleg: inclusió de totes les tipologies de famílies, possibilitat d'incloure el nom sentit en el cas que no sigui el mateix que figura en el DNI, etc.		
Cronograma implementació:	2025	Regidoria / Organisme responsable:	Regidoria d'Acció Comunitària, Participació i Igualtat
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'han redactat el decàleg? (Sí/No) 2.- Regidories / organismes que declaren conèixer el decàleg: [indicador anual] 3.- Regidories i organismes que declaren haver revisat els seus formularis : [indicador anual]		

PLA D'ACTUACIÓ – ACCIONS. EIX 2

Eix 2. Cultura, educació, joventut i esports.

Objectiu 1. Fomentar la inclusió de la perspectiva de gènere en les polítiques culturals i en els òrgans consultius i científics, en els jurats i en els òrgans polítics de decisió.

ACCIÓ 1. Paritat de gènere en els òrgans.

Acció 1.1. Assegurar la paritat de gènere a la Junta de Govern de la Xarxa de Cultura de Valls.

Acció 1.2. Assegurar la paritat de gènere en totes les comissions que es creïn des de la Xarxa de Cultura.

Acció 1.3. Aprovar un document intern vinculant per a totes les activitats que es realitzin des de la Xarxa de Cultura on s'estableix que es garantirà la representació equilibrada per gèneres en tots els comitès científics, jurats i òrgans de decisió que es creïn.

ACCIÓ 2. Reconeixement i recuperació de la memòria històrica de les dones del territori.

Acció 2.1. Canviar el nom de la Galeria de Ciutadans Il·lustres de Valls.

Acció 2.2. Incorporació d'una ruta de les dones en els itineraris que s'ofereixen des de l'Ajuntament i la inclusió de les 3 dones que actualment hi ha en la Galeria de Ciutadans Il·lustres de Valls a la "Ruta Personatges Il·lustres de Valls".

Acció 2.3. Crear la Comissió del Nomenclàtor dels Espais Públics de Valls i incloure el compromís de la ciutat amb la paritat de gènere en el seu reglament.

ACCIÓ 3 Incorporar la perspectiva de gènere en totes les programacions culturals.

Acció 3.1. Redactar un compromís per part de la Xarxa de Cultura on es recullin els criteris que s'hauran de seguir en la programació cultural per assegurar la perspectiva de gènere.

Acció 3.2. Aplicació del compromís per a una programació amb perspectiva de gènere en totes les programacions i festes que l'Ajuntament organitzi.

ACCIÓ 4. Analitzar el públic des de la perspectiva de gènere per identificar possibles biaixos de gènere

ACCIÓ 5. Afavorir que les entitats culturals de Valls incorporin la igualtat de gènere.

Acció 5.1 Oferir a les juntes directives de les diferents entitats culturals de la ciutat una formació específica sobre gènere i cultura: estereotips, dones i cultura, prevenció assetjament sexual, per raó de sexe, gènere, identitat de gènere i orientació sexual.

Acció 5.2 Disposar d'un protocol de prevenció i actuació davant situacions d'assetjament sexual que es puguin donar durant les activitats culturals que l'Ajuntament organitza o que organitzen les entitats culturals o els espais d'oci nocturn de la ciutat.

Objectiu 2. Continuar treballant a favor de la coeducació en els espais educatius (formals i informals) i oferir estratègies perquè siguin espais lliures de violència i que no fomentin jerarquies de gènere, al mateix temps que reconeixen i valoren la diversitat.

ACCIÓ 1. Promoure la coeducació en totes les etapes i espais educatius.

Acció 1.1. Treballar conjuntament amb totes les escoles de Valls el projecte de disseny de patis coeducatius.

Acció 1.2. Crear dins de la biblioteca Carles Cardó i dins de les biblioteques de les escoles maletes coeducatives amb una selecció d'obres infantils i juvenils per a totes les edats: infantil, primària i secundària.

Acció 1.3 Continuar amb el programa «Escoles igualitàries» de la Regidoria d'Acció Comunitària, Participació i Igualtat i adreçat als instituts.

ACCIÓ 2. Promoure el coneixement sobre les realitats del col·lectiu LGTBI i incorporar la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere en els espais educatius i en els serveis adreçats a la joventut.

Objectiu 3. Respectar la igualtat de gènere en la pràctica esportiva i la no discriminació per raó de gènere en els esdeveniments esportius. Posar en valor l'esport femení i actuar contra els biaixos de gènere que continuen existint en la pràctica esportiva i que comporten que les dones practiquin menys esport que els homes i que l'esport femení tingui una valoració social menor que el masculí.

ACCIÓ 1. Fomentar la igualtat de gènere en la pràctica esportiva.

Acció 1.1 Oferir a les juntes directives de les diferents entitats esportives de la ciutat, a les AFES i a totes les organitzacions que fomenten l'esport a la ciutat de Valls una formació específica sobre gènere i esport: estereotips, gestió de l'espai, prevenció assetjament sexual, per raó de sexe, gènere, identitat de gènere i orientació sexual.

Acció 1.2 Incloure la perspectiva de gènere en les subvencions a les entitats esportives i les ajudes als centres docents i a les entitats esportives.

Acció 1.3 Crear una nova subvenció o ajuda per incrementar la presència de dones com a professionals de l'esport.

Acció 1.4 Dissenyar una campanya contra els estereotips de gènere en l'esport i per visibilitzar i donar valor a l'esport femení i recordar a la grada que l'esport és respecte.

Acció 1.5 Realitzar un estudi sobre les millores necessàries en els equipaments esportius municipals per trencar amb possibles biaixos de gènere.

ACCIÓ 2. Paritat de gènere en els òrgans de decisió

ACCIÓ 3. Millorar l'accés de les persones trans* als centres esportius municipals.

ACCIÓ 4. Disposar d'un protocol de prevenció i actuació davant situacions d'assetjament sexual que es puguin donar durant la pràctica esportiva, els esdeveniments esportius que l'Ajuntament organitza o en la utilització dels espais esportius de la ciutat.

ACCIÓ 5. Crear un nou guardó per a la Nit de l'Esport Vallenc: guardó a l'entitat esportiva més compromesa amb la igualtat de gènere.

Objectiu I			
ACCIÓ I. Paritat de gènere en els òrgans.			
Acció I.1. Assegurar la paritat de gènere a la Junta de Govern de la Xarxa de Cultura de Valls.			
Objectiu que persegueix:	<p>Garantir la paritat de gènere en la composició de la Junta de Govern de la Xarxa de Cultura de Valls en compliment de l'article 12 de la Llei 17/2015, d'igualtat efectiva de dones i homes, que estableix que les administracions públiques s'han d'atènyer al principi de representació paritària de dones i homes en els nomenaments i les designacions per a la composició de tot tipus d'òrgans col·legiats.</p> <p>Entenem per composició paritària la situació que garanteix una presència de dones i homes segons la qual cap sexe no supera el 60% del conjunt de persones a què es refereix ni és inferior al 40%, i que ha de tendir a assolir el 50% de persones de cada sexe.</p>		
Descripció actuacions:	<p>1.- Actualitzar el reglament que regula la Junta de Govern de la Xarxa de Cultura de Valls i incloure en principi de paritat de gènere en la seva composició.</p> <p>2.- Complir amb la paritat de gènere en la composició de la Junta. Realitzar els canvis necessaris en els nomenaments actualment existents.</p>		
Cronograma implementació:	2022	Regidoria / Organisme responsable:	Xarxa de Cultura
Indicadors de seguiment i avaluació:	<p>1.- S'ha actualitzat el reglament de la Junta de Govern de la Xarxa de Cultura de Valls? (Sí/No)</p> <p>2.- La composició de Junta de Govern de la Xarxa de Cultura de Valls és paritària en termes de gènere? [indicador anual]</p>		

Objectiu I			
ACCIÓ 1. Paritat de gènere en els òrgans.			
Acció 1.2. Assegurar la paritat de gènere en totes les comissions que es creïn des de la Xarxa de Cultura.			
Objectiu que persegueix:	<p>Garantir la paritat de gènere en la composició de totes les comissions creades per la Xarxa de Cultura en compliment de l'article 12 de la Llei 17/2015, d'igualtat efectiva de dones i homes, que estableix que les administracions públiques s'han d'atènyer al principi de representació paritària de dones i homes en els nomenaments i les designacions per a la composició de tot tipus d'òrgans col·legiats.</p> <p>Entenem per composició paritària la situació que garanteix una presència de dones i homes segons la qual cap sexe no supera el 60% del conjunt de persones a què es refereix ni és inferior al 40%, i que ha de tendir a assolir el 50% de persones de cada sexe.</p>		
Descripció actuacions:	Demandar a totes les entitats que participin en les comissions que nomenen un home i una dona per participar en les comissions.		
Cronograma implementació:	2023	Regidoria / Organisme responsable:	Xarxa de Cultura
Indicadors de seguiment i avaluació:	<p>1.- % de comissions que tenen una composició paritària: [indicador anual]</p> <p>2.- Indica les comissions que no tenen una composició paritària [indicador anual]</p>		

Objectiu I			
ACCIÓ 1. Paritat de gènere en els òrgans.			
Acció 1.3. Aprovar un document intern vinculant per a totes les activitats que es realitzin des de la Xarxa de Cultura on s'estableix que es garantirà la representació equilibrada per gèneres en tots els comitès científics, jurats i òrgans de decisió que es creïn.			
Objectiu que persegueix:	<p>Garantir el compliment de l'obligació que estableix la Llei 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes en l'article 24 sobre manifestacions culturals, que estableix que s'haurà de respectar i garantir la representació equilibrada en els diferents òrgans consultius, científics, jurats i de decisió existents en l'organigrama artístic i cultural (apartat g).</p> <p>S'entén per representació equilibrada la situació que garanteix la presència de les dones en una proporció adequada en cada circumstància.</p> <p>I tenint en compte que quan es tracti d'una política adreçada a la promoció dels drets i dels interessos de les dones l'òrgan podrà estar format només per dones.</p>		
Descripció actuacions:	<p>1.- Redactar el document intern on s'estableix que es garantirà la representació equilibrada per gèneres en tots els comitès científics, jurats i òrgans de decisió que es creïn.</p> <p>2.- Tenir en compte aquesta norma interna en totes les activitats organitzades per</p>		

	la Xarxa de Cultura.		
Cronograma implementació:	2025	Regidoria / Organisme responsable:	Xarxa de Cultura
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'han redactat el document intern? (Sí/No) 2.- % d'activitats on s'ha aplicat aquesta composició equilibrada per sexes: [indicador anual]		

Objectiu I

ACCIÓ 2. Reconeixement i recuperació de la memòria històrica de les dones del territori.

Acció 2.1. Canviar el nom de la Galeria de Ciutadans Il·lustres de Valls.

Objectiu que persegueix:	Donar compliment a la disposició final Cinquena, de la Llei 17/2015, d'igualtat efectiva de dones i homes, que es centra en la revisió de les denominacions d'institucions i òrgans públics, i estableix que s'han de revisar i modificar, si escau, les denominacions de les institucions i els òrgans dependents de les administracions públiques de Catalunya per a garantir que respectin els principis de llenguatge no sexista ni androcèntric.		
Descripció actuacions:	1.- Canviar el nom de la Galeria de Ciutadans Il·lustres de Valls perquè sigui inclusiu.		
Cronograma implementació:	2023	Regidoria / Organisme responsable:	Alcaldia
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'han canviat el nom? (Sí/No) 2.- Indicar el nou nom.		

Objectiu I

ACCIÓ 2. Reconeixement i recuperació de la memòria històrica de les dones del territori.

Acció 2.2. Incorporació d'una ruta de les dones en els itineraris que s'ofereixen des de l'Ajuntament i la inclusió de les 3 dones que actualment hi ha en la Galeria de Ciutadans Il·lustres de Valls a la "Ruta Personatges Il·lustres de Valls".

Objectiu que persegueix:	Recuperar la memòria històrica de les dones de Valls i reconèixer el seu valor. Incloure l'experiència femenina en la cultura val·lenca.		
Descripció actuacions:	1.- Incorporar la ruta de dones als itineraris que s'ofereixen des de l'Ajuntament com a rutes guiades. 2.- Incloure les 3 dones que actualment hi ha en la Galeria de Ciutadans Il·lustres de Valls a la "Ruta Personatges Il·lustres de Valls".		

Cronograma implementació:	2023	Regidoria / Organisme responsable:	Àrea de Desenvolupament Econòmic, Comerç, Turisme i Ocupació
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha incorporat la ruta de dones als itineraris ? (Sí/No) 2.- S'han incorporat personatges femenines a la ruta de personatges il·lustres? (Sí/No)		

Objectiu I

ACCIÓ 2. Reconeixement i recuperació de la memòria històrica de les dones del territori.

Acció 2.3. Crear la Comissió del Nomenclàtor dels Espais Públics de Valls i incloure el compromís de la ciutat amb la paritat de gènere en el seu reglament.

Objectiu que persegueix:	Incrementar els noms de dones en els carrers, places, parcs, jardins, edificis, equipaments i altres espais d'ús públic i de la toponímia menor del municipi. Assegurant l'equitat de gènere en el nomenclàtor de la ciutat es millora la imatge simbòlica de la mateixa, on s'incorporen les dones. És una manera d'ajudar a la recuperació de la memòria històrica femenina de la ciutat i reconèixer el paper que les dones han tingut en la història. La ciutat i específicament el seu nomenclàtor s'enriqueix amb una nova perspectiva. Els nomenclàtors de les ciutats tenen, en general, estabilitat i permanència, i permeten lectures de cada etapa històrica, i aquesta incorporació marca una nova etapa.		
Descripció actuacions:	1.- Crear Comissió del Nomenclàtor d'Espais Públics de Valls. 2.- Aprovar el Reglament de la Comissió del Nomenclàtor d'Espais Públics de Valls, responsable de la regulació de la denominació dels carrers, places, parcs, jardins, edificis, equipaments i altres espais d'ús públic i de la toponímia menor del municipi, que incorporarà entre els criteris per a les denominacions tendir a la paritat de gènere en l'assignació de noms de persones.		
Cronograma implementació:	2025	Regidoria / Organisme responsable:	Alcaldia i Regidoria d'Urbanisme, Patrimoni i Centre Històric
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha creat la Comissió del Nomenclàtor d'Espais Públics de Valls? (Sí/No) 2.- S'ha inclòs la clàusula de paritat de gènere en el seu Reglament? (Sí/No) 3.- % dels nous noms que són de dona: [indicador anual]		

Objectiu I

ACCIÓ 3 Incorporar la perspectiva de gènere en totes les programacions culturals.

Acció 3.1. Redactar un compromís per part del Xarxa de Cultura on es recullin els criteris

que s'hauran de seguir en la programació cultural per assegurar la perspectiva de gènere.

<p>Objectiu que persegueix:</p>	<p>Complir amb l'obligació que estableix l'article 24 de la Llei 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes quan diu, en relació a les manifestacions culturals, que és responsabilitat de les administracions públiques:</p> <p>a) Adoptar les mesures necessàries per a garantir el dret de les dones a la cultura i a ésser considerades agents culturals i per a visibilitzar la cultura que els és pròpia.</p> <p>b) Adoptar les mesures necessàries per a evitar tot tipus de discriminació per raó de sexe i promoure la igualtat efectiva en el terreny de la creació cultural i la participació de les dones en les activitats culturals, tenint en compte llurs realitats i aspiracions.</p> <p>c) Impulsar la recuperació de la memòria històrica de les dones amb la participació de les dones, i promoure polítiques culturals que en facin visibles les aportacions al patrimoni i a la cultura de Catalunya.</p> <p>d) Fomentar que en les manifestacions culturals de qualsevol mena no es reproduïxin estereotips ni prejudicis sexistes, i promoure la creació i la divulgació d'obres que presentin innovacions formals favorables a la superació de l'androcentrisme i del sexisme, al coneixement de la diversitat ètnica, cultural i funcional dels diferents col·lectius de dones, i a la visualització de les diferents orientacions sexuals o identitàries de les dones.</p> <p>e) Facilitar la promoció de manifestacions culturals de diferents procedències en què les dones siguin reconegudes i no menystingudes.</p> <p>f) Garantir que les produccions culturals públiques incorporin una visió no sexista i no androcèntrica, i potenciar que els centres de creació cultural afavoreixin la creació i la difusió de les obres culturals d'autoria femenina mitjançant les mesures de sensibilització, promoció i foment adequades.</p> <p>g) Respectar i garantir la representació equilibrada en els diferents òrgans consultius, científics, jurats i de decisió existents en l'organigrama artístic i cultural.</p> <p>h) Promoure i vetllar per la presència de creadores catalanes en la programació cultural pública a les exhibicions locals, nacionals, estatals i internacionals, i també la representació paritària de dones i homes en les candidatures dels honors i distincions que convoquin.</p> <p>i) Prohibir l'organització i la realització d'activitats culturals en espais públics on no es permeti la participació de les dones o se n'obstaculitzi la participació en igualtat de condicions amb els homes.</p>		
<p>Descripció actuacions:</p>	<p>1.- Redactar un compromís per part de la Xarxa de Cultura on es recullin els criteris que s'hauran de seguir en la programació cultural per assegurar la perspectiva de gènere.</p>		
<p>Cronograma implementació:</p>	<p>2023</p>	<p>Regidoria / Organisme responsable:</p>	<p>Xarxa de Cultura Igualtat</p>
<p>Indicadors de seguiment i</p>	<p>1.- S'ha redactat i aprovat el compromís? (Sí/No)</p>		

avaluació:	
------------	--

Objectiu I			
ACCIÓ 3 Incorporar la perspectiva de gènere en totes les programacions culturals.			
Acció 3.2. Aplicació del compromís per una programació cultural amb perspectiva de gènere en totes les programacions i festes que l'Ajuntament organitzi.			
Objectiu que persegueix:	Garantir que tota la programació cultural de l'Ajuntament de Valls es dissenyi amb perspectiva de gènere.		
Descripció actuacions:	<p>1.- Donar a conèixer a totes les comissions i persones que treballen / programen per a la Xarxa de Cultura els acords que s'han inclòs en el compromís municipal per una programació cultural amb perspectiva de gènere.</p> <p>2.- Implementar les indicacions i els percentatges que s'hagin inclòs en el compromís firmat per la Xarxa de Cultura en totes les programacions de festes i activitats culturals.</p>		
Cronograma implementació:	2023-2025	Regidoria / Organisme responsable:	Xarxa de Cultura
Indicadors de seguiment i avaluació:	<p>1.- Grau de coneixement que manifesten les persones que participen en les comissions de cultura dels acords que s'han inclòs en el compromís municipal per una programació cultural amb perspectiva de gènere. [indicador anual]</p> <p>2.- Grau de coneixement que manifesten les persones que treballen per la Xarxa de Cultura dels acords que s'han inclòs en el compromís municipal per una programació cultural amb perspectiva de gènere. [indicador anual]</p> <p>3.- Grau de compliment dels criteris que s'han inclòs en el compromís en els actes i festes organitzats per la Xarxa de Cultura [indicador anual]</p>		

Objectiu I	
ACCIÓ 4. Afavorir que les entitats culturals de Valls incorporin la igualtat de gènere.	
Acció 4.1 Oferir a les juntes directives de les diferents entitats culturals de la ciutat una formació específica sobre gènere i cultura: estereotips, dones i cultura, prevenció assetjament sexual, per raó de sexe, gènere, identitat de gènere i orientació sexual.	
Objectiu que persegueix:	Treballar conjuntament amb les entitats culturals del territori per trencar amb els biaixos de gènere que es produeixen en l'àmbit de la cultura i que moltes vegades es desconeixen; afavorir que introdueixin en la seva organització interna la perspectiva de gènere.
Descripció actuacions:	<p>1.- Oferir una formació de 2 hores sobre gènere i cultura i gestió transversal de gènere a totes les entitats culturals de la ciutat.</p> <p>2.- Oferir cada any aquesta formació per donar la possibilitat que totes les entitats hi hagin participat abans que s'acabi la vigència d'aquest Pla.</p>

Cronograma implementació:	2022-2025	Regidoria / Organisme responsable:	Xarxa de Cultura
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha realitzat la formació? (Sí/No) [indicador anual] 2.- Entitats que han participat a la formació: [indicador anual]		

Objectiu I

ACCIÓ 4. Afavorir que les entitats culturals de Valls incorporin la igualtat de gènere.

Acció 4.2 Disposar d'un protocol de prevenció i actuació davant situacions d'assetjament sexual que es puguin donar durant les activitats culturals que l'Ajuntament organitza o que organitzen les entitats culturals o els espais d'oci nocturn de la ciutat

Objectiu que persegueix:	<p>Declarar formalment i difondre el rebuig a tot tipus d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual, en totes les seves formes o manifestacions.</p> <p>Promoure una cultura de prevenció contra l'assetjament sexual o l'assetjament per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual a través d'actuacions formatives i informatives de sensibilització a totes les persones usuàries de les entitats culturals.</p> <p>Denunciar, investigar i sancionar, si escau, d'acord amb el Protocol, qualsevol conducta que pugui ser constitutiva d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual.</p> <p>Acompanyar i assessorar les persones que hagin patit assetjament sexual o assetjament per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual.</p>		
Descripció actuacions:	1.- Redactar el Protocol per a la prevenció, la detecció i l'actuació contra les situacions d'assetjament sexual per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual, i altres conductes masclistes en els esdeveniments culturals i espais culturals de la ciutat. 2.- Proposar a les entitats culturals de la ciutat l'adhesió al Protocol.		
Cronograma implementació:	2024	Regidoria / Organisme responsable:	Xarxa de Cultura i tots aquells departaments que generin activitats Regidoria d'Acció Comunitària, Participació i Igualtat
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha realitzat el protocol? (Sí/No) 2.- Especificar les entitats adherides: [indicador anual]		

Objectiu 2			
ACCIÓ I. Promoure la coeducació en totes les etapes i espais educatius.			
Acció I.1. Treballar conjuntament amb totes les escoles de Valls el projecte de disseny de patis coeducatius.			
Objectiu que persegueix:	Compliment de l'article 21.3.l) de la llei catalana 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes, que preveu que les administracions amb responsabilitats en l'àmbit de l'educació realitzin accions que persegueixin l'establiment de mesures perquè l'ús de l'espai i la participació d'ambdós sexes en les activitats escolars es doni d'una manera equilibrada. Convertir l'espai del pati en un espai coeducatiu i utilitzar el projecte per treballar els rols i estereotips de gènere amb tota la comunitat educativa.		
Descripció actuacions:	1.- Seleccionar cada any les escoles que participaran en el projecte amb l'objectiu que totes les escoles el puguin fer en els 4 anys de vigència d'aquest Pla. 2.- Seguir la metodologia dissenyada pel Col·lectiu Punt 6 i Coeducació i que recull en la seva guia <i>Patis coeducatius. Guia per a la transformació feminista dels espais educatius</i> . Guia disponible on line a: https://issuu.com/patioscoeducativos/docs/lilibre-patiscoeducatius_31-03-2020_cat_versionlin		
Cronograma implementació:	2023-2025	Regidoria / Organisme responsable:	Regidoria de cultura Regidoria d'Acció Comunitària, Participació i Igualtat Regidoria d'Ensenyament
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- Escoles que han participat en el projecte [indicador anual] 2.- Valoració del projecte per part dels diferents col·lectius escolars que han participat en el projecte [indicador anual]		

Objectiu 2			
ACCIÓ I. Promoure la coeducació en totes les etapes i espais educatius.			
Acció I.2. Crear dins de la biblioteca Carles Cardó i dins de les biblioteques de les escoles maletes coeducatives amb una selecció d'obres infantils i juvenils per a totes les edats: infantil, primària i secundària.			
Objectiu que persegueix:	Ofertir a les escoles, altres espais educatius i a les famílies recursos per reflexionar sobre la igualtat de gènere, el paper de les dones a la història, la diversitat sexual i familiar i la violència masclista. Treballar 4 grans temes: 1) L'educació sexual. La diversitat sexual i familiar. Els abusos sexuals. 2) Estereotips i rols de gènere. Sexisme. Masculinitats alternatives al model patriarcal. 3) El paper de les dones en la història de la nostra societat. 4) La violència masclista i de gènere explicada als infants.		

Descripció actuacions:	1.- Creació dins de la biblioteca Carles Cardó de maletes coeducatives. 2.- Oferir el suport des de l'Ajuntament perquè les escoles creïn, en les seves biblioteques escolars, maletes coeducatives		
Cronograma implementació:	2025	Regidoria / Organisme responsable:	Xarxa de Cultura Regidoria d'Ensenyament i Política Lingüística Regidoria d'Acció Comunitària, Participació i Igualtat
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'han creat maletes coeducatives a la biblioteca Carles Cardó? (Sí/No) 2.- % d'escoles que han creat maletes coeducatives en les seves biblioteques escolars.		

Objectiu 2

ACCIÓ 1. Promoure la coeducació en totes les etapes i espais educatius.

Acció 1.3. Continuar amb el programa «Escoles igualitàries» de la Regidoria d'Acció Comunitària, Participació i Igualtat i adreçat als instituts.

Objectiu que persegueix:	Treballar amb els instituts, la igualtat de gènere i la coeducació.		
Descripció actuacions:	1.- Reactivar el projecte «Escoles igualitàries» que va crear la Regidoria d'Acció Comunitària, Participació i Igualtat a partir del III Pla de polítiques de gènere i d'igualtat de l'Ajuntament de Valls per afavorir que els instituts de la ciutat es comprometin amb la igualtat de gènere i la coeducació.		
Cronograma implementació:	2022	Regidoria / Organisme responsable:	Regidoria d'Ensenyament i Política Lingüística Regidoria d'Acció Comunitària, Participació i Igualtat
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- Instituts que s'han apuntat al projecte «Escoles igualitàries»: [indicador anual] 2.- Activitats que els instituts han organitzat dins del projecte «Escoles igualitàries». [indicador anual]		

Objectiu 2

ACCIÓ 2. Promoure el coneixement sobre les realitats del col·lectiu LGTBI i incorporar la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere en els espais educatius i en els serveis adreçats a la joventut

Objectiu que persegueix:	Incorporar en els espais educatius i en els serveis adreçats a la joventut la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere.		
Descripció	1.- Realitzar un recull de recursos existents en àmbit educatiu per afavorir la		

actuacions:	coeducació i el respecte de la diversitat sexual i de gènere en els espais educatius. 2.- Facilitar a les escoles, recursos en àmbit educatiu per afavorir la coeducació i el respecte de la diversitat sexual i de gènere en els espais educatius. 2.- Revisar els materials que l' <i>Espai Valls Jove</i> posa a disposició de la joventut per assegurar-se que els materials per a una educació sexual i afectiva que s'ofereixen contempnen la diversitat sexual i de gènere existent.		
Cronograma implementació:	2024	Regidoria / Organisme responsable:	Regidoria d'Ensenyament i Política Lingüística Regidoria d'Acció Comunitària, Participació i Igualtat Regidoria d'Acció Cívica i Joventut
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha realitzat el recull de recursos? (Sí/No) 2.- S'han facilitat els recursos a les escoles? (Sí/No) 3.- S'han revisat els materials que l' <i>Espai Valls Jove</i> posa a disposició de la joventut? 4.- L' <i>Espai Valls Jove</i> disposa de materials que reconeixen la diversitat sexual i de gènere?		

Objectiu 3

ACCIÓ 1. Fomentar la igualtat de gènere en la pràctica esportiva.

Acció 1.1 Oferir a les juntes directives de les diferents entitats esportives de la ciutat, a les AFES i a totes les organitzacions que fomenten l'esport a la ciutat de Valls una formació específica sobre gènere i esport: estereotips, gestió de l'espai, prevenció assetjament sexual, per raó de sexe, gènere, identitat de gènere i orientació sexual.

Objectiu que persegueix:	Treballar conjuntament amb les entitats del territori per trencar amb els biaixos de gènere que es produeixen en l'àmbit de l'esport i que moltes vegades es desconeixen.		
Descripció actuacions:	1.- Oferir una formació de 2 hores sobre gènere i esport a totes les entitats esportives de la ciutat, a les AFES i a totes les organitzacions que fomenten l'esport a la ciutat de Valls: estereotips, gestió de l'espai, prevenció assetjament sexual, per raó de sexe, gènere, identitat de gènere i orientació sexual. Formació virtual. 2 edicions cada any. 2.- Oferir cada any aquesta formació per donar la possibilitat que totes les entitats hi hagin participat abans que s'acabi la vigència d'aquest Pla.		
Cronograma implementació:	2023-2025	Regidoria / Organisme responsable:	Patronat Municipal d'Esports Regidoria d'Acció Comunitària, Participació i Igualtat
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha realitzat la formació? (Sí/No) [indicador anual] 2.- Entitats que han participat a la formació: [indicador anual]		

Objectiu 3**ACCIÓ 1. Fomentar la igualtat de gènere en la pràctica esportiva.****Acció 1.2 Incloure la perspectiva de gènere en les subvencions a les entitats esportives i les ajudes als centres docents i a les entitats esportives.**

Objectiu que persegueix:	<p>Obtenir a través de les subvencions:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informació desagregada per sexe dels infants, joves i adults que practiquen esport i de la tipologia d'esport que practiquen. • Informació sobre la composició per sexes de les juntes de govern. <p>Assegurar que totes les entitats i centres docents que reben subvencions:</p> <p>1.- Treballin per trencar amb els estereotips de gènere que hi ha al voltant de l'esport.</p> <p>2.- Totes les comunicacions que realitzin al voltant de les activitats esportives finançades es realitzin amb un llenguatge escrit i iconogràfic inclusiu i no sexista.</p> <p>3.- Es comprometin amb els valors de la coeducació i amb la no discriminació per raó de sexe i gènere, identitat de gènere i orientació sexual.</p>		
Descripció actuacions:	<p>1.- Incloure en les bases de subvenció que les entitats hauran de facilitar tota la informació desagregada per sexe de les persones associades i sobre la participació en les activitats realitzades (memòries); i la composició per sexes de les juntes de govern.</p> <p>2.- Incloure en les bases de subvenció 3 clàusules que impliquen 3 accions per a les entitats o escoles:</p> <ul style="list-style-type: none"> - realitzar algun tipus d'actuació contra el pes dels estereotips. - utilitzar un llenguatge escrit i iconogràfic inclusiu i no sexista en totes les seves comunicacions. - comprometre's amb els valors de de la coeducació i amb la no discriminació per raó de sexe i gènere, identitat de gènere i orientació sexual. 		
Cronograma implementació:	2024	Regidoria / Organisme responsable:	Patronat Municipal d'Esports
Indicadors de seguiment i avaluació:	<p>1.- S'ha inclòs la perspectiva de gènere en les bases de subvencions? (Sí/no)</p> <p>2.- Especificar els canvis que s'han introduït en les bases de subvencions:</p>		

Objectiu 3**ACCIÓ 1. Fomentar la igualtat de gènere en la pràctica esportiva.****Acció 1.3 Crear una nova subvenció o ajuda per incrementar la presència de dones com a**

professionals de l'esport: entrenadores i àrbitres.		
Objectiu que persegueix:	Afavorir una major presència de dones com a professionals de l'esport.	
Descripció actuacions:	1.- Crear una ajuda per finançar la formació que s'ha de realitzar per ser entrenadora / tècnica d'esports.	
Cronograma implementació:	2025	Regidoria / Organisme responsable: Patronat Municipal d'Esports
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha creat l'ajuda? 2.- Número de noies que han aconseguit l'ajuda.	

Objectiu 3		
ACCIÓ 1. Fomentar la igualtat de gènere en la pràctica esportiva.		
Acció 1.4 Dissenyar una campanya contra els estereotips de gènere a l'esport i per visibilitzar i donar valor a l'esport femení i recordar a la grada que l'esport és respecte.		
Objectiu que persegueix:	Continuar potenciant la transmissió de valors a través de l'esport amb la finalitat de superar prejudicis i estereotips socials que limiten la pràctica esportiva de les dones i dels homes a l'hora de desenvolupar tot el seu potencial individual. Visibilitzar i donar valor a l'esport femení.	
Descripció actuacions:	1.- Realitzar una campanya amb la participació de les entitats esportives del territori contra els estereotips de gènere a l'esport i per visibilitzar l'esport femení i contra comportaments sexistes i lgtbi-fòbics per part dels equips, dels i les professionals i de la grada. 2.- Dissenyar cartells amb fotos de noies / dones de Valls que practiquen esports per visibilitzar l'esport femení. 3.- Dissenyar cartells per recordar a la grada que l'esport és respecte. 4.- Penjar la campanya a totes les instal·lacions esportives de Valls.	
Cronograma implementació:	2023	Regidoria / Organisme responsable: Patronat Municipal d'Esports
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha realitzat la campanya? (Sí/No) 2.- Número d'entitats esportives que han participat en la campanya. 3.- S'han penjat els cartells en les instal·lacions esportives de Valls? (especificar els espais)	

Objectiu 3		
ACCIÓ 2. Assegurar la paritat de gènere en el Consell Rector del Patronat Municipal d'Esports.		

Objectiu que persegueix:	<p>Garantir la paritat de gènere en la composició del Consell Rector del Patronat Municipal d'Esports en compliment de l'article 12 de la Llei 17/2015, d'igualtat efectiva de dones i homes, que estableix que les administracions públiques s'han d'atenir al principi de representació paritària de dones i homes en els nomenaments i les designacions per a la composició de tot tipus d'òrgans col·legiats.</p> <p>Entenem per composició paritària la situació que garanteix una presència de dones i homes segons la qual cap sexe no supera el 60% del conjunt de persones a què es refereix ni és inferior al 40%, i que ha de tendir a assolir el 50% de persones de cada sexe.</p>		
Descripció actuacions:	<p>1.- Actualitzar el reglament que regula el Consell Rector del Patronat Municipal d'Esports de Valls i incloure el principi de paritat de gènere en la seva composició.</p> <p>2.- Complir amb la paritat de gènere en la composició del Consell Rector.</p> <p>Realitzar els canvis necessaris en els nomenaments actualment existents.</p>		
Cronograma implementació:	2023	Regidoria / Organisme responsable:	Patronat Municipal d'Esports Alcaldia
Indicadors de seguiment i avaluació:	<p>1.- S'ha actualitzat el reglament introduint la clàusula de paritat de gènere en la composició? (Sí/No)</p> <p>2.- La composició del Consell Rector del PME és paritària en termes de gènere? (Sí/No) Especificar el número d'homes i de dones que en formen part.</p>		

Objectiu 3

ACCIÓ 3. Millorar l'accés de les persones trans* als centres esportius municipals.

Objectiu que persegueix:	<p>Visibilitzar la diversitat sexual i d'expressió de gènere, evitar la discriminació envers qualsevol format familiar, les persones transgènere o no binàries i alhora erradicar l'LGBTfòbia en l'esport.</p>		
Descripció actuacions:	<p>1.- Implementar mesures per facilitar que les instal·lacions esportives s'adeqüin a les necessitats de les persones trans* i que aquestes puguin utilitzar-les segons el seu gènere i nom sentit, tant en el procés d'inscripció, com en els carnets i abonaments. Algunes recomanacions a seguir:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Habilitar espais als vestidors d'ús individual o familiar per qualsevol persona que sol·liciti un espai privat per canviar-se. • Utilitzar un llenguatge inclusiu i no discriminatori. • Respectar la identitat de gènere en la comunicació interna i externa. Utilitzar el nom sentit per adreçar-se a les persones trans*. • Emetre els carnets de soci/a o abonaments d'usuari/a amb el nom sentit. • Disposar de serveis higiènics unisex. 		
Cronograma implementació:	2023	Regidoria / Organisme responsable:	Patronat Municipal d'Esports Edificis municipals
Indicadors de seguiment i	<p>1.- S'han implementat mesures per millorar l'accés de les persones trans* als centres esportius municipals? (Sí/No)</p>		

avaluació:	2.- Indicar els centres esportius on s'han realitzat aquestes mesures. 3.- Indicar les mesures que s'han implementat.
------------	--

Objectiu 3

ACCIÓ 4. Disposar d'un protocol de prevenció i actuació davant situacions d'assetjament sexual que es puguin donar durant la pràctica esportiva, els esdeveniments esportius que l'Ajuntament organitza o en la utilització dels espais esportius de la ciutat.

Objectiu que persegueix:	<p>Declarar formalment i difondre el rebuig a tot tipus d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual, en totes les seves formes o manifestacions.</p> <p>Promoure una cultura de prevenció contra l'assetjament sexual o l'assetjament per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual a través d'actuacions formatives i informatives de sensibilització a totes les persones usuàries de les entitats esportives.</p> <p>Denunciar, investigar i sancionar, si escau, d'acord amb el Protocol, qualsevol conducta que pugui ser constitutiva d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual.</p> <p>Acompanyar i assessorar les persones que hagin patit assetjament sexual o assetjament per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual.</p>		
Descripció actuacions:	<p>1.- Redactar el Protocol per a la prevenció, la detecció i l'actuació contra les situacions d'assetjament sexual per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual, i altres conductes masclistes en els esdeveniments esportius i espais esportius de la ciutat.</p> <p>2.- Proposar a les entitats esportives de la ciutat l'adhesió al Protocol.</p>		
Cronograma implementació:	2024	Regidoria / Organisme responsable:	Patronat Municipal d'Esports Regidoria d'Acció Comunitària, Participació i Igualtat
Indicadors de seguiment i avaluació:	<p>1.- S'ha realitzat el protocol? (Sí/No)</p> <p>2.- Especificar les entitats adherides: [indicador anual]</p>		

Objectiu 3

ACCIÓ 5. Crear un nou guardó per a la Nit de l'Esport Vallenc: guardó a l'entitat esportiva més compromesa amb la igualtat de gènere.

Objectiu que persegueix:	Promoure que els clubs i les entitats esportives de la ciutat també es comprometin amb la igualtat de gènere i reconèixer a través d'un nou guardó la feina ben feta.
Descripció actuacions:	1.- Crear un nou guardó per a la Nit de l'Esport Vallenc: guardó a l'entitat esportiva més compromesa amb la igualtat de gènere.

Cronograma implementació:	2023	Regidoria / Organisme responsable:	Patronat Municipal d'Esports
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha creat el guardó? (Sí/No) 2.- Especificar l'entitat premiada: [indicador anual]		

PLA D'ACTUACIÓ – ACCIONS. EIX 3

Eix 3. Treball, salut, corresponsabilitat i usos del temps.

Objectiu 1. Incorporar la perspectiva de gènere en les polítiques de promoció econòmica reconeixent l'existència de biaixos de gènere que continuen influenciant el nostre mercat laboral i l'ocupabilitat femenina: pes dels estereotips de gènere, segregació horitzontal i vertical del mercat laboral, infravaloració dels espais laborals feminitzats, sostre de vidre, economia submergida femenina i emprenedoria femenina.

ACCIÓ 1. Assegurar la paritat de gènere dins de l'òrgan rector de l'IMDL Vallsgenera.

ACCIÓ 2. Realitzar una campanya adreçada a les empreses del territori contra els estereotips de gènere i la segregació horitzontal del mercat laboral.

ACCIÓ 3. Crear dins de l'IMDL Vallsgenera un servei d'informació adreçat a les empreses sobre plans d'igualtat.

ACCIÓ 4. Donar suport a les dones professionals i directives de Valls creant una xarxa de dones empresàries (espais de trobada, *mentoring* i intercanvi).

Objectiu 2. Reconèixer la importància de la cura, dels usos del temps i del cycle de vida en la vida quotidiana de les dones i la seva rellevància per lluitar contra la feminització de la pobresa, per assegurar un accés igualitari als drets socials i econòmics i una vida saludable.

ACCIÓ 1. Apostar pel reconeixement social i institucional de la importància de les cures i de la corresponsabilitat.

Acció 1.1. Dissenyar una campanya que reconegui la importància de la cura i de qui la realitza, visibilitzant l'existència d'homes cuidadors, tot i que la cura continua essent una responsabilitat principalment femenina.

Acció 1.2. Analitzar mecanismes que l'Ajuntament podria utilitzar o oferir per evitar el mercat negre al voltant de les tasques de cura.

ACCIÓ 2. Reconèixer i visibilitzar la diversitat de models familiars.

ACCIÓ 3. Realitzar un estudi que analitzi els horaris dels serveis que ofereix l'Ajuntament i els usos del temps dels homes i de les dones del territori, per poder promoure una gestió del temps que permeti l'harmonització dels diferents usos del temps quotidià de les persones.

ACCIÓ 4. Actuar per trencar amb els biaixos de gènere existents en l'accés virtual als serveis públics i afavorir l'índex d'empoderament digital de les dones.

ACCIÓ 5. Lluitar contra la feminització de la pobresa i aprofundir en el coneixement de les desigualtats de gènere que condicionen les situacions de vulnerabilitat.

Objectiu I		
ACCIÓ 1. Assegurar la paritat de gènere dins de l'òrgan rector de l'IMDL Vallsgenera		
Objectiu que persegueix:	<p>Garantir la paritat de gènere en la composició de l'òrgan rector de l'IMDL Vallsgenera en compliment de l'article 12 de la Llei 17/2015, d'igualtat efectiva de dones i homes, que estableix que les administracions públiques s'han d'atenir al principi de representació paritària de dones i homes en els nomenaments i les designacions per a la composició de tot tipus d'òrgans col·legiats.</p> <p>Entenem per composició paritària la situació que garanteix una presència de dones i homes segons la qual cap sexe no supera el 60% del conjunt de persones a què es refereix ni és inferior al 40%, i que ha de tendir a assolir el 50% de persones de cada sexe.</p>	
Descripció actuacions:	<p>1.- Actualitzar el reglament de l'òrgan rector de l'IMDL Vallsgenera i incloure el principi de paritat de gènere en la seva composició.</p> <p>2.- Complir amb la paritat de gènere en la composició de l'òrgan rector. Realitzar els canvis necessaris en els nomenaments actualment existents.</p>	
Cronograma implementació:	2023	Regidoria / Organisme responsable: IMDL Vallsgenera
Indicadors de seguiment i avaluació:	<p>1.- S'ha actualitzat el reglament incloent el principi de paritat de gènere en la seva composició? (Sí/No) [indicador anual]</p> <p>2.- Presència d'homes i dones en l'òrgan rector (%) [indicador anual]</p>	

Objectiu I	
ACCIÓ 2. Realitzar una campanya adreçada a les empreses del territori contra els estereotips de gènere i la segregació horitzontal del mercat laboral.	
Objectiu que persegueix:	<p>Trencar amb el pes que tenen els estereotips de gènere que dificulten l'ocupabilitat de moltes dones i facilitar a l'IMDL Vallsgenera la publicació de les ofertes laborals per competències.</p> <p>Publicar les ofertes de treball per competències implica complir la llei 17/2015, de 21 de juliol de 2015, d'igualtat efectiva de dones i homes, quan diu en l'article 32.1.a) que els poder públics han de millorar l'ocupabilitat i l'ocupació de les dones incorporant la igualtat d'oportunitats de dones i homes en els processos de selecció professional, adoptant mesures per a incrementar el percentatge de dones en sectors, ocupacions o professions en què són poc presents. I complir també l'article 32.2.d) de la mateixa llei, que estableix que els poder públics per promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats hauran de promoure una major diversificació professional de dones en el mercat laboral i eliminar la segregació horitzontal, actuant sobre les dones i sobre els homes.</p> <p>També pressuposa no discriminar ningú pel seu sexe, donant a les dones i als homes la possibilitat de treballar en qualsevol àmbit sempre que tinguin les competències i coneixements necessaris.</p> <p>Per últim es beneficia l'empresa, perquè se li dona l'oportunitat de trobar la</p>

	persona que millor realitzarà la feina, sense deixar-nos condicionar pels estereotips de gènere. I es dona un millor servei a la ciutadania, que tindrà més oportunitats per a la seva contractació.		
Descripció actuacions:	1.- Dissenyar cada any una campanya (taula rodona, material, xerrada, etc.) adreçada a les empreses per trencar amb el pes dels estereotips de gènere en el mercat laboral. 2.- Demanar la col·laboració de les empreses del territori en el disseny de la campanya.		
Cronograma implementació:	2023-2025	Regidoria / Organisme responsable:	IMDL Vallsgenera
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha realitzat la campanya? (Sí/No) [indicador anual] 2.- Especificar les empreses que han participat en aquesta campanya. [indicador anual]		

Objectiu I

ACCIÓ 3. Crear dins de l'IMDL Vallsgenera un servei d'informació adreçat a les empreses sobre plans d'igualtat.

Objectiu que persegueix:	Facilitar que les empreses del territori realitzin plans d'igualtat proporcionant informació.		
Descripció actuacions:	1.- Incloure entre els serveis que l'IMDL Vallsgenera ofereix a les empreses la informació sobre la normativa, el procés, el contingut i les subvencions existents per elaborar un Pla d'igualtat.		
Cronograma implementació:	2022	Regidoria / Organisme responsable:	IMDL Vallsgenera
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha inclòs la informació en la pàgina web? (Sí/No)		

Objectiu I

ACCIÓ 4. Donar suport a les dones professionals i directives de Valls o de l'Alt Camp per crear una xarxa de dones empresàries (espais de trobada, mentoring i intercanvi).

Objectiu que persegueix:	Reconèixer el talent femení i visibilitzar les dones directives i empresàries existents en el territori. Realitzar una tasca de suport que afavoreixi que les dones empresàries s'organitzin i es posin en contacte.		
Descripció actuacions:	1.- Ajudar les dones professionals i directives de Valls a crear una xarxa de dones empresàries. 2.- Utilitzar aquesta xarxa per posar en contacte les noies joves del territori que estan altament formades i no troben feina amb les dones empresàries.		

Cronograma implementació:	2024	Regidoria / Organisme responsable:	IMDL Vallsgenera
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'han realitzat actuacions per afavorir la xarxa de dones empresàries de Valls o de l'Alt Camp? (Sí/No) [especificar les accions realitzades] 2.- Especificar les empreses adherides: [indicador anual]		

Objectiu 2

ACCIÓ 1. Apostar pel reconeixement social i institucional de la importància de les cures i de la corresponsabilitat.

Acció 1.1. Dissenyar una campanya que reconegui la importància de la cura i de qui la realitza, visibilitzant l'existència d'homes cuidadors, tot i que la cura continua essent una responsabilitat principalment femenina.

Objectiu que persegueix:	Afavorir la reflexió al voltant de la crisi dels valors patriarcal i capitalistes sobre els que s'ha construït la nostra societat i que han situat la cura a l'ombra del mercat, com àmbit poc important. Posar en evidència que no donar importància a la cura consolida les desigualtats de gènere i crea discriminacions de gènere. Reflexionar sobre l'impacte que ha tingut la COVID en la nostra vida quotidiana, evidenciant la importància de la cura.		
Descripció actuacions:	1.- Dissenyar la campanya. 2.- Difondre la campanya.		
Cronograma implementació:	2024	Regidoria / Organisme responsable:	Regidoria d'Acció Comunitària, Participació i Igualtat
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha realitzat la campanya? (Sí/No) 2.- S'ha difós la campanya? (Sí/No)		

Objectiu 2

ACCIÓ 1. Apostar pel reconeixement social i institucional de la importància de les cures i de la corresponsabilitat.

Acció 1.2. Analitzar mecanismes que l'Ajuntament podria utilitzar o oferir per evitar el treball en l'economia submergida al voltant de les tasques de cura.

Objectiu que persegueix:	Analitzar de quina manera l'Ajuntament pot evitar que les persones que realitzen serveis d'atenció en els domicilis (higiene i cura de les persones, ajuda psicomotriu, control de la medicació, cura de la salut, menjars, neteja, acompanyaments fora de la llar, etc.) acabin treballant en l'economia submergida.		
Descripció actuacions:	1.- Realització de l'estudi i propostes d'actuació per trencar amb l'economia submergida que afecta sobretot a dones, moltes d'elles migrades i algunes d'elles		

	en situació irregular.		
Cronograma implementació:	2025	Regidoria / Organisme responsable:	Regidoria d'Acció Comunitària, Participació i Igualtat Regidoria d'Afers Social IMDL Vallsgenera
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha realitzat l'estudi? (Sí/No)		

Objectiu 2

ACCIÓ 2. Reconèixer i visibilitzar la diversitat de models familiars.

Objectiu que persegueix:	Reconèixer i visibilitzar la diversitat de models familiars en tots els formularis que utilitza l'Ajuntament i en totes les noves campanyes que es realitzin adreçades a les famílies.		
Descripció actuacions:	1.- Revisar tots els formularis que s'utilitzen i que s'adrecen a les famílies per assegurar-se que tots ells tenen en compte la diversitat existent en el models familiars. 2.- Incloure la diversitat de models familiars com a valor a tenir en compte en totes les campanyes i polítiques que es duguin a terme a partir de l'aprovació d'aquest Pla.		
Cronograma implementació:	2024	Regidoria / Organisme responsable:	Totes les regidories i organismes
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'han revisat els formularis per incloure la diversitat familiar? (Sí/No) 2.- Regidories que manifesten haver realitzat aquesta revisió: [indicador anual]		

Objectiu 2

ACCIÓ 3. Realitzar un estudi que analitzi els horaris dels serveis que ofereix l'Ajuntament i els usos del temps dels homes i de les dones del territori.

Objectiu que persegueix:	Conèixer els usos del temps dels homes i de les dones de la ciutat de Valls i revisar els horaris dels serveis públics. L'objectiu final és promoure una gestió del temps que permeti l'harmonització dels diferents usos del temps quotidià de les persones.		
Descripció actuacions:	1.- Crear un qüestionari per realitzar un estudi sobre els usos del temps dels homes i de les dones de la ciutat. 2.- Realitzar el qüestionari tenint en compte en el disseny de la mostra la importància de poder incloure en aquesta anàlisi altres 2 variables, a més a més del sexe, edat i origen. 3.- Realitzar l'informe sobre els resultats del qüestionari.		

	4.- Avaluar els horaris dels serveis municipals tenint en compte els resultats de l'estudi.		
Cronograma implementació:	2023-2025	Regidoria / Organisme responsable:	Regidoria d'Acció Comunitària, Participació i Igualtat Alcaldia
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha dissenyat el qüestionari? (Sí/No) 2.- S'ha realitzat l'estudi sobre els usos del temps? (Sí/No) 3.- S'han avaluat els horaris dels serveis municipals tenint en compte els resultats de l'estudi? (Sí/No)		

Objectiu 2

ACCIÓ 4. Actuar per trencar amb els biaixos de gènere existents en l'accés virtual als serveis públics i afavorir l'índex d'empoderament digital de les dones.

Objectiu que persegueix:	Afavorir l'apoderament digital femení.		
Descripció actuacions:	1.- Donar a conèixer el servei que ofereix l'IMDL Vallsgenera i fer-ne publicitat en els espais que freqüenten aquells col·lectius de dones amb major desconeixement digital: CAP, escoles, serveis socials, centre cívic, etc.		
Cronograma implementació:	2023	Regidoria / Organisme responsable:	IMDL Vallsgenera Totes les regidories i organismes
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha realitzat una campanya de publicitat del servei de l'IMDL Vallsgenera? (Sí/No) 2.- S'ha produït un increment de dones que accedeixen a aquest servei? (Sí/No)		

Objectiu 2

ACCIÓ 5. Lluitar contra la feminització de la pobresa i aprofundir en el coneixement de les desigualtats de gènere que condicionen les situacions de vulnerabilitat.

Objectiu que persegueix:	Assegurar-se que les actuacions que s'han inclòs en el Pla Local d'Acció Comunitària Inclusiva de Valls (PLACI) s'implementin amb perspectiva de gènere.		
Descripció actuacions:	1.- Tenir en compte la perspectiva de gènere en la implementació de les accions previstes en el PLACI, el que implica: tenir en compte l'existència de diferències de gènere que provoquen que un mateix problema o situació objectiva no sigui viscuda de la mateixa manera per homes i dones i l'existència de desigualtats de gènere (diferent accés a drets o beneficis) que afecten principalment les dones.		
Cronograma implementació:	2022-2025	Regidoria / Organisme responsable:	Regidoria d'Acció Comunitària, Participació i Igualtat

Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha tingut en compte la perspectiva de gènere en la implementació del PLACI? (Sí/No) Indicar exemples
--------------------------------------	---

PLA D'ACTUACIÓ – ACCIONS. EIX 4

Eix 4. Participació social i política i disseny de l'espai públic.

Objectiu 1. Donar veu a les dones del territori i afavorir la seva participació en els espais de debat i participació social i política.

ACCIÓ 1. Millorar la inclusió de la veu, necessitats i propostes de les dones, en tota la seva diversitat, en els espais institucionals.

ACCIÓ 2. Potenciar la participació social i política de les dones, atenent la seva diversitat.

ACCIÓ 3. Afavorir una política que no respongui a criteris androcèntrics i trencar amb les dinàmiques existents d'un poder masculí.

ACCIÓ 4. Dinamitzar i incentivar la participació del moviment feminista, el moviment de dones i del moviment LGTBI en el disseny i l'aplicació de les polítiques municipals.

ACCIÓ 5. Afavorir l'apoderament de les dones dins de les entitats i la inclusió de la igualtat de gènere.

Objectiu 2. Afavorir la introducció de la perspectiva de gènere en el disseny i la gestió de l'espai, facilitant la vida quotidiana i el gaudi de tota la població durant totes les hores del dia i de la nit.

ACCIÓ 1. Realització de l'auditoria d'avaluació urbana amb perspectiva de gènere dels diferents barris de la ciutat de Valls. Avaluació de les qualitats urbanes de proximitat, diversitat, autonomia, vitalitat i representativitat.

ACCIÓ 2. Millorar la percepció de la seguretat i l'apoderament de les dones en l'espai públic.

Acció 1.1. Realitzar marxes exploratòries amb les dones de Valls per identificar en quins punts de la ciutat no es senten segures i per què.

Acció 1.2. Introducció de canvis en l'espai urbà, en els equipaments quotidians, en la il·luminació i l'arbratge per millorar la percepció de seguretat de les dones de la ciutat.

Objectiu I		
ACCIÓ 1. Millorar la inclusió de la veu, necessitats i propostes de les dones, en tota la seva diversitat, en els espais institucionals.		
Objectiu que persegueix:	<p>Complir amb les obligacions que estableix la Llei 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes:</p> <p>Article 12: Complir amb el principi de representació paritària de dones i homes en els nomenaments i les designacions per a la composició de tot tipus d'òrgans col·legiats.</p> <p>Article 18. Procurar d'atenir-se al principi de representació equilibrada de dones i homes en el nomenament dels titulars dels òrgans de direcció i dels organismes públics vinculats o dependents, i fomentar aquest principi en els òrgans de direcció de les associacions i organitzacions de tota índole.</p>	
Descripció actuacions:	1.- Revisar la composició de tots els òrgans col·legiats i organismes públics dependents de l'Ajuntament de Valls per assegurar una representació equilibrada de dones i homes.	
Cronograma implementació:	2024	Regidoria / Organisme responsable: Alcaldia
Indicadors de seguiment i avaluació:	<p>1.- % dels òrgans col·legiats amb una composició equilibrada de dones i homes: [indicador anual]</p> <p>2.- % dels òrgans col·legiats amb una composició paritària de dones i homes: [indicador anual]</p> <p>3.- % d'organisme públics dependents de l'Ajuntament amb una composició equilibrada de dones i homes: [indicador anual]</p> <p>4.- % d'organisme públics dependents de l'Ajuntament amb una composició paritària de dones i homes: [indicador anual]</p>	

Objectiu I	
ACCIÓ 2. Potenciar la participació social i política de les dones, atenent la seva diversitat	
Objectiu que persegueix:	Assegurar en tots els processos i organismes participatius municipals la presència de dones i que els perfils de les persones cridades a participar tinguin en compte, necessàriament, la màxima pluralitat i diversitat, d'acord amb les característiques de la matèria per debatre, així com l'efectiva igualtat de gènere.
Descripció actuacions:	<p>1.- Quan es dissenyi un procés participatiu o es creï un organisme de participació fer una crida a les dones de la ciutat, buscant assegurar el màxim la diversitat.</p> <p>2.- Quan sigui possible, combinar la participació presencial amb la participació virtual per facilitar al màxim la participació de les dones.</p> <p>3.- En cada projecte, tenir en compte les necessitats de la vida quotidiana de les dones de la ciutat per decidir l'horari i la ubicació de les trobades.</p>

Cronograma implementació:	2023-2025	Regidoria / Organisme responsable:	Regidoria d'Acció Comunitària, Participació i Igualtat
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- % de dones que han participat en les diferents iniciatives amb participació ciutadana? (Sí/No) 2.- S'han produït canvis en els projectes de participació per incrementar la presència de dones? 3.- Increment de la participació de dones en els diferents projectes de participació ciutadana: [indicador anual]		

Objectiu I

ACCIÓ 3. Afavorir una política que no respongui a criteris androcèntrics i trencar amb les dinàmiques existents d'un poder masculí.

Objectiu que persegueix:	Trencar amb l'androcentrisme encara existent en la política i que dificulta que les dones mostrin interès per la política; tot sovint, s'hi sentin còmodes, i que hi participin durant llargs períodes de temps.		
Descripció actuacions:	1.- Realitzar un decàleg per trencar amb l'androcentrisme encara existent en la política i que es tradueix en determinats comportaments paternalistes o d'exclusió cap a les dones. 2.- Aprovar el decàleg en el Ple Municipal. 3.- Aplicar el decàleg en totes les reunions polítiques que l'Ajuntament realitzi.		
Cronograma implementació:	2023	Regidoria / Organisme responsable:	Alcaldia Regidoria d'Acció Comunitària, Participació i Igualtat
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha redactat el decàleg? (Sí/No) 2.- Ha estat aprovat el decàleg en el Ple? (Sí/No). Indicar vots a favor i vots en contra.		

Objectiu I

ACCIÓ 4. Dinamitzar i incentivar la participació del moviment feminista, el moviment de dones i del moviment LGTBI en el disseny i l'aplicació de les polítiques municipals

Objectiu que persegueix:	Crear un espai que doni veu a les entitats de defensa dels drets de les dones, al moviment feminista i al moviment LGTBI dins de l'Ajuntament de Valls.		
Descripció actuacions:	1.- Constituir la Taula de Polítiques d'Igualtat, que no substitueixi el Consell de Dones, sinó que el complementi. Espai mixt, amb participació de dones i homes per treballar per a la igualtat de gènere.		
Cronograma implementació:	2022	Regidoria / Organisme responsable:	Regidoria d'Acció Comunitària, Participació i Igualtat
Indicadors de seguiment i	1.- S'ha creat el Consell de Polítiques d'Igualtat? (Sí/No) 2.- Reunions anuals que ha realitzat el Consell de Polítiques d'Igualtat: [indicador		

avaluació:	anual]
------------	--------

Objectiu 1		
ACCIÓ 5. Afavorir l'apoderament de les dones dins de les entitats i la inclusió de la igualtat de gènere.		
Objectiu que persegueix:	Acompanyar les entitats de Valls en la seva aposta per la igualtat de gènere.	
Descripció actuacions:	1.- Oferir assessorament a les entitats sobre com incloure la igualtat de gènere en la seva gestió interna i la importància de les dones en la seva organització interna. 2.- Animar les entitats a dissenyar els seus propis Plans d'igualtat.	
Cronograma implementació:	2023	Regidoria / Organisme responsable: Regidoria d'Acció Comunitària, Participació i Igualtat
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'està oferint assessorament a les entitats? (Sí/No) 2.- Número d'entitats que han demanat assessorament : [indicador anual] 3.- Número d'entitats que han dissenyat un Pla d'igualtat: [indicador anual]	

Objectiu 2		
ACCIÓ 1. Realització de l'auditoria d'avaluació urbana amb perspectiva de gènere dels diferents barris de la ciutat de Valls.		
Objectiu que persegueix:	Incorporar en les polítiques urbanístiques de Valls i en el disseny de l'espai el principi de transversalitat de gènere i de les dones, com indica l'article 53 de la Llei 17/2015, d'igualtat efectiva de dones i homes. El que implica, com indica la mateixa llei: Apartat d) L'aplicació d'una política urbanística que tendeixi a crear ciutats compactes, mixtes i pròximes, que mantinguin la relació amb la natura, on es redueixi la presència i la prioritat del vehicle privat i s'introdueixin mesures per a millorar i densificar les àrees monofuncionals residencials. En aquest sentit, la política urbanística ha de preveure la descentralització de serveis, de manera que la construcció d'infraestructures i l'ordenació del sòl donin resposta a les necessitats de conciliació de la vida personal, familiar i laboral, disminuint els temps de desplaçament i garantint l'accessibilitat dels serveis en igualtat d'oportunitats.	
Descripció actuacions:	1.- Realització de l'auditoria d'avaluació urbana amb perspectiva de gènere dels diferents barris de la ciutat de Valls: avaluació de les qualitats urbanes de proximitat, diversitat, autonomia, vitalitat i representativitat.	
Cronograma implementació:	2024	Regidoria / Organisme responsable: Regidoria d'Urbanisme Regidoria de Via Pública Regidoria de Mobilitat
Indicadors de	1.- S'ha realitzat l'auditoria d'avaluació urbana amb perspectiva de gènere? (Sí/No)	

seguiment i avaluació:	Especificar els barris on s'ha realitzat aquesta auditoria.
------------------------	---

Objectiu 2			
ACCIÓ 2. Millorar la percepció de la seguretat i l'apoderament de les dones en l'espai públic.			
Objectiu que persegueix:	<p>Incrementar la seguretat de les dones de la ciutat en la utilització de l'espai públic tenint en compte la diferent percepció de la seguretat de dones i homes.</p> <p>Promoure un model de seguretat que incorpori la perspectiva de les dones en el planejament urbanístic. Amb aquesta finalitat el planejament ha de vincular el disseny urbà i la violència masclista, per a evitar entorns i elements que puguin provocar situacions d'inseguretat per a les dones.</p> <p>Erradicar la percepció d'inseguretat en els espais públics, per mitjà de mesures que en garanteixin la visibilitat, la correcta il·luminació i l'alternativa de recorreguts, i que els dotin d'usos i activitats diversos, intergeneracionals i fomentin la presència de gent diversa.</p>		
Descripció actuacions:	<p>1.- Realitzat una diagnosi de seguretat dels espais públics des de la perspectiva de gènere: realitzar marxes exploratòries amb les dones de Valls per identificar en quins punts de la ciutat no es senten segures i per què.</p> <p>2.- Introducció de canvis en l'espai urbà, en els equipaments quotidians, en la il·luminació i l'arbratge per millorar la percepció de seguretat de les dones de la ciutat.</p>		
Cronograma implementació:	2024-2025	Regidoria / Organisme responsable:	<p>Regidoria d'Urbanisme</p> <p>Regidoria de Mobilitat</p> <p>Policia Municipal</p> <p>Regidoria d'Acció Comunitària, Participació i Igualtat</p>
Indicadors de seguiment i avaluació:	<p>1.- S'ha realitzat una marxa exploratòria? (Sí/No)</p> <p>2.- S'han realitzat canvis en l'espai urbà, en els equipaments quotidians, en la il·luminació i l'arbratge per millorar la percepció de seguretat de les dones de la ciutat? (Sí/No). Indicar els principals canvis realitzats.</p>		

Objectiu 2	
ACCIÓ 3. Realitzar la revisió dels equipaments públics municipals i assegurar que les instal·lacions estiguin dissenyades amb perspectiva de gènere.	
Objectiu que persegueix:	Que els equipaments no reproduïxin o consolidin els rols tradicionals de gènere i afavoreixin la corresponsabilitat.
Descripció actuacions:	1.- Realitzar la revisió dels equipaments públics municipals i identificar aquells espais on els canviadors de bolquers no són accessibles tant per dones com per homes.

	2- Realitzar els canvis necessaris perquè tots els equipaments disposin de canviadors de bolquers accessibles tant per a homes com per a dones.		
Cronograma implementació:	2023-2025	Regidoria / Organisme responsable:	Regidoria de Sostenibilitat, serveis ambientals i medi natural Edificis municipals
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha realitzat la revisió dels equipaments públics? (Sí/No) 2.- % dels equipaments públics amb canviadors de bolquers accessibles tant per homes com per dones. [indicador anual]		

CRONOGRAMA

Acció	2022	2023	2024	2025
EIX 1				
Objectiu 1				
Acció 1				
Acció 2				
Acció 3.1				
Acció 3.2				
Acció 4.1				
Acció 4.2				
Objectius 2 i 3				
Acció 1.1				
Acció 1.2				
Acció 2				
Acció 3.1				
Acció 3.2				
Acció 4.1				
Acció 4.2				
EIX 2				
Objectiu 1				
Acció 1.1				
Acció 1.2				
Acció 1.3				
Acció 2.1				
Acció 2.2				
Acció 2.3				
Acció 3.1				
Acció 3.2				
Acció 4				
Acció 5.1				
Acció 5.2				
Objectiu 2				
Acció 1.1				
Acció 1.2				
Acció 1.3				
Acció 2				
Objectiu 3				
Acció 1.1				
Acció 1.2				
Acció 1.3				
Acció 1.4				
Acció 2				
Acció 3				
Acció 4				
Eix 3				
Objectiu 1				
Acció 1				
Acció 2				
Acció 3				
Acció 4				
Objectiu 2				
Acció 1.1				
Acció 1.2				
Acció 2				
Acció 3				

Acció 4				
Acció 5				
Eix 4				
Objectiu 1				
Acció 1				
Acció 2				
Acció 3				
Acció 4				
Acció 5				
Objectiu 2				
Acció 1				
Acció 2				
Acció 3				

AVALUACIÓ I SEGUIMENT

Anualment es reunirà la comissió d'igualtat per fer l'avaluació del pla. Aquesta comissió estarà formada per la tècnica d'igualtat de l'ajuntament i la tècnica que cada departament implicat en els objectius i accions del pla. La Comissió d'igualtat haurà d'indicar el grau d'acompliment de les accions que s'havien previst per l'any específic, indicant si s'ha començat o no a treballar en les accions que inclou el Pla, com s'especifica en el quadre següent:

Acció:		
Persona/regidoria responsable:		
Data realització:		
Data seguiment:		
Grau d'acompliment (tenint en compte els indicadors establerts per a cada acció):		
Acció realitzada	Acció en procés	Acció no realitzada
Indica el motiu pel qual la mesura no s'ha començat o no s'ha acabat:		
Falta de recursos humans		
Falta de recursos materials		
Falta de temps		
Falta de participació		
Descoordinació amb altres regidories		
Desconeixement del desenvolupament		
Altres (especificar):		
Indicadors de seguiment (utilitzar els indicadors que es proposen en cada una de les accions):		
Indicadors de procés:		
1.- Adequació dels recursos assignats: SÍ/NO		
2.- Especificar les dificultats o barreres que s'han trobat per a la seva implementació:		
3.- Especificar les solucions que s'han adoptat per resoldre les dificultats existents (en el cas que sigui pertinent):		
Indicadors d'impacte:		
1.- Indicar les millores produïdes en relació a la igualtat de gènere:		
Valoració:		
Proposta de mesures correctores (si es consideren necessàries):		
Indicar la documentació acreditativa de l'execució de la mesura:		

Eix 1. Transversalitat de gènere, LGTBI i violència masclista.

RESULTAT ESTRATÈGIC 1. Institucionalitzar el compromís municipal amb les polítiques d'igualtat de gènere des d'un enfocament interseccional i transformador i oferir recursos al personal tècnic per convertir el compromís polític amb canvis reals en les polítiques i serveis municipals

INDICADORS DE RESULTATS

- Evolució del pressupost de l'Ajuntament en l'àrea d'igualtat.
- **Evolució del pressupost que l'Ajuntament ha dedicat a la implementació de les polítiques d'igualtat de gènere en les diferents regidories.**
- **Evolució del compromís tècnic amb la igualtat de gènere (tenint en compte el número de regidories que han portat a terme les accions previstes en aquest objectiu: recollir dades desagregades per sexe, incorporar clàusules d'igualtat de gènere en la contractació pública i en les subvencions, utilitzar un llenguatge inclusiu i no sexista).**

RESULTAT ESTRATÈGIC 2. Que la ciutadania conegui la xarxa existent per prevenir, detectar i atendre dones que es troben en situacions de violència masclista, que treballa de forma coordinada i amb recursos.

INDICADORS DE RESULTATS

- Valoració de les persones que formen part de la xarxa de les millores que s'han realitzat gràcies al Pla de polítiques municipals d'igualtat de gènere (indicador qualitatiu).
- Valoració de la inclusió de la interseccionalitat en el procés de prevenció, detecció i atenció de dones en situació de violència masclista (indicador qualitatiu).
- Evolució del coneixement per part de la ciutadania dels serveis existents a Valls en relació a la violència masclista.
- Evolució de la valoració de les dones usuàries del servei de l'atenció rebuda en els diferents serveis de la xarxa.
- Evolució de la valoració de les dones usuàries dels serveis que s'ofereixen.
- Evolució de la percepció de seguretat de les dones en els espais d'oci nocturn i

en les festes.

- Valoració de la implicació de les entitats en la lluita contra la violència masclista.

RESULTAT ESTRATÈGIC 3. Convertir Valls en una ciutat antidiscriminatòria, visibilitzar i valorar la diversitat d'orientació sexual i de gènere i millorar i facilitar la denúncia en casos d'LGTBI-fòbia.

INDICADORS DE RESULTATS

- Valoració de les persones que formen part de la xarxa de les millores que s'han realitzat gràcies al Pla de polítiques municipals d'igualtat de gènere (indicador qualitatiu).
- Valoració de la inclusió de la interseccionalitat en el procés de prevenció, detecció i atenció de dones en situació de violència masclista (indicador qualitatiu).
- Evolució del coneixement per part de la ciutadania dels serveis existents a Valls en relació a la violència masclista.
- Evolució de la valoració de les dones usuàries del servei de l'atenció rebuda en els diferents serveis de la xarxa.
- Evolució de la valoració de les dones usuàries dels serveis que s'ofereixen.
- Evolució de la percepció de seguretat de les dones en els espais d'oci nocturn i en les festes.
- Valoració de la implicació de les entitats en la lluita contra la violència masclista.

Eix 2. Cultura, educació, joventut i esports

RESULTAT ESTRATÈGIC 1. Dissenyar les polítiques culturals amb perspectiva de gènere en les polítiques culturals i assegurar la paritat de gènere en els òrgans consultius i científics, en els jurats i en els òrgans polítics de decisió.

INDICADORS DE RESULTATS

- Increment de la presència femenina en la representació simbòlica de la ciutat: noms de carrers, infraestructures, cartells amb imatges femenines, etc.
- Evolució de la contractació de cultura feta per dones en els diferents rols

(directores, músiques, artistes, etc.)

- Evolució de la participació de les dones en les programacions culturals de la ciutat.

RESULTAT ESTRATÈGIC 2. Que els espais educatius (formals i informals) treballin des de la coeducació i siguin espais lliures de violència i que no fomentin jerarquies de gènere, al mateix temps que reconeixen i valoren la diversitat.

INDICADORS DE RESULTATS

- Evolució del valor de la coeducació en els projectes educatius de la ciutat.
- Evolució del valor de la diversitat en els projectes educatius de la ciutat.
- Evolució de les actuacions per prevenir i actuar davant de la violència masclista en els projectes educatius de la ciutat.
- Valoració dels recursos existents (facilitats per l'Ajuntament) per treballar la coeducació i la diversitat.
- Valoració dels recursos existents (facilitats per l'Ajuntament) per prevenir i actuar davant de la violència masclista

RESULTAT ESTRATÈGIC 3. Respectar la igualtat de gènere en la pràctica esportiva i la no discriminació per raó de gènere en els esdeveniments esportius. Posar en valor l'esport femení i actuar contra els biaixos de gènere que continuen existint en la pràctica esportiva i que comporten que les dones practiquin menys esport que els homes i que l'esport femení tingui una valoració social menor que el masculí.

INDICADORS DE RESULTATS

- Evolució de la pràctica esportiva de les dones de la ciutat durant el cicle de vida.
- Evolució de la valoració de la pràctica esportiva femenina a Valls per part de les dones.
- Evolució de la valoració de l'esport femení a Valls.

Eix 3. Treball, salut, corresponsabilitat i usos del temps.

RESULTAT ESTRATÈGIC 1. Incorporar la perspectiva de gènere en les polítiques de promoció econòmica, tot reconeixent l'existència de biaixos de gènere que continuen influenciant el nostre mercat laboral i l'ocupabilitat femenina.

INDICADORS DE RESULTATS

- Evolució dels programes que es realitzen per trencar amb els biaixos de gènere existents en el mercat laboral.
- Evolució de la percepció de les dones de la ciutat sobre els serveis que ofereix l'Ajuntament per millorar la seva ocupabilitat.

RESULTAT ESTRATÈGIC 2. Millorar la vida de les dones de la ciutat, tot reconeixent en els programes realitzats des dels serveis a les persones la importància de la cura, dels usos del temps i del cycle vital en la vida quotidiana de les dones i la seva rellevància per lluitar contra la feminització de la pobresa.

INDICADORS DE RESULTATS

- Evolució de incorporació de la perspectiva de gènere en els programes realitzats des de l'Ajuntament per millorar la qualitat de vida de les dones.
- Evolució de la percepció de diferents col·lectius de dones sobre la seva inclusió en les polítiques i serveis municipals.

Eix 4. Participació social i política i disseny de l'espai públic.

RESULTAT ESTRATÈGIC 1. Incrementar la presència femenina en els espais de participació política i social.

INDICADORS DE RESULTATS

- Evolució de la participació de les dones en els espais de participació política i social.
- Evolució de la valoració que realitzen les dones de la seva participació en espais polítics i comunitaris.
- Evolució del reconeixement del lideratge i de la veu femenina en els espais de participació.

RESULTAT ESTRATÈGIC 2. Incorporar la perspectiva de gènere en el disseny i la gestió de l'espai, facilitant la vida quotidiana i el gaudi de tota la població durant totes les hores del dia i de la nit.

INDICADORS DE RESULTATS

- Evolució de la valoració de la ciutadania del disseny dels espais de la ciutat i de la seva adequació a les necessitats de la vida quotidiana.
- Identificació de les millores a la ciutat per facilitar la vida de les dones.

GLOSSARI

Acció positiva: mesura destinada a assolir l'efectiva igualtat d'oportunitats entre dones i homes, atorgant avantatges concrets destinats a facilitar l'exercici d'activitats professionals o a evitar o compensar desavantatges en les seves carreres professionals, eliminant els obstacles que puguin impedir o dificultar a les dones el seu desenvolupament professional.

Assetjament sexual: és la conducta verbal o física de caire sexual o altres comportaments fonamentats en el sexe que vulneren la dignitat de la dona i de l'home a la feina i que són considerats ofensius i no desitjats per la víctima.

Conciliació de la vida personal i laboral: fer compatibles els temps, interessos, obligacions i necessitats en aquests dos àmbits de la vida.

Discriminació: és l'aplicació de distincions, diferenciacions, restriccions, exclusions, preferències i/o pràctiques desiguals, arbitràries, injustes i no raonables que es donen en diferents àmbits (educatiu, social, econòmic, laboral, cultural, etc.), que estan fonamentades en la diferència de sexe, de raça o d'idees, i que tenen un efecte perjudicial.

Discriminació directa: situació en què una persona ha estat o pot haver estat tractada de manera menys favorable que una altra en situació comparable per raó de sexe.

Discriminació indirecta: situació en què una disposició, un criteri o una pràctica aparentment neutre situa persones d'un sexe determinat en desavantatge particular respecte a persones de l'altre sexe.

Discriminació salarial: situació en què persones que realitzen treballs iguals, equivalents o d'igual valor perceben una retribució diferent, sense justificació objectiva i raonable, i perquè són de sexes, races, religions o idees diferents.

Equitat de gènere: la distribució justa dels drets, els beneficis, les obligacions, les oportunitats i els recursos sobre la base del reconeixement i el respecte de la diferència entre dones i homes en la societat.

Estereotip de gènere: conjunt de clixés, concepcions, opinions o imatges convencionals, simplifcades i moltes vegades equivocades, que adjudiquen característiques, capacitats i comportaments a les dones i als homes. Són simplistes i uniformitzen les persones.

Gènere: Conjunt de característiques socials, culturals, polítiques, psicològiques, jurídiques i econòmiques construïdes socioculturalment que la societat assigna a les persones de manera diferenciada, com a pròpies d'homes i dones.

Identitat de gènere: Fa referència a com se senten les persones; és a dir: home, dona o una altra opció.

Igualtat de gènere: principi segons el qual tots els éssers humans són lliures de desenvolupar les seves habilitats personals i prendre decisions sense limitacions per raons de gènere, i que els diferents comportaments, aspiracions i necessitats de dones i homes han de ser igualment considerats, valorats i afavorits.

Igualtat d'oportunitats entre dones i homes: absència d'obstacles o barreres per raó de sexe en la participació econòmica, política, cultural i social de les persones.

Transversalitat de gènere: és una estratègia a llarg termini que consisteix en la integració sistemàtica de la igualtat d'oportunitats entre les dones i els homes en l'organització i la seva cultura, en els programes, les polítiques i les pràctiques a tots els nivells. La transversalitat comporta la implicació de la perspectiva de gènere en totes les polítiques i les actuacions per tenir en compte les necessitats i els interessos tant dels homes com de les dones.

Perspectiva de gènere: presa en consideració de les diferències socioculturals, interessos i necessitats de les dones i els homes en una activitat; o com una determinada política o actuació pot afectar de diferent forma dones i homes.

Persones no-binàries (o de gènere no-binari): Persones que tenen una identitat de gènere que se situa fora de la classificació tradicional home/dona, és a dir, fora de la divisió de gèneres fixada des de l'anomenat *binarisme de gènere*, que estableix una divisió dràstica entre homes i dones, fonamentada

inicialment en les característiques biològiques de naixement, i assigna, més enllà de la biologia, uns rols predeterminats (de comportament, de manera de parlar, de manera de vestir i, en definitiva, de manera de viure i sentir) a cadascuna d'aquestes categories.

Pla d'igualtat: estratègia empresarial destinada a assolir la igualtat real entre dones i homes en el treball, eliminant els estereotips, les actituds i els obstacles que dificulten a les dones accedir a determinades professions i determinats llocs de treball en igualtat de condicions que els homes i promovent mesures que afavoreixin la incorporació, la permanència i el desenvolupament de la seva carrera professional, obtenint una participació equilibrada de dones i homes en totes les ocupacions i en tots els nivells de responsabilitat.

Segregació horitzontal: concentració en determinades ocupacions que, en el cas de les dones, generalment es caracteritzen perquè el seu valor associat i la seva remuneració són menors.

Segregació vertical: concentració en determinats llocs de treball que, en el cas de les dones, generalment es caracteritzen per ser els de més baixa responsabilitat i de menor remuneració.

Sexe: Diferències físiques, biològiques i anatòmiques que divideixen els individus d'una espècie en mascles i femelles.

Sexisme en el llenguatge: quan s'utilitza el masculí com a genèric, quan es parla en femení només per referir-se a determinades professions o categories professionals.

Sostre de vidre: fa referència a les barreres invisibles que dificulten o impedeixen a les dones l'accés al poder, als nivells de decisió o als nivells més alts de responsabilitat, quedant estancades les seves carreres professionals o polítiques en les categories o els nivells organitzatius més baixos.

Ús sexista del llenguatge: Ús que menysté o desvalora un dels dos sexes.

Ús androcèntric del llenguatge: Ús que fa difícil imaginar en un àmbit determinat la presència o l'actuació de les dones.