



II Pla d'Igualtat de Gènere per a la ciutadania (2017-2020)

Ajuntament de Montornès del
Vallès

Coordinació del treball:
Oficina de les Dones i LGTBI

Autora:
Miriam Solá García
Amanda Alexanian
Surt. Fundació de Dones

Amb el suport de:
Inés Bonet García
Susi Delgado Portela
Ariadna Ramis Aguiló
Surt. Fundació de Dones

Amb la col·laboració de:
Ajuntament de Montornès del Vallès

© Diputació de Barcelona

Juny, 2017

Impressió: Departament de Reproducció Gràfica de la Diputació de Barcelona

Índex

1. PRESENTACIÓ	5
2. INTRODUCCIÓ.....	7
3. MARC CONCEPTUAL DE LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE	9
3.1 Des de les reivindicacions feministes a l'actual agenda política: una revisió històrica	9
3.2 Els plans d'igualtat de gènere	10
4. MARC LEGAL I NORMATIU DE LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE.....	12
4.1 Àmbit internacional.....	12
4.2 Àmbit europeu	13
4.3 Àmbit estatal, autonòmic i local.....	14
5. PROCÉS D'ELABORACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT DE GÈNERE	19
5.1 Objectius	19
5.2 Metodologia i fases del procés	20
5.2.1. Fase de tast	22
5.2.2. Fase de diagnosi	23
5.2.3. Fase de pla d'acció	27
6. DIAGNOSI	32
6.1. Context territorial i demogràfic.....	33
6.1.1. El territori	33
6.1.2. La població.....	36
6.2. Compromís amb la igualtat de gènere.....	49
6.2.1. Estructura i pressupost de les polítiques d'igualtat de gènere.....	50
6.2.2. Les polítiques d'igualtat a Montornès del Vallès	55

6.2.3. Servei d'Informació i Atenció a les Dones (SIAD)	59
6.3. Violències masclistes.....	68
6.3.1 La situació al municipi	68
6.3.2 Instruments i recursos per lluitar contra les violències masclistes.....	69
6.3.3 Iniciatives per a la prevenció de les violències masclistes	71
6.4. Educació i cultura	74
6.4.1. La situació a al municipi.....	74
6.4.2. Educació i sensibilització de gènere	76
6.4.3. Foment de la cultura	79
6.5 Qualitat de vida: esport i salut	83
6.5.1 Esports.....	83
6.5.2 Salut.....	88
6.6 Mercat laboral i cura	90
6.6.1 El mercat laboral al municipi	90
6.6.2 La cura i gestió del temps.....	102
6.7 Participació i lideratge de les dones.....	105
7. PLA D'ACCIÓ	111
7.1 Línies estratègiques i objectius	111
7.2 Actuacions	126
8. ÍNDEX DE FIGURES, TAULES I GRÀFICS.....	157
9. ANNEXOS.....	160
9.1. Annex 1.....	160
9.2. Annex 2.....	162
9.3. Annex 3.....	165
9.4 Annex 4.....	170

1. PRESENTACIÓ

El document que presentem a continuació recull el resultat de tot el procés desenvolupat per a l'elaboració del II Pla d'Igualtat de Gènere per a la ciutadania a Montornès del Vallès, amb l'assistència tècnica i econòmica de la Diputació de Barcelona.

Per segona vegada el Govern municipal de Montornès de Vallès elabora un Pla d'Igualtat de Gènere per a la Ciutadania, per tal de concretar les línies estratègiques i accions que es duran a terme des de l'Ajuntament en el període 2017-2020. L'administració pública local és el primer referent per observar les desigualtats, detectar les injustícies per raó de gènere i copsar els grans desajustos que encara es donen entre dones i homes en el seu accés a les oportunitats.

L'any 2011 l'equip de govern municipal creà la Regidoria de Polítiques d'Igualtat, amb la finalitat de potenciar i donar suport a les polítiques de gènere en l'àmbit municipal, i fer efectives polítiques per assegurar un present i un futur més just i equitatiu. L'Ajuntament de Montornès del Vallès va desenvolupar durant els anys 2012-2015 el seu primer Pla d'Igualtat de gènere adreçat a la ciutadania. Durant aquest període es van dur a terme accions de millora de la situació de dones i homes en diferents àmbits de participació social, econòmica i cultural. La vigència del pla va finalitzar l'any 2015, moment en el qual es va fer una avaluació de les actuacions desenvolupades i es van detectar noves propostes d'intervenció.

Aquesta part d'avaluació s'ha fet servir de base per definir les accions futures a incorporar en el II Pla d'Igualtat que es concreta en 6 eixos estratègics.

Quan parlem d'igualtat de gènere estem parlant de drets humans i, com a tals, de drets irrenunciabls per avançar en una societat més justa i democràtica. Les dones no són un col·lectiu, són la meitat de la població i per tant, així han d'estar representades. La introducció de la perspectiva de gènere suposa, no només reparar situacions de discriminació, sinó també recuperar el valor de les aportacions de les dones. Avui dia ja no és possible negar el paper de les dones al llarg de la història en la construcció, el

manteniment i la transformació de la societat, tenim el repte d'incorporar aquest llegat.

Les institucions i l'opinió pública cada vegada són més conscients que homes i dones són diferents, però això no ha de suposar una discriminació ni una limitació. Amb tot, encara persisteixen estereòtips vinculats als rols assignats a homes i dones des de la cultura patriarcal. Per això es fan imprescindibles noves formes de relació que incorporin les habilitats i les competències d'ambdós sexes per construir espais de cooperació, de relació creant una societat sense discriminacions per raó de sexe.

Finalment cal assenyalar el treball conjunt i l'esforç realitzat per totes les persones, àrees i serveis de l'Ajuntament de Montornès implicats en el desenvolupament d'aquest procés, així com la participació, la bona disposició de les entitats i l'enorme quantitat de veïns i veïnes que diàriament mostren el seu compromís amb el poble. Que amb les seves aportacions han fet possible poder portar-lo a bon terme. A tothom moltes gràcies.

L'Alcalde,
José Antonio Montero Domínguez

2. INTRODUCCIÓ

L'atribució socialment construïda de funcions i rols diferenciats segons el sexe de les persones comporta unes desigualtats que s'estenen a tot el teixit de la nostra societat, la qual cosa implica un accés desigual als espais socials, polítics, culturals i econòmics; essent espais que, de manera preponderant, es reserven als homes i no a les dones. Les desigualtats de gènere per tant, poden observar-se en les relacions que homes i dones desenvolupen en aquests múltiples àmbits. És per això que resulta necessari entendre que la construcció social de gènere dona lloc a discriminacions i desigualtats estructurals que necessiten de polítiques públiques actives i contundents per poder-se superar.

Per tant, les polítiques públiques d'igualtat han de posar de manifest les diferències de gènere i les seves conseqüències en tots els àmbits de la vida de les persones, des de la violència masclista, fins al repartiment desigual de les tasques de cura o la menor representació de les dones en els càrrecs de responsabilitat. Aquestes qüestions situen les dones en un lloc de desigualtat respecte els homes, derivat de tot un sistema d'imaginari socials que articulen la nostra quotidianitat. Per tant, només tenint en compte tots els factors estructurals de desigualtat entre homes i dones es podrà promoure veritablement una transformació de les relacions de gènere i una veritable equitat i igualtat de gènere als múltiples àmbits de la societat.

L'àmbit local té un llarg recorregut d'esforços i experiències en la promoció de la igualtat de gènere, havent posat en marxa tot un conjunt de mesures per tal de garantir una major equitat: des de la posada en marxa de polítiques, fins a la creació d'organismes i serveis especialitzats. Tanmateix, amb l'arribada de la crisi econòmica (i el seu consegüent impacte en els pressupostos de les administracions públiques), les polítiques d'igualtat han passat a no ser prioritàries. Tot i així, en els últims anys s'està tornant a viure un retorn cap a la centralitat de les polítiques locals d'igualtat de gènere, a través de l'aprovació de plans d'igualtat (interns i externs), el manteniment (i en algun cas creixement) dels pressupostos assignats a aquestes polítiques, i la supervivència dels serveis municipals d'atenció a les dones.

És en aquest context en què l'elaboració d'un nou pla d'igualtat esdevé necessari per poder lluitar per l'eradicació de les desigualtats i discriminacions de gènere; quelcom amb què l'Ajuntament de Montornès del Vallès està fortament comprès, començant per la creació de la regidoria d'igualtat. A continuació, es presenta el II Pla d'Igualtat de Gènere de Montornès del Vallès, elaborat des de setembre del 2016 fins a l'abril del 2017.

3. MARC CONCEPTUAL DE LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE

La igualtat de gènere és un principi jurídic universal, com així ho reconeixen diversos textos estatals, internacionals i europeus, vertebrant els pilars bàsics de les societats democràtiques modernes i permetent un progrés en el context legislatiu i institucional amb l'elaboració de polítiques públiques d'igualtat i de mecanismes específics pel control i l'eradicació de les desigualtats.

Però tot i la importància d'aquests esforços, les desigualtats i discriminacions vers les dones segueixen presents actualment, mostrant que la igualtat plena i efectiva encara és un objectiu a assolir. Exemples en són la desigual taxa d'atur per a homes i dones, la segregació laboral, els problemes de conciliació entre la vida laboral, personal i familiar que tenen les dones, la desigual representació en càrrecs de responsabilitat política social, econòmica i/o cultural i les violències masclistes.

3.1 Des de les reivindicacions feministes a l'actual agenda política: una revisió històrica

La incorporació de les demandes i necessitats de les dones a l'agenda pública a través de les polítiques públiques d'igualtat de gènere, sorgeix gràcies als moviments de dones i a les reivindicacions feministes que històricament han tingut lloc. Aquestes reivindicacions i moviments de dones han resultat ser fonamentals per al progrés de la igualtat entre homes i dones en els diversos àmbits de la vida social, com l'econòmic, el polític i el cultural; i per al desenvolupament dels drets de les dones i de la justícia a les societats contemporànies.

L'origen de les reivindicacions feministes però, es remunta temps enrere. Ja a l'Edat Mitjana, es reconeix l'existència de reivindicacions expressades per dones, però la majoria de pensadores feministes apunten que el feminisme com a tal, és a dir, entès com a moviment social i com a cos teòric, apareix a l'època de la Il·lustració.

D'altra banda, el tipus de demandes també canvien històricament. Durant els segles XVIII i XIX, els drets civils, l'accés a l'educació, el sufragi femení, el reconeixement de la plena ciutadania de les dones o el treball remunerat eren les principals demandes dels moviments feministes, mentre que als anys 60 i 70, època d'intensa agitació política per al feminisme, aquests passen a centrar-se en la cerca de noves formes organitzatives per tal de tenir més incidència social i cultural, manifestant l'exclusió de

les dones de l'esfera pública i reclamant la igualtat de tracte.

Posteriorment, el feminisme comença a tenir més presència dins de l'àmbit de la política formal, encetant l'etapa del reconeixement normatiu. És en aquest context en el qual es creen els primers organismes específics per a la temàtica i en el qual es promouen les primeres estratègies polítiques mitjançant mecanismes d'acció positiva per a promoure l'augment de la visibilització de les dones i l'augment de la participació d'aquestes a l'esfera pública.

Des de la comunitat internacional, s'ha reconegut la necessitat d'introduir l'estratègia de la transversalitat de gènere o *gender mainstreaming*, quelcom decisiu en el recorregut de les polítiques d'igualtat de gènere. Tal com defineix el Consell d'Europa, el *gender mainstreaming* és una eina clau per a introduir la perspectiva de gènere a totes les polítiques, nivells i etapes de la societat.

Degut a aquesta forma d'entendre l'organització, la millora, el desenvolupament i l'avaluació dels processos polítics, les polítiques d'igualtat de gènere s'articulen en base a una estratègia dual, que consisteix en una combinació de la perspectiva transversal i de les accions positives, encara necessàries en molts casos per a poder equilibrar les condicions de desigualtat que encara persisteixen a la nostra societat.

3.2 Els plans d'igualtat de gènere

Les polítiques públiques d'igualtat de gènere disposen d'un conjunt d'instruments per a poder ser planificades i implementades. Entre ells, cal destacar el Plans d'Igualtat que es basen en un conjunt de mesures i objectius ordenats i concrets que permeten dur a terme una estratègia integral que equilibri la situació en la que es troben dones i homes en un territori concret o en una organització concreta mitjançant una anàlisi de diagnosi prèvia.

L'impuls dels Plans d'Igualtat de Gènere sorgeix del previ reconeixement d'una situació de desigualtat o d'una situació discriminatòria per raó de gènere, i demostra la voluntat de voler transformar aquesta realitat propiciant un model de ciutadania basat en el respecte i l'equitat. És amb aquest objectiu que els governs locals de la demarcació de Barcelona, dins de les seves competències, dissenyen i implementen els Plans Locals d'Igualtat.

Els plans s'incorporen a varis sectors del Consistori, doncs s'entenen com a eina mitjançant la qual es pot treballar de manera transversal per a promoure el principi d'igualtat al conjunt d'actuacions que s'emmarquen dins dels seus àmbits d'actuació.

Aquest plantejament requereix un fort compromís i sensibilització política, així com la voluntat i la implicació del conjunt del personal del municipi implicat.

Podem dir llavors, que un Pla d'Igualtat de Gènere s'utilitza tant per a planificar i posar en marxa un seguit d'actuacions concretes, com per prevenir el seguiment i l'avaluació posterior, havent d'existir mecanismes per a mesurar l'impacte i els efectes possibles del mateix en les condicions de vida dels i les ciutadanes a les que va adreçat.

4. MARC LEGAL I NORMATIU DE LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE

Les polítiques d'igualtat es fonamenten en el marc legal que propugna la igualtat entre homes i dones als diversos nivells institucionals. L'evolució de les mateixes i les estratègies per a què siguin efectives ve molt determinada pel desplegament normatiu que s'ha desenvolupat als diferents àmbits de la societat com l'estatal, el comunitari, l'autonòmic o el local.

En gran part, aquestes accions venen recolzades per les Nacions Unides, doncs des de l'organització s'han impulsat un seguit de mesures i instruments de caire polític, tècnic i jurídic per afavorir l'elaboració de polítiques que defensin els valors de respecte i la igualtat de gènere.

4.1 Àmbit internacional

Situant-nos en l'àmbit internacional, podem observar el paper de les organitzacions supranacionals com a ens de gran rellevància per al desenvolupament de les polítiques de gènere. Un exemple és l'Organització de les Nacions Unides, que l'any 1948 aprovava la Declaració Universal dels Drets Humans elaborada per part de l'Assemblea General de les Nacions Unides. La seva aprovació fou molt rellevant doncs, és a partir d'aquesta que la comunitat internacional pren consciència de la situació de les dones arreu del món i es compromet a elaborar estratègies i plans d'actuació mitjançant conferències mundials periòdiques. A partir d'aquestes conferències internacionals, l'agenda política mundial obre un espai on incloure la igualtat entre homes i dones com a quelcom central.

La I Conferència Mundial de la Dona fou celebrada a Mèxic l'any 1975 i, al 1979, quatre anys després, s'aprova la Convenció sobre l'Eliminació de totes les Formes de Discriminació contra la Dona (CEDAW) que és considerada la carta internacional dels drets humans de les dones. La CEDAW compta amb 30 articles que, fent una revisió dels diversos àmbits socials, enumera els drets que totes les dones han de tenir. Tanmateix, s'estableixen varies mesures com a guia que els governs estatals han d'adoptar. A Espanya va ser ratificada l'any 1984.

D'altra banda, l'any 1980 va celebrar-se a Copenhaguen la II Conferència Mundial de la Dona i el 1985 la III a Nairobi. Aquestes dues conferències van possibilitar la

implantació d'importants plans d'acció, amb mesures que englobessin àmbits diversos com el laboral o l'educatiu i d'altra banda, es va promoure la creació d'oficines de la dona a nivell estatal.

Tot i així, el punt de màxima inflexió fou l'any 1995 quan a la IV Conferència Mundial de la Dona celebrada a Beijing es va aprovar de forma unànime la Plataforma d'Acció i es va incorporar el *gender mainstreaming* com a mecanisme d'actuació, quelcom que suposà un gran canvi en el desenvolupament de les polítiques d'igualtat. D'aquesta manera, es planteja la necessitat d'incloure a les accions destinades a garantir la condició social i jurídica de les dones la reorganització de les institucions, així com la necessitat d'adquirir compromisos a nivell polític i econòmic que permetin transformar la societat. Aquesta ha estat sens dubte la que ha suposat un major avenç en la temàtica, però no ha estat la última. Des del 1995 s'han celebrat tres conferències més que, entre d'altres, han permès reafirmar els compromisos que van acordar-se a la conferència realitzada a Beijing.

4.2 Àmbit europeu

A nivell europeu, el Tractat de Roma de 1957 recull les primeres referències a favor de la igualtat de tracte entre homes i dones en forma de directrius i disposicions de caràcter jurídic, que insten als Estats Membres amb la obligatorietat d'aplicar el principi d'igualtat salarial per a un treball d'igual valor o per a un mateix treball. Aquest tractat va servir com a base per a consolidar la igualtat de gènere com a principi fonamental, tal com es constata al 1997 amb l'aprovació del Tractat d'Amsterdam, que articula les mesures d'acció positiva, així com l'anti-discriminació i la igualtat entre dones i homes.

El Tractat d'Amsterdam, a mode de text normatiu comunitari, planteja la igualtat de gènere com a element estructural i objectiu principal de la política social de la Unió Europea, tot remarcant la importància de la transversalitat de gènere (quelcom que, com s'ha mencionat, es planteja a la IV Conferència Mundial de la Dona). Aquesta perspectiva adquireix una importància definitiva amb el IV Programa d'Acció Comunitària per als anys 1996-2000, amb la Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea aprovada l'any 2000 i amb el Tractat de Lisboa del 2007.

Gràcies a la Declaració d'Atenes de l'any 1992, es menciona per primer cop una problemàtica de gran rellevància com és la infrarepresentació de les dones en els processos de presa de decisions. Aquesta desigual representació entre homes i dones en els càrrecs de decisió sorgeix llavors com a problemàtica política de la "democràcia

paritària". És per això que des del Consell d'Europa es recomana a tots els Estats membres l'adopció d'una estratègia de caràcter global que promogui una participació equilibrada entre homes i dones.

La legislació europea ha desenvolupat diverses directives referides majoritàriament a qüestions relatives al mercat laboral com la igualtat salarial, els permisos laborals, la seguretat social... però han servit de referència per als Estats Membres a l'hora de desenvolupar un marc legal estatal.

4.3 Àmbit estatal, autonòmic i local

No és fins l'any 1978 amb la Constitució Espanyola que l'Estat espanyol tracta legislativament la igualtat entre homes i dones. A l'article 14 es proclama que tot els ciutadans espanyols són iguals davant la llei, rebutjant qualsevol tipus de discriminació (sigui per raó de sexe, raça, religió, opinió, o qualsevol altra condició o circumstància personal o social) i, a l'article 9.2, insta als poders públics per a què garanteixin la igualtat i la llibertat de tot els individus.

D'altra banda, la *Llei Orgànica 1/2004 de mesures de protecció integral contra la violència de gènere* suposa una fita a l'ordenament jurídic, doncs reconeix en un context legal que la violència de gènere és un problema social rellevant i denota la necessitat d'actuar de forma coordinada entre tots els poders polítics per a poder garantir els drets de totes les dones que siguin víctimes de violència. La Llei Orgànica 1/2004, a més, preveu el dret de les dones víctimes de violència de gènere a rebre un assessorament i una atenció integral, així com la informació necessària; tot adequant-se a les seves necessitats i a la seva situació personal. Tanmateix, posa atenció a les persones menors d'edat que estan sota la pàtria potestat o la guarda i custòdia de la dona agredida.

En aquesta línia, i amb l'objectiu de construir una societat més justa i igualitària, s'aprova la *Llei orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva de dones i homes (LO 3/2007)*, que reconeix explícitament l'existència de desigualtats a la nostra societat i, per tant, la necessitat de combatre-les i promoure d'aquesta manera una igualtat efectiva.

Quelcom de vital importància a tenir en compte, és que la llei contempla les accions preventives i que considera la dimensió transversal de la igualtat com a principis fonamentals sense, òbviament, deixar de banda altres actuacions com l'adopció d'accions positives per part dels poders públics. El text normatiu preveu tots els àmbits

socials, però és definitivament a l'àmbit de les relacions laborals en el qual s'introdueixen les majors novetats. Algunes de les mesures i àmbits d'actuació previstos en la llei estatal són, per una banda, les pautes generals d'actuació dels poders públics que es poden desglossar en:

- Principi de presència equilibrada d'homes i dones a les llistes electorals, així com als nomenaments.
- Principi de transversalitat.
- Elaboració d'un Pla Estratègic d'Igualtat d'Oportunitats per part de l'Administració General de l'Estat que inclogui en la mateixa un informe d'impacte de gènere.
- Integració per part de les entitats locals del dret d'igualtat en l'exercici de les seves competències.

D'altra banda, trobem el foment de la igualtat en els principals àmbits locals, que es poden resumir en:

- Incorporar la perspectiva de gènere a:
 - L'educació
 - La cultura
 - La salut
 - La societat de la informació
 - Els esports
 - El desenvolupament rural
 - Les polítiques d'ordenació del territori i l'habitatge
 - La cooperació per al desenvolupament
- Fomentar la igualtat en els mitjans de comunicació mitjançant mesures concretes.
- Desenvolupar instruments de control per la publicitat no sexista.

A Catalunya, la igualtat entre homes i dones queda també reconeguda. D'una banda, a la *Llei Orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de Reforma de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya*, que reconeix a la Generalitat de Catalunya la competència exclusiva en matèria de polítiques de gènere. El seu àmbit competencial preveu:

1. La planificació, el disseny, l'execució, l'avaluació i el control de les normes, plans i directrius generals en matèria de polítiques de dones, així com l'establiment d'accions positives.
2. La promoció de l'associacionisme de dones.
3. La regulació de les mesures i els instruments per a la sensibilització, detecció i prevenció de la violència masclista, així com els serveis i recursos destinats a una protecció integral.

A més, l'Estatut d'Autonomia regula els drets socials i civils de les dones i reconeix el respecte a la vida, la dignitat, la seguretat i la seva autonomia, així com el dret a participar en condicions d'igualtat d'oportunitats amb els homes en tots els àmbits públics i privats (art. 19).

A l'article 41 de l'Estatut s'estableixen els principis d'actuació dels poders públics, i s'indica que aquests hauran de respectar el principi d'igualtat i, tanmateix:

- Garantir el compliment en l'accés a l'ocupació, la formació, la promoció professional, les condicions del treball (incloent-hi la retribució), i en totes les altres situacions, així com garantir que les dones no siguin discriminades per raó d'embaràs o maternitat.
- Garantir la incorporació per part dels poders públics de la transversalitat en totes les polítiques públiques per tal d'aconseguir la igualtat i la paritat de gènere.
- Afrontar de manera integral totes les formes de violència contra les dones i els actes de caràcter sexista i discriminatori.
- Fomentar el reconeixement del paper de les dones en tots els àmbits i promoure la participació dels grups i les associacions de dones en l'elaboració i avaluació d'aquestes polítiques.
- Reconèixer el valor econòmic del treball de cura i atenció dins l'àmbit domèstic i familiar en el marc de les polítiques econòmiques i socials.
- Vetllar perquè la lliure decisió de la dona sigui determinant en tots els casos que puguin afectar a la seva dignitat, integritat i benestar físic i mental, particularment respecte del propi cos i de la seva salut reproductiva i sexual.

D'altra banda, a l'Estatut també s'incorpora la paritat en la composició i en el règim electoral del Parlament (article 56).

Per part del Govern de Catalunya, el tractament de la violència masclista es contempla a la *Llei 5/2008 del dret de les dones per a l'eradicació de la violència masclista*, que la situa a l'agenda política com a prioritària i introdueix importants novetats conceptuals.

Aquesta llei, defineix la violència com aquella que s'exerceix contra les dones com a manifestació de la discriminació i de la situació de desigualtat en el marc d'un sistema de relacions de poder dels homes sobre les dones. A més, fa visibles gran part de les formes en què s'exerceix aquesta violència, no centrant-se únicament en la física sinó també en la psicològica, sexual i econòmica i en tots els àmbits en què pot produir-se, com el de la parella, el familiar, el laboral, el social o el comunitari. De forma resumida, els objectius principals que es proposa a la llei són:

- Eradicar la violència masclista i remoure les estructures socials i els estereotips culturals que la perpetuen.
- Establir mesures integrals de prevenció, detecció i sensibilització amb la finalitat d'eradicar-la de la societat.
- Reconèixer els drets a l'atenció, l'assistència, la protecció, la recuperació i la reparació integral de les dones que la pateixen.

Per al seu compliment, també defineix i ordena la Xarxa d'Atenció i Recuperació Integral, formada per tots els agents socials i serveis directament implicats i, tanmateix, reconeix una sèrie de competències als municipis, concretament les següents:

1. Programar, prestar i gestionar els serveis d'informació i atenció a les dones i efectuar la derivació als diferents serveis en els termes especificats per aquesta llei.
2. Prestar o gestionar altres serveis de la Xarxa d'Atenció i Recuperació Integral, d'acord amb el que s'estableixi per mitjà d'un conveni amb l'administració de la Generalitat de Catalunya.
3. Col·laborar en la gestió de les prestacions econòmiques i les subvencions que aquesta llei estableix.
4. Complir totes les altres funcions establertes per aquesta llei que, en raó de les competències respectives, els correspongui assumir amb relació a les dones que pateixen o han patit violència masclista.

Cal mencionar que els municipis que tinguin una població inferior a 20.000 habitants poden delegar les seves competències a òrgans territorials de major envergadura, com una mancomunitat de municipis o a altres ens locals. A Montornès del Vallès, la població és de 16.172, pel fet de ser un municipi de menys de 20.000 habitants podria

delegar les seves competències a altres òrgans. Tot i així, des de el municipi s'han impulsat diverses actuacions com la posada en marxa d'un servei d'atenció i informació a la dona (SIAD) la qual cosa demostra el seu compromís amb la igualtat efectiva entre dones i homes. Com veiem doncs, l'administració pública local es troba en una posició idònia per desenvolupar un paper actiu en el marc de les polítiques d'igualtat. Així ho reconeixen la Carta Europea d'Autonomia Local i la Carta Europea per la igualtat de dones i homes en la vida local.

Pel que fa a l'ocupació pública, és a dir, als treballadors i treballadores de les Administracions Locals, la Llei 7/2007 de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic estableix que les administracions públiques estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, de la mateixa manera, adoptar mesures per evitar qualsevol tipus de discriminació que tingui lloc a l'àmbit laboral i que suposi un entorn desigual per a homes i dones.

Pel que fa a la igualtat efectiva entre els homes i les dones a Catalunya, el 21 de juliol s'aprova la *Llei 17/2015 d'igualtat efectiva entre dones i homes*. Aquesta llei es veu fortament influenciada per la Carta Europea per a la Igualtat de Dones i Homes, doncs inclou la obligatorietat dels poders públics d'eliminar qualsevol forma de discriminació, ja sigui directa o indirecta, apuntant que la igualtat és una necessitat essencial en qualsevol societat moderna i democràtica. A la mateixa, veiem els següents capítols que fan referència a:

- **Capítol I:** determina l'objecte i les finalitats generals, alhora que estableix els mecanismes per garantir la integració de la perspectiva de gènere en les polítiques públiques, l'avaluació d'impacte i el reconeixement de les associacions.
- **Capítol II:** determina les competències de l'Administració de la Generalitat i de l'administració local en matèria de polítiques d'igualtat.
- **Capítol III:** se centra en els mecanismes per garantir el dret a la igualtat efectiva per mitjà de les polítiques de contractació, subvencions, ajuts, beques, llicències administratives, nomenament paritari i plans d'igualtat per al personal al servei de les administracions públiques de Catalunya.
- **Capítol IV:** defineix les polítiques públiques en diferents àmbits d'actuació: participació política; formació educativa basada en coeducació, drets al treball; reorganització dels temps, habitatge i medi ambient; i estadístiques i estudis amb perspectiva de gènere.
- **Capítol V:** estableix mesures per garantir l'aplicació de la llei.

5. PROCÉS D'ELABORACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT DE GÈNERE

5.1 Objectius

L'**objectiu general** del II Pla d'Igualtat de Gènere de Montornès del Vallès és definir un conjunt integrat i sistemàtic de polítiques i mesures que possibilitin que les dones i els homes del municipi puguin assolir el seu màxim potencial i participar en tant que ciutadans i ciutadanes sense que es doni cap discriminació per raó de gènere.

Es tracta, doncs, de **desenvolupar un marc de referència que orienti els continguts i les actuacions del conjunt de l'organització municipal** i que s'adreci al ple assoliment de la igualtat de gènere. És a dir, a la incorporació de la perspectiva de gènere en tots els àmbits de les polítiques socials, econòmiques, culturals, etc., per tal d'assolir la igualtat real i efectiva, afavorint l'empoderament de les dones i el ple exercici dels seus drets de ciutadania.

A partir d'aquest objectiu general es defineixen els següents **objectius específics**:

1	Elaborar un diagnòstic de la situació de les polítiques municipals des de la perspectiva de gènere.
---	--

El procés d'elaboració del II Pla d'Igualtat ha d'aportar, doncs, un coneixement detallat de la situació de les dones a Montornès de Vallès i dels processos socials que generen o fonamenten les desigualtats entre dones i homes a la ciutat. Es tracta de conèixer el context i les polítiques que es desenvolupen en relació a la igualtat, la prevenció, atenció i eradicació de la violència masclista, els drets i qualitat de vida, la coeducació, les polítiques de temps i la participació de les dones.

2	Aprofundir en el compromís polític per impulsar polítiques d'igualtat de gènere des de l'Ajuntament
---	--

El Pla d'Igualtat de Gènere ha de fer evident el compromís de l'Ajuntament en el desenvolupament d'aquestes polítiques. Així, cal que l'equip de govern en general, i l'Àrea d'Acció Social i la Regidora de polítiques d'igualtat en particular, exerceixin un

fort lideratge en el seu procés d'elaboració i, sobretot, impulsin la participació activa del personal tècnic i també de la ciutadania; en especial de les dones del municipi per tal de garantir que les seves necessitats, demandes, interessos i situacions són recollides i tingudes en compte en el Pla d'Igualtat de Gènere.

3	Promoure la transversalització de les polítiques de gènere.
----------	--

El conjunt del procés d'elaboració del II Pla d'Igualtat de Gènere ha suposat una oportunitat per aproximar i promoure la interacció de les diferents àrees de l'Ajuntament. Es tracta, en definitiva, d'assentar les bases per avançar cap a nous models de treball, de caràcter transversal, que permetin la incorporació efectiva de la perspectiva de gènere en el conjunt de polítiques municipals.

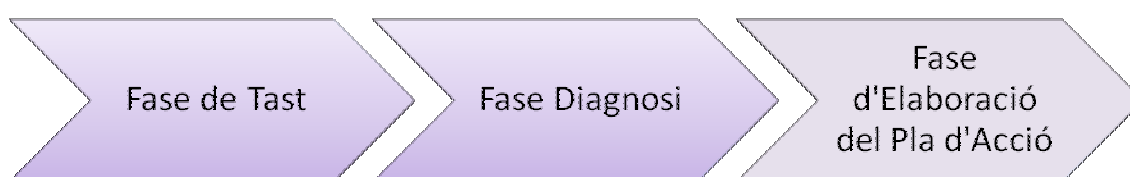
4	Plantejar una proposta integrada i sistemàtica de polítiques i actuacions municipals orientades a l'assoliment de la igualtat de gènere.
----------	---

Com a producte final, el Pla d'Igualtat de Gènere planteja una proposta de polítiques i mesures municipals integral, operativa i sistemàtica. És a dir, que incideixi en la sensibilització, la reflexió, la formació, la recerca i l'acció transformadora cap a la igualtat de gènere en el marc del conjunt de competències del govern local. A més, planteja horitzons d'assoliment dels objectius establerts a curt, mig i llarg termini i amb un sistema d'indicadors que permet l'avaluació de les accions plantejades, tal com es recomana a l'Avaluació del I Pla d'Igualtat de Gènere per a la Ciutadania de Montornès del Vallès (2012-2015).

5.2 Metodologia i fases del procés

L'elaboració del II Pla Municipal d'Igualtat de Gènere de Montornès del Vallès es realitza en **tres fases**.

Figura 1. Fases de l'elaboració del II Pla d'igualtat de Gènere de Montornès del Vallès.



A cada una d'aquestes fases s'han combinat eines metodològiques diverses amb el doble objectiu de fer una anàlisi acurada i basada en un procés participatiu.

És per això que s'han combinat diferents **estratègies i tècniques de treball**:

- **Anàlisi documental** d'informes, estadístiques, memòries, material de difusió i altra documentació disponible. En aquesta fase va tenir un rol rellevant l'Avaluació del I Pla d'Igualtat de Gènere de Montornès del Vallès.
- **Entrevistes en profunditat** amb persones clau del municipi.
- **Grups de Participació** de personal tècnic municipal i persones participants a diferents associacions de dones i feministes. La participació activa de les persones treballadores i de les dones de les entitats té, a més, un doble objectiu doncs, a banda d'aportar informació necessària per a la diagnosi i per al Pla d'Acció, el mateix procés és descobridor i formador al permetre la presa de consciència de les desigualtats.
- **Qüestionari adreçat a la ciutadania** per a conèixer les percepcions i opinions de la població sobre les desigualtats entre homes i dones al municipi i les polítiques d'igualtat de gènere que s'estan portant a terme des del consistori.

Per a impulsar el procés s'ha comptat amb un **grup de lideratge**, format per persones referents tant a nivell tècnic com polític en l'impuls del Pla d'Igualtat i amb les quals s'ha establert un contacte continuat. Aquestes persones són, concretament:

- Jose A. Montero Domínguez (Alcalde)
- Jordi Delgado Mengual (Regidor delegat de l'Àrea d'Acció Social)
- Abel Navarro Cardenal (Regidor de l'Àrea d'Economia)
- Mar García Martos (Regidora de Polítiques d'Igualtat)
- Marta Pérez Fernández (Directora del Projecte de Intervenció Integral de Montornès Nord)
- Marga Bernáñez Casaus (Técnica de participació)
- Noelia Beltran Blanco (Cap de l'Àrea de Presidència)
- Maribel Pinza García (Coordinadora de Serveis Socials)
- Jose Gómez Anoro (Agent d'Igualtat)

A continuació es descriu cada una de les fases acomplertes explicant amb detall les estratègies i tècniques metodològiques utilitzades.

5.2.1. Fase de tast

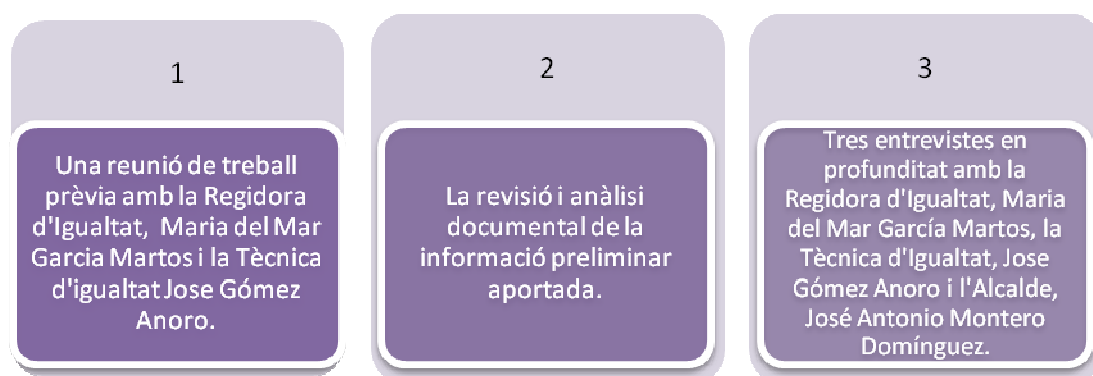
La Fase de Tast **proporciona informació sobre la situació de partida** per a l'elaboració del II Pla d'Igualtat de Gènere Montornès del Vallès, per a acabar de dissenyar el procés de treball de les fases següents i, a la vegada, conèixer d'entrada els principals punts d'interès per al desenvolupament de la diagnosi i per a l'elaboració del pla d'acció.

Establir aquesta situació de partida significa conèixer:

- Expectatives de l'Ajuntament en relació al procés d'elaboració i als continguts del II Pla d'Igualtat de Gènere.
- Organització i funcionament de les polítiques d'igualtat de gènere que s'estan duent a terme al municipi i preparació de la fase diagnòstica.
- Sensibilització de l'organització en relació a la igualtat de gènere.
- Lideratges, responsabilitats i posicionament en relació amb el II Pla d'Igualtat de Gènere de Montornès del Vallès.

L'obtenció d'aquesta informació s'ha realitzat mitjançant:

Figura 2. Obtenció d'informació en la fase de tast



Els resultats d'aquesta fase no s'inclouen separatament com a conclusions de la diagnosi, però sí queden recollides en l'anàlisi global en tant que han aportat informació rellevant sobre la situació de la igualtat de gènere en cada un dels àmbits del Pla d'Igualtat de Gènere.

5.2.2. Fase de diagnosi

En aquesta fase l'**objectiu** és conèixer la situació de la igualtat de gènere al municipi, per tal d'identificar els obstacles per a la seva consecució i definir quin són els aspectes a millorar. L'obtenció d'aquesta informació s'ha realitzat, en primer lloc, mitjançant una **anàlisi documental** d'informes, estadístiques locals, memòries, material de difusió i informació editats per l'Ajuntament; així com altres materials útils per establir comparatives i ampliar el marc d'anàlisi, produïts principalment per la Diputació de Barcelona i la Generalitat de Catalunya. Tanmateix, l'Avaluació del Pla d'Igualtat de Gènere de Montornès del Vallès, finançat per la Diputació de Barcelona i elaborat per la Fundació SURT ha tingut també un paper fonamental en l'anàlisi de la situació del municipi.

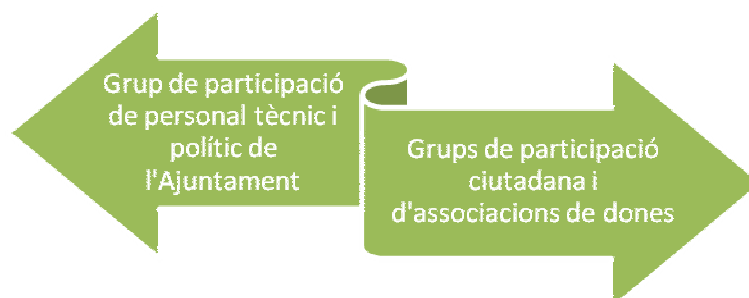
Així mateix, s'han **entrevistat a dues persones amb responsabilitats tècniques i a tres persones representants del teixit social associatiu el municipi** tal com es recull a la taula següent:

Taula 1. Entrevistes realitzades en la fase de diagnosi

Nom i cognoms	Perfil	Data
Noelia Beltrán Blanco	Cap Àrea de Presidència	23/11/2016
Isabel Martínez Ortín	Caporal de la Policia Local	11/11/2016
Maribel Balades Camino	Presidenta de l' Associació ADIM	11/11/2016
Nayara Vicente Corrales i Paula Fernández Rueda	Membres de l'Esplai Panda	11/11/2016

També, s'han realitzat sessions de treball amb **dos Grups de Participació**, en els qual han participat un total de **49 persones**, 36 dones i 13 homes. Els dos Grups de Participació que es constituïren foren els següents:

Figura 3. Grups de participació en la fase de diagnosi



Les sessions de treball dels Grups de Participació han estat de dues hores de durada, estructurades en una sessió per grup. El primer grup es va convocar en horari laboral, un matí; i el segon en horari de tarda.

A continuació s'aporta el llistat de persones que van participar a cada Grup.

Grup A: Personal Tècnic i polític de l'Ajuntament de Montornès del Vallès

23 de novembre de 2016, de 11:00 a 13:00

Hi van participar 29 persones (19 dones i 10 homes)

Taula 2. Participants al grup de discussió de personal tècnic i polític en la fase de diagnosi

Nom i cognoms	Perfil
Pilar Casilla Sole	OAC - Secretaria
Marta Fontanet Codina	Rehabilitació PIMN
Marta Pérez Fernández	Directora PIMN
Marga Bernàndez Casaus	Tècnica Participació
Anna Poderoso Martin	Tècnica de Cultura
Yolanda Martínez Puentes	Biblioteca
Edu Tomás García	Educador social
Silvia Guerrero Escribano	Treballadora social
Jordi Soler Sala	Director Escola municipal de música
Oriol Barnet Pizarro	Dinamitzador juvenil
Jessica Cano Del Pozo	Técnica de RRHH
Esther Querol Pallares	Directora ZEM
Josep M ^a Rosas Novoa	Tècnic d'esports
David González Tapia	Responsable brigada
Pep Pérez Ametller	Tècnic territori
Mar García Martos	Regidora polítiques d'igualtat

Nom i cognoms	Perfil
M ^a Jose Figuera Martínez	Regidora de serveis socials i promoció de la salut
Miguel Angel Bueno Aranda	Regidor de festes, mobilitat
Helena Ollè Julia	Regidora de cultura i cooperació
Juan José Fernández Martín	Regidor de Serveis i atenció als barris, d'Organització i RR.HH, d'Esports, Seguretat Ciutadana i de l'Àrea de Territori.
Marina Sánchez Alcolea	Regidora d'infància, joventut i mitjans de comunicació
Celia Bertomeu Bertomeu /Isabel Martínez Ortin	Caporal Policia
Estanis Armand Sáez	CAP OPEC
Júlia Cid Barrios	Secretaria
Pepi Martínez Sánchez	Secretaria Alcaldia
Maribel Pinza García	Coordinadora Serveis Socials
Noelia Beltran Blanco	CAP presidència
José Gómez Anoro	Tècnica d'Igualtat
Laura Ojalvo Boté	Oficina del Barri

Grup B: Participació ciutadana i associacions de dones

23 de novembre de 2016, de 18:00 a 20:00

Hi van participar 20 persones (16 dones i 4 homes)

Taula 3. Participants al grup de discussió de ciutadania i associacions de dones en la fase de diagnosi

Perfil persones participants
Afibromon: 2 persones
Borsa de treball: 1 persona
Educar i conèixer en família: 1 persona
Individual: 6 persones

Associació fotogràfica de Montornès: 1 persona
Gegants/Esplai Panda: 5 persones
ADIM: 2 persones
Volumont: 1 persona
Club Atletisme Montornès: 1 persona

Les **tècniques de dinamització** utilitzades als Grups de Participació han tingut com a principal objectiu facilitar un debat estructurat i el més participatiu possible entre les persones assistents sobre les desigualtats de gènere més presents al municipi.

Les conclusions dels Grups de Participació s'incorporen a l'informe de diagnosi com a part de l'anàlisi de caràcter més qualitatiu.

A banda de les entrevistes i els grups de participació, també es va elaborar un **qüestionari adreçat a la ciutadania** (Annex 3) per a conèixer les percepcions i opinions de la població sobre les desigualtats entre homes i dones al municipi i sobre les polítiques d'igualtat de gènere que s'estan portant a terme des del consistori. Al qüestionari han respost 38 persones (28 dones i 10 homes), la qual cosa fa palesa una **baixa participació de la ciutadania** que fa difícil la interpretació de les dades.

Pel que fa al nivell d'estudis, totes les persones que han respost al qüestionari tenen estudis, ja sigui secundaris o superiors. Respecte a l'edat de les persones participants, i com es pot veure a la següent taula (veure Taula 4), hi ha més diversitat:

Taula 4. Edat de les persones enquestades en la fase de diagnosi

Edat de les persones enquestades							Total
Edat	16 a 25	26 a 35	36 a 45	46 a 55	56 a 65	Més de 65	
Homes	3	1	0	4	2	0	10
Dones	2	5	8	6	6	1	28

Respecte la procedència de les persones que van respondre al qüestionari, només el 18% són persones de fora de Catalunya, la resta són de Montornès del Vallès, de la mateixa comarca, o bé de Barcelona o altres parts de Catalunya.

Per últim, es va realitzar una **reunió de treball amb l'oposició política del municipi** a la que van assistir els regidors i regidores dels següents grups polítics municipals: dues regidores del Partit Socialista de Catalunya, un regidor del Partit Popular, un regidor d'Esquerra Republicana de Catalunya i una regidora de Ciutadans.

5.2.3. Fase de pla d'acció

Aquesta tercera fase té per objectiu elaborar una proposta municipal integrada i sistemàtica de polítiques i actuacions orientades a l'assoliment de la igualtat de gènere.

Per fer-ho s'ha convocat una sessió de treball de cada un dels dos **grups de participació** configurats en la fase de diagnosi. Les persones participants en el **Grup A: Personal Tècnic i polític de l'Ajuntament de Montornès del Vallès** han estat 12 dones i 4 homes, i en el **Grup B: Participació ciutadana i associacions de dones**, 6 dones i 2 homes.

Les sessions de treball dels Grups de Participació han estat de dues hores de durada, estructurades en una sessió per grup. El primer grup es va convocar en horari laboral, un matí, i en una única sessió i el segon en horari de tarda.

A continuació s'aporta el llistat de persones que ha participat a cada grup.

Grup A: Personal Tècnic i polític de l'Ajuntament de Montornès del Vallès

22 de febrer de 2017, de 11 a 13h.

Han participat 16 persones (12 dones i 4 homes)

Taula 5. Participants al grup de discussió de personal tècnic i polític en la fase de pla d'acció

Nom i cognoms	Perfil
Pilar Casilla Sole	OAC
Carol Villar Romón	Tècnica infància
Marta Fontanet Codina	Rehabilitació PIMN
Marta Pérez Fernández	Directora PIMN
Marga Bernàndez Casaus	Tècnica Participació
Jordi Soler Sala	Director Escola municipal de música

Nom i cognoms	Perfil
Isra de Francisco Calvo	Dinamitzador juvenil
Esther Querol Pallarés	Directora ZEM
Josep M ^a Rosas Novoa	Tècnic d'esports
Maribel Pinza García	Coordinadora Serveis Socials
Jose Gómez Anoro	Agent d'igualtat
Mar García Martos	Regidora polítiques d'igualtat
Isabel Martínez Ortín	Caporal Policia Local
Helena Ollé Julia	Regidora de cultura i cooperació
Ana Poderoso Martín	Tècnica de cultura
Marc Colàs Aldea	Tècnic de promoció de la salut i cooperació

Grup B: Participació ciutadana i associacions de dones

22 de febrer de 2017, de 18 a 20h.

Hi ha participat 8 persones (6 dones i 2 homes).

Taula 6. Participants al grup de discussió de ciutadania i associacions de dones en la fase de pla d'acció

Perfil persones participants
Borsa de treball: 2 persones
Associació Remençada: 1 persona
Gegants: 2 persones
ADIM (entitat de dones): 2 persones
Volumont (entitat de voluntariat): 1 persona

Com a resultat del procés de realització del Pla d'Acció, es plantegen unes Línies Estratègiques d'actuació, identificades per aquest Pla d'Igualtat de Gènere i en línia amb les recomanacions de la Diputació de Barcelona:

- **LE1.** Articular el **compromís** institucional i transversal amb la igualtat de gènere de l'Ajuntament de Montornès del Vallès.
- **LE2.** Reforçar i ampliar l'acció contra les **violències** masclistes.
- **LE3.** Fomentar l'empoderament de les dones de la ciutat a partir de l'impuls d'una democràcia equitativa i participativa, que promogui l'accés i **participació** de les dones en tots els espais, nivells de responsabilitat i àmbits de la vida pública.
- **LE4.** Promoure una redistribució equitativa **dels treballs i dels temps** entre dones i homes, tant en l'àmbit públic com privat.
- **LE5.** Promoure la **coeducació** en tots els nivells educatius, fomentant la transmissió de valors lliures d'estereotips i que promoguin la igualtat, la no discriminació i el respecte per la diversitat.
- **LE6.** Situar la sostenibilitat de la vida en el centre del les polítiques públiques locals, promovent les condicions per a que totes les persones gaudeixin d'una **vida digna**.

A continuació es presenta un **quadre resum de les 6 línies estratègiques** per tal d'aterrar el llenguatge tècnic de cara a la difusió i presentació d'aquest instrument a la ciutadania:

Taula 7. Resum de les Línies Estratègiques del Pla d'Acció

LE1	COMPROMÍS AMB LA IGUALTAT
LE2	VIOLENCIES MASCLISTES
LE3	LIDERATGE I PARTICIPACIÓ DE LES DONES
LE4	MERCAT DE TREBALL I CURA
LE5	COEDUCACIÓ
LE6	DRETS I QUALITAT DE VIDA

Aquestes 6 Línies Estratègiques (consensuades amb la voluntat política i tècnica de l'Ajuntament de Montornès del Vallès) són un bon **reflex de les temàtiques i prioritats fixades** en relació a les desigualtats existents entre dones i homes identificades en la fase de diagnosi.

També és important destacar que aquestes línies estratègiques d'acció, tal com es veu a la següent taula, estan totalment en consonància amb **les línies d'acció que es desprenen del Pla d'Acció Municipal (PAM)**, el qual introdueix la perspectiva de

gènere i, per tant, obliga les persones responsables a incorporar aquesta perspectiva des del disseny de les actuacions fins a l'avaluació de les mateixes.

A la següent taula es mostra els principals objectius del PAM, perquè es faci palès la vinculació entre el PAM i el II Pla d'Igualtat:

Taula 8. Principals objectius del PAM

OBJECTIU DE CIUTAT	OBJECTIU ESTRATÈGIC	OBJECTIU OPERATIU
I. Drets Social i Benestar. Ser un municipi compromès amb la defensa dels drets socials, que lideri polítiques contra l'exclusió social i la pobresa. Abordar de manera integral el benestar de la ciutadania, les famílies i la comunitat per fer possible el seu desenvolupament.	1.2 Facilitar l'autonomia de les persones per facilitar la seva inclusió.	Elaborar el Pla Local de Discapacitats.
	1.3 Potenciar la integració, la convivència i la implicació de les persones en els programes socials del municipi.	Donar suport a iniciatives de grups informals de dones.
		Oferir recursos i eines per promoure la conciliació de la vida familiar, laboral i social.
	1.4 Promoure una ciutadania compromesa vers la igualtat.	Incrementar el treball en xarxa per a la prevenció, la detecció i l'atenció contra les violències masclistes
		Garantir un servei d'informació i atenció integral a les dones i col·lectius LGTBI.
		Reconèixer el lideratge i la participació de les dones en tots els nivells de la vida pública.

Amb tot, no es pot oblidar que les desigualtats socials són conseqüència d'una estructura social en la qual s'acumulen altres eixos de diferenciació i desigualtat tant rellevants com són el nivell d'ingressos, l'edat, l'origen geogràfic o ètnic, la religió, la orientació sexual o la identitat de gènere, la diversitat funcional, l'estructura familiar,

entre altres. Aquests, articulats amb les desigualtats de gènere, reforcen la situació de vulnerabilitat o exclusió social en què es troben moltes dones en els diversos àmbits apuntats. Si s'atén la importància de considerar la **intersecció entre la desigualtat de gènere i la resta d'eixos de desigualtat existents**, es podrà, de forma aproximada però eficient, plantejar actuacions específicament adreçades a col·lectius que requereixen un tractament especial que els garanteixi la igualtat d'oportunitats entesa com a base per assolir la igualtat de gènere.

6. DIAGNOSI

Aquest capítol es dedica a analitzar quin és l'estat de la qüestió respecte a les desigualtats de gènere al municipi i respecte a les polítiques d'igualtat promogudes per l'Ajuntament de Montornès del Vallès. L'objectiu principal del capítol és facilitar una fotografia de la situació de les relacions de gènere al municipi i recollir totes aquelles accions municipals que promouen la igualtat de gènere. Tot això, amb l'objectiu d'assentar les bases per la definició d'un Pla d'Acció Municipal (capítol 6).

Tal com s'ha explicat al capítol anterior, per realitzar aquesta avaluació diagnòstica s'han dut a terme estratègies metodològiques quantitatives i qualitatives.

El capítol s'estructura en set apartats. El primer apartat (5.1) esdevé una contextualització del municipi, realitzada a partir de dades oficials proporcionades per l'Oficina de Dones i LGTBI de la Diputació de Barcelona, per l'Ajuntament de Montornès del Vallès, extretes de l'Idescat i del Programa Hermes.

L'apartat 5.2 presenta un recorregut sobre la trajectòria i l'estat de la qüestió de les polítiques d'igualtat de gènere del Consistori on s'explica l'organització tècnica i política de la promoció de la igualtat de gènere de l'Ajuntament de Montornès del Vallès i les principals actuacions desenvolupades per la **Regidoria de Polítiques d'Igualtat** que va emprendre el lideratge d'aquestes polítiques dins de l'estructura del Consistori.

Els següents apartats del capítol Diagnosi (apartat 5.3, 5.4, 5.5, 5.6 i 5.7) analitzen els àmbits considerats fonamentals com a base diagnòstica per definir el Pla d'Acció:

- Violències masclistes
- Educació i cultura
- Qualitat de vida: esport i salut
- Mercat laboral i cura
- Participació i lideratge de les dones

Per a l'anàlisi dels àmbits es presenten dades quantitatives, així com informació de caire qualitatiu (entrevistes i grups de discussió), i una anàlisi de la informació rebuda sobre els diversos àmbits i qüestionaris. A més, hem acompanyat cada àmbit amb un punt final de conclusions/resum genèric que ajuda a sintetitzar i comprendre els diferents àmbits.

6.1. Context territorial i demogràfic

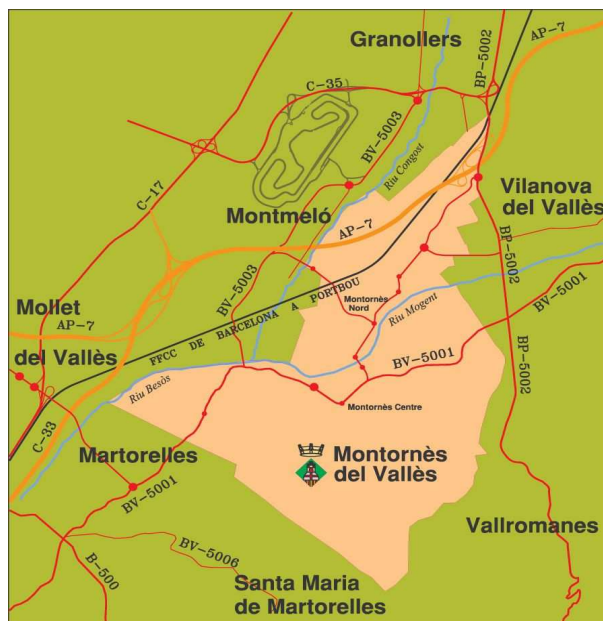
En el següent apartat tenim per objectiu l'anàlisi d'aspectes que són importants des de la perspectiva de gènere, com són els factors socio-demogràfics. Aquestes dades seran essencials per formar una visió general de les fortaleeses i les oportunitats del municipi en relació a la posada en funcionament del II Pla d'Igualtat de Gènere de Montornès del Vallès.

Tenint en compte determinats aspectes sociodemogràfics del municipi i de la seva població podrem assenyalar algunes característiques generals pel que fa a la desigualtat de gènere. Per tant, aquesta exploració sociodemogràfica permetrà la disposició d'un marc de referència per a la diagnosi posterior.

6.1.1. El territori

El municipi de Montornès del Vallès es troba situat a l'extrem sud de la serralada litoral catalana i forma part de la comarca del Vallès Oriental. El municipi es troba a 25 Km de la ciutat de Barcelona i a 8 km de Granollers, la capital de la comarca. Tanmateix, el municipi està connectat a la resta de Catalunya a través de les vies AP-7, les carreteres C-17 (Barcelona – Vic), BV-5001 (Sant Adrià del Besòs – La Roca del Vallès) i BP – 5002 (Granollers – El Masnou). En quant al transport ferroviari, el municipi està comunicat amb els trens de Renfe (rodalies des de Barcelona – Montmeló – Sants). Els autobusos també són una alternativa que connecta altres punts del mapa (Barcelona – Montmeló – Granollers i Montornès – Barcelona).

Figura 4 . Mapa del municipi



Font: web de l'Ajuntament de Montornès del Vallès.

Tal com indica el Pla de mobilitat urbana sostenible de Montornès del Vallès (2015-2021), el municipi està ubicat al costat del riu Mogent, dividint el territori en tres, la part de Montornès Nord, una petita zona urbana a la part sud del municipi i la zona industrial.

Tanmateix, la distribució del municipi en zones urbanes és la següent:

- **Centre Sud:** està situat entre l'Av. Onze de Setembre fins al C/ Francesc Layret i des del Major fins el C/ De la Mare de Déu del Carme. Aquest territori té la meitat de la zona comercial i dos equipaments educatius: El CEIP i el parvulari Sant Sadumí.
- **Centre Nord:** està situat entre el C/ Major fins l'Avinguda Onze de Setembre i el C/ Rafael Alberti. Aquesta zona és la que concentra una major part dels comerços del municipi, el CEIP Palau d'Ametlla i l'equipament cultural com és el Teatre Municipal.
- **Urbanització Can Bosquerons – Les Vinyes:** aquesta zona s'estén des de el C/ De la Mare de Déu del Carme per l'Avinguda Barcelona i la zona urbana del sud. Aquesta zona compta amb una llar d'infants, la Galeria Municipal de Can Xerracan i una part de la zona comercial del municipi.

- **Montornès Nord:** està ubicada entre les zones industrials a la vessant oest del Riu Mogent. Aquesta zona compta amb equipaments com el CEIP Escola Meridiana o un mercat.
- **Ernest Lluch – Onze de setembre:** Aquesta zona s'estén des de l'Avinguda Onze de Setembre fins l'Avinguda Ernest Lluch tocant el riu Mogent. A aquesta zona s'hi troba l'IES Vinyes Velles i diverses zones verdes.
- **Centre Est:** Va des del C/ Francesc Layret fins el final de la part urbana del municipi. Aquesta zona recull els equipaments de l'IES Marta Mara i el CEIP Mogent.
- **Can Parera:** Aquesta zona toca el Centre Nord i Ernest Lluch – Onze de Setembre i recull l'Ajuntament, el CAP, el CEIP Can Parera, la Biblioteca de Montornès i zones verdes com el Parc dels Castanyers i la Plaça de l'Ajuntament.
- **Barri Ca l'Ametller:** comprèn la banda est del municipi amb el centre. Aquesta zona és la més petita del municipi.

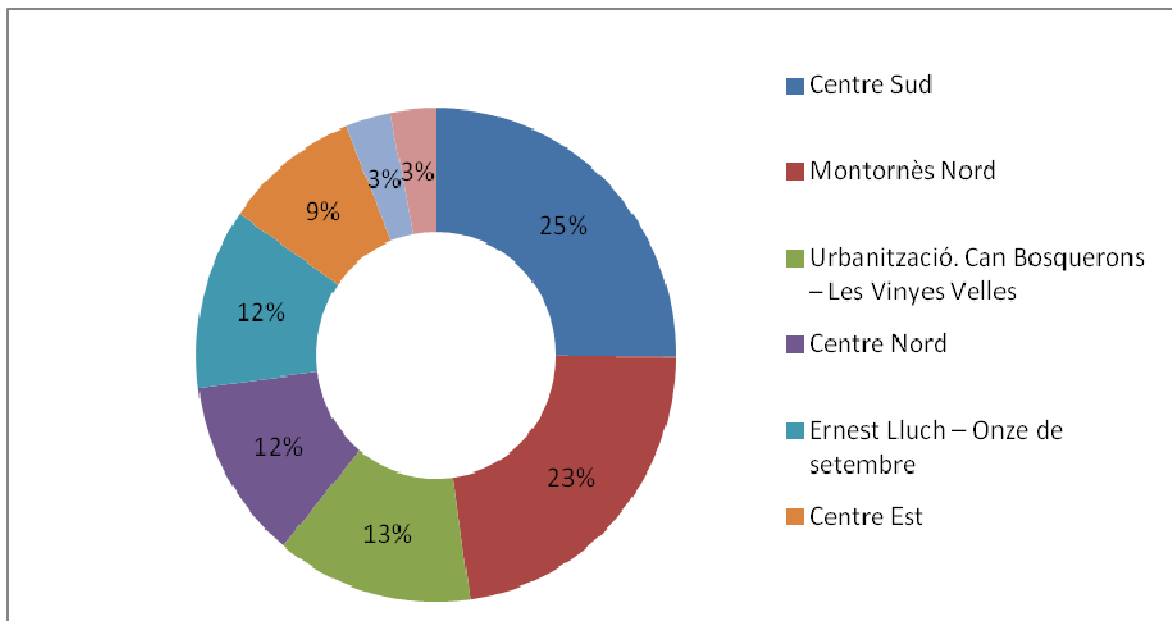
A continuació presentem les dades poblacionals per zones, tal com es descriuen a l'àrea de mobilitat urbana sostenible de Montornès del Vallès (2015 - 2021). Es presenten per donar una panoràmica general sobre la distribució de la població per les diverses zones del municipi, encara que no estiguin desglossades per sexe.

Taula 9. Població per zones. Absolut. Any 2014

Població de per zones de Montornès del Vallès	Població
Centre Sud	4.056
Montornès Nord	3.654
Urbanització. Can Bosquerons – Les Vinyes Velles	2.141
Centre Nord	1.919
Ernest Lluch – Onze de setembre	1.910
Centre Est	1.482
Can Parera	494
Barri Ametller	494

Font: Pla de mobilitat sostenible de Montornès del Vallès 2015-2021

Gràfic 1. Quantitat d'habitants per barris. Percentatge. Montornès del Vallès. Any 2014

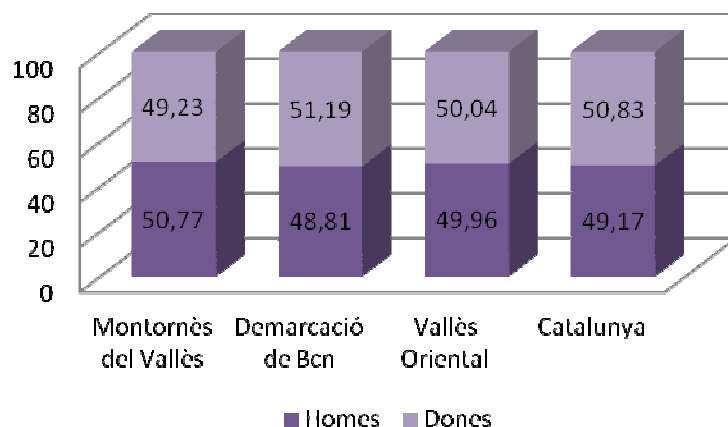


Font: Pla de mobilitat sostenible de Montornès del Vallès 2015-2021

6.1.2. La població

Segons les dades de la Diputació de Barcelona, per l'any 2015, del total d'habitants a Montornès del Vallès, 16.172, el **49,23% eren dones, mentre que un 50,77% eren homes**. Al gràfic següent observem que tant el municipi de Montornès del Vallès com la demarcació de Barcelona, la Comarca del Vallès Oriental o Catalunya tenen una distribució entre dones i homes pràcticament equitativa. No obstant, a Montornès del Vallès, a diferència dels altres territoris, hi ha més homes que dones.

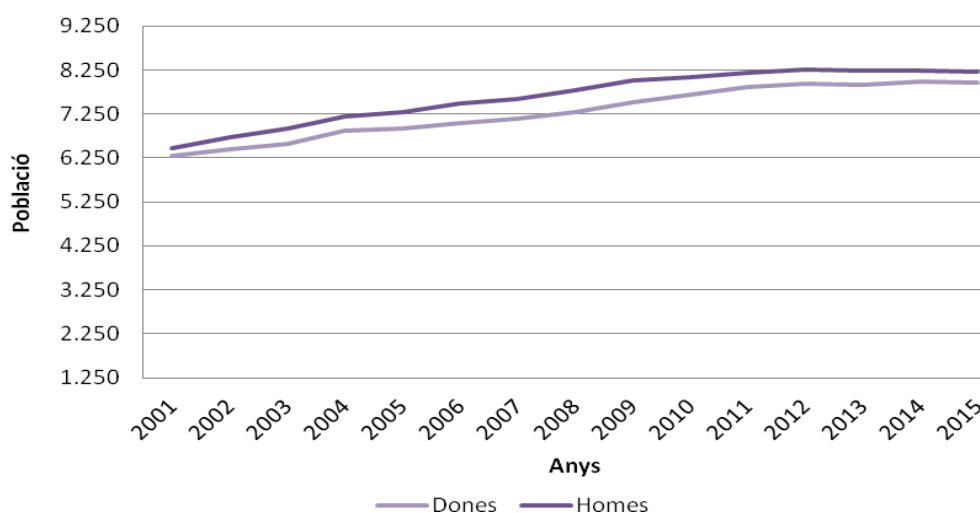
Gràfic 2. Població total desglossada per sexe. Percentatges. Comparació Montornès del Vallès- Vallès Oriental – Catalunya. Any 2015



Font: dades facilitades per l'Oficina de les Dones i LGTBI a partir de dades de l'Idescat, l'INE i HERMES ¹

A nivell d'**evolució de la població al municipi**, tal com veiem al gràfic següent, durant els darrers anys la població del municipi de Montornès del Vallès ha tingut un creixement moderat. Al 2011, quan aquesta tendència s'atura, i el volum d'habitats no creix, i, fins i tot, alguns anys disminueix (2013 i 2015). El número de dones es manté menor al dels homes durant tot el període.

Gràfic 3. Evolució de la població municipal 2001-2015



Font: gràfic elaborat per l'Oficina de les Dones i LGTBI a partir de dades de l'Idescat, l'INE i HERMES

¹ A l'annex s'inclou la font, és a dir, el document lliurat per la Diputació de Barcelona.

Taula 10. Evolució de la població municipal 2001-2015

Any	Dones	Homes	Total
2001	6.295	6.476	12.771
2002	6.449	6.722	13.171
2003	6.568	6.916	13.484
2004	6.876	7.189	14.065
2005	6.908	7.282	14.190
2006	7.030	7.486	14.516
2007	7.130	7.593	14.723
2008	7.279	7.779	15.058
2009	7.507	8.002	15.509
2010	7.697	8.093	15.790
2011	7.856	8.186	16.042
2012	7.933	8.259	16.192
2013	7.923	8.227	16.150
2014	7.976	8.241	16.217
2015	7.962	8.210	16.172

Font: dades facilitades per l'Oficina de les Dones i LGTBI a partir de dades de l'Idescat, l'INE i HERMES

Respecte a la **comparació amb la demarcació, la Comarca i Catalunya**, podem veure a la taula següent que a tots els territoris la població ha augmentat de forma continuada, encara que en el cas del municipi aquest augment ha sigut molt evident (també a nivell de tota Catalunya es pot notar aquesta pujada important, sobretot la dècada de 2001-2010).

Taula 11. Comparativa evolució per dècades de la població municipal 1960-2010. Percentatges.

	Àmbit Municipal	Demarcació Barcelona	Àmbit Comarcal	Catalunya
1960-1970	425,25%	37,91%	72,44%	31,35%
1970-1981	37,53%	18,09%	45,77%	16,62%
1981-1991	7,07%	0,68%	16,57%	1,73%
1991-2000	14,59%	1,76%	16,21%	3,34%
2001-2010	27,07%	14,71%	28,13%	19,97%

Font: dades facilitades per l'Oficina de les Dones i LGTBI a partir de dades de l'Idescat, l'INE i HERMES

Quant a la **distribució de la població per sexe i edat**, és interessant veure que els homes són la majoria en la franja d'edat entre 0 i 54 anys (amb excepció de la franja 5-

9 anys i 25-29 anys), mentre a partir dels 55 anys la majoria són dones. Aquestes dades mereixen d'una especial atenció en la planificació de les polítiques públiques, ja que les dones grans representen un col·lectiu d'alt risc de pobresa, a causa de les pitjors condicions de les dones en el mercat de treball que impliquen menors cotitzacions al llarg de la vida laboral i, en conseqüència, menors recursos en la vellesa.

Taula 12. Població per sexe i edat. Montornès del Vallès. Percentatge. Any 2015²

Edat	%Dones	%Homes	Total
De 0 a 4	3,11%	3,42%	6,53%
De 5 a 9	3,38%	3,27%	6,65%
De 10 a 14	2,67%	2,87%	5,53%
De 15 a 19	2,15%	2,35%	4,50%
De 20 a 24	2,31%	2,37%	4,69%
De 25 a 29	3,01%	2,94%	5,94%
De 30 a 34	4,30%	4,37%	8,67%
De 35 a 39	4,45%	5,47%	9,92%
De 40 a 44	4,04%	4,72%	8,76%
De 45 a 49	3,82%	4,08%	7,90%
De 50 a 54	3,10%	3,38%	6,49%
De 55 a 59	2,96%	2,94%	5,91%
De 60 a 64	2,44%	2,23%	4,67%
De 65 a 69	2,13%	2,05%	4,17%
De 70 a 74	1,83%	1,68%	3,51%
De 75 a 79	1,30%	1,17%	2,47%
De 80 a 84	1,29%	0,88%	2,16%
De 85 i més	0,96%	0,56%	1,52%
TOTAL	49,23%	50,77%	100,00%

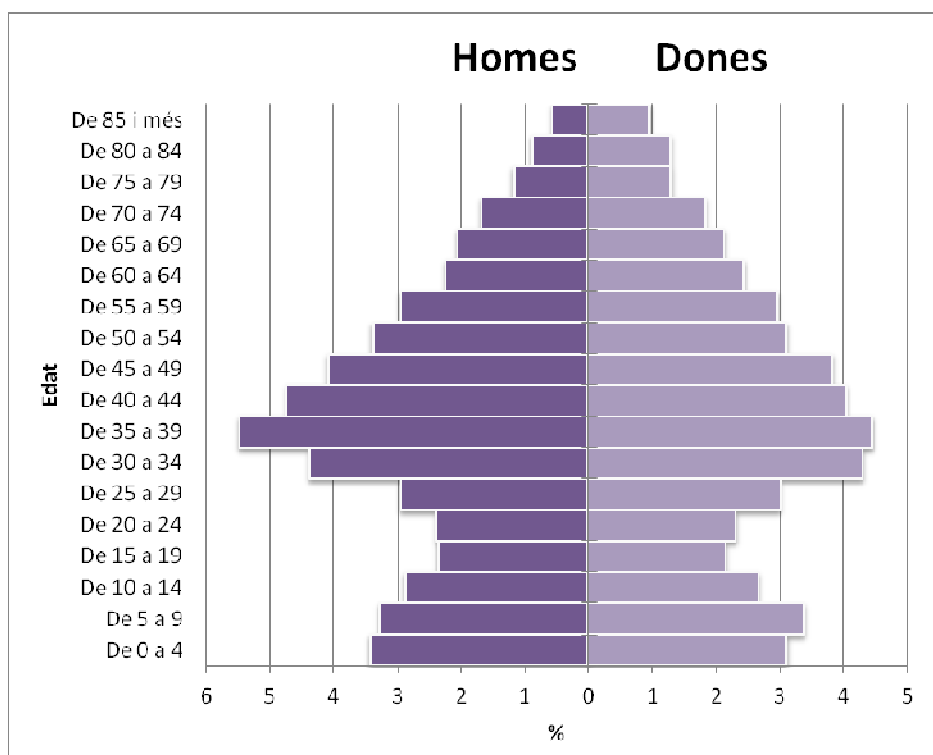
Font: dades facilitades per l'Oficina de les Dones i LGTBI a partir de dades de l'Idescat, l'INE i HERMES

Si ordenem les dades en una **piràmide de població**, es veu la importància numèrica del cos central de la població, ja que la població de Montornès del Vallès es concentra majoritàriament entre els 30-34 anys i els 50-54 anys. Com a la majoria de les piràmides de població de les societats occidentals actuals, la base és més estreta que el cos central, encara que no té una dimensió del tot insignificant. Amb la piràmide de població és pot detectar de forma molt visual com la població masculina és la majoria,

² En lila posem de relleu el percentatge més alt entre dones i homes.

sobretot al cos central, i que en els grups d'edat més avançada la proporció de població femenina és major.

Gràfic 4. Població per sexe i edat. Montornès del Vallès. Percentatge. Any 2015



Font: gràfic elaborat per l'Oficina de les Dones i LGTBI a partir de dades de l'Idescat, l'INE i HERMES

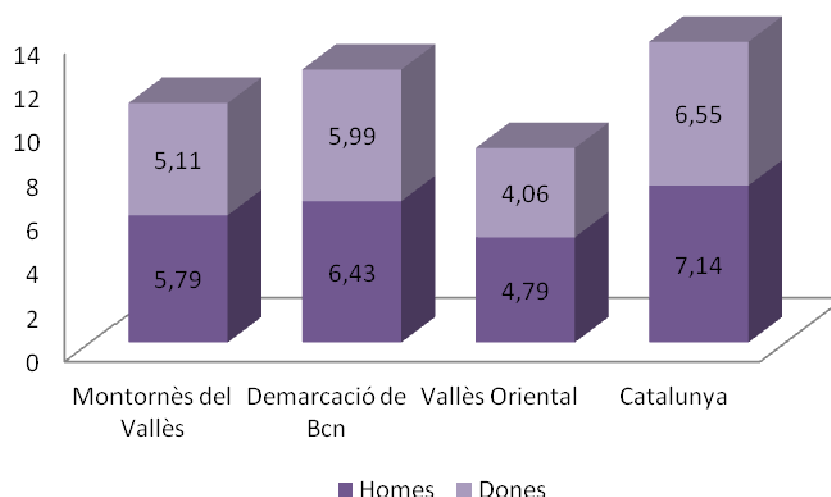
Comparant les dades amb la Demarcació de Barcelona, la Comarca del Vallès Oriental i Catalunya, les estructures són molt similars, amb un cos central en què es concentra la majoria de la població. Encara que també val la pena ressaltar que, en el cas del municipi, la població de les franges d'edat de la infància (0-14) és major. A més, es confirma a tots els nivells territorials l'existència d'una major proporció de dones a partir dels 50-55 anys.

Si desglossem les **dades sobre població per nacionalitat i sexe**, podem veure com al municipi de Montornès del Vallès, també en aquest cas, el percentatge de població masculina és major. Si comparem amb els altres nivells territorials, és interessant veure com el percentatge dels homes estrangers és major tant per la Demarcació de Barcelona, com per la Comarca i Catalunya; mentre que en el cas de la població en

conjunt, la tendència es reverteix (veure gràfic 5). Això pot ser fruit d'una immigració lleument masculinitzada, tal com es pot observar a continuació.

Gràfic 5. Població estrangera desglossada per sexe sobre la població total. Percentatges.

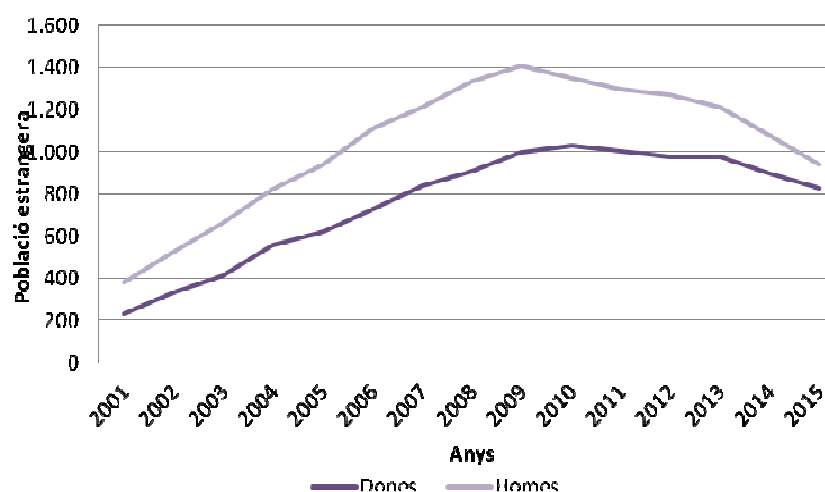
Montornès del Vallès, Demarcació de Barcelona, Vallès Oriental i Catalunya. 2015



Font: elaboració pròpia a partir de dades facilitades per l'Oficina de les Dones i LGTBI a partir de dades de l'Idescat, l'INE i HERMES

Respecte a **l'evolució en el temps de la població estrangera** del municipi, és possible veure que, amb algunes similituds a la tendència a nivell de població total, hi ha un important creixement de les persones estrangeres fins al 2009 aproximadament, i després hi ha una baixada, més en el cas dels homes que les dones. De fet, encara que els homes són més durant tot el període analitzat, en aquests últims anys la diferència entre dones i homes estrangeres sembla haver disminuït. Una possible hipòtesis és que amb la crisi econòmica que va afectar inicialment sobretot sectors molt masculinitzats (com la construcció i la indústria) la població estrangera masculina hagi disminuït de forma més important que la femenina.

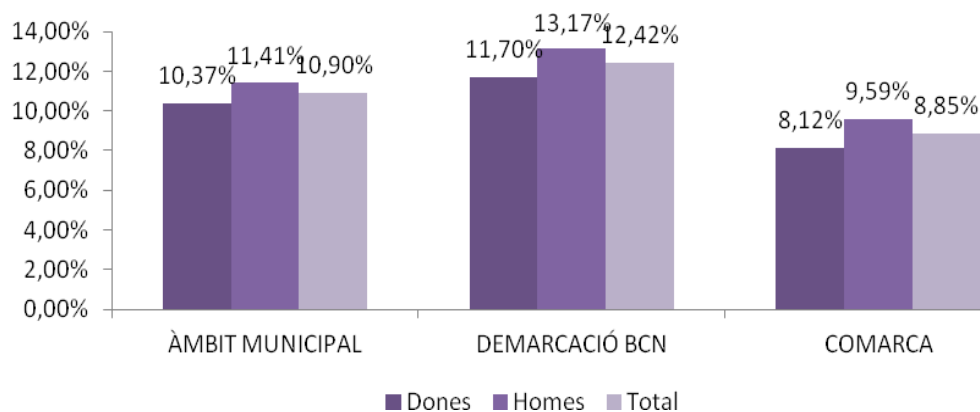
Gràfic 6. Evolució de la població estrangera municipal 2001-2015



Font: gràfic elaborat per l'Oficina de les Dones i LGTBI a partir de dades de l'Idescat, l'INE i HERMES

Quant a **taxa d'estrangeria global**, al 2015 representava un 10,37% del total de la població en el cas de Montornès del Vallès, i un 12,42% en el cas de Catalunya un 8,85% en el cas del Vallès Oriental.

Gràfic 7. Taxa d'estrangeria global. Any 2015

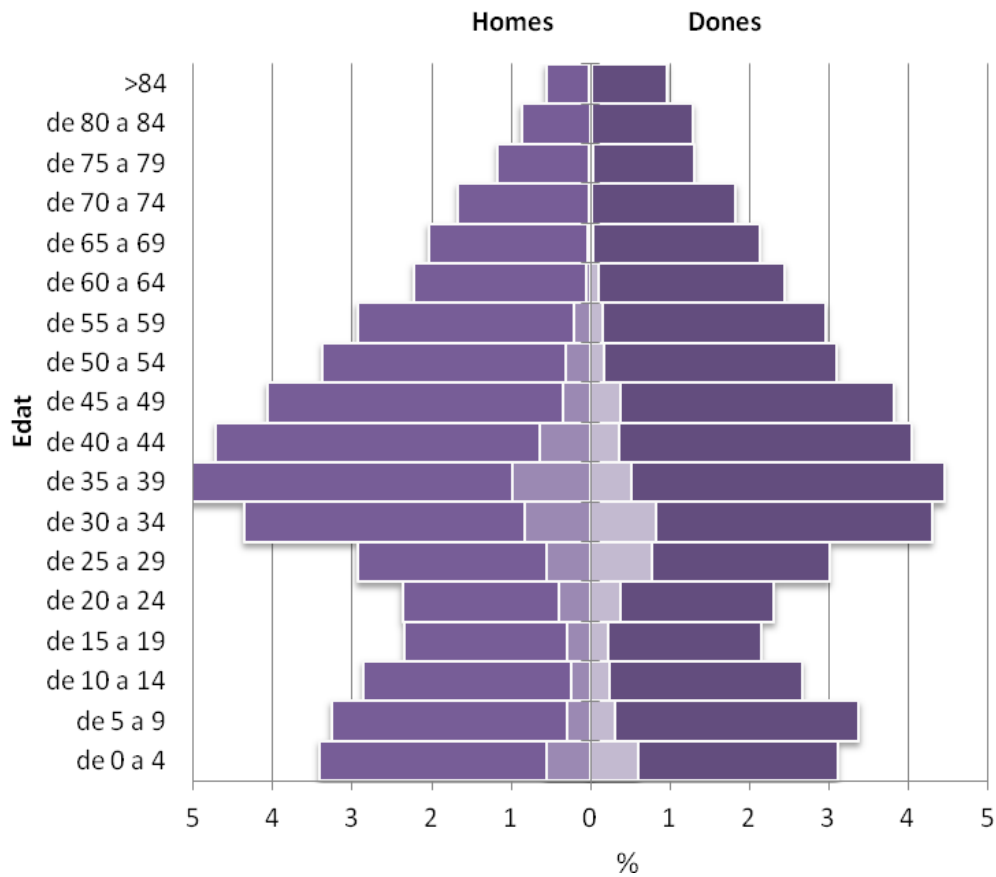


Font: elaboració pròpia a partir de dades facilitades per l'Oficina de les Dones i LGTBI a partir de dades de l'Idescat, l'INE i HERMES

Si considerem la població estrangera amb la variable de l'edat, obtenim una **piràmide de població que mostra la distribució per edat de la població estrangera** del municipi de Montornès del Vallès. El gruix de la població es concentra entre les franges d'edat

de 0-4 anys, 25-29 anys i 40-44 anys, i es pot veure que, a diferència de la piràmide de la població total, hi ha molt poca població entre les edats més avançades.

Gràfic 8. Població total i estrangera per sexe i edat. Montornès del Vallès. Percentatge. Any 2015



Font: gràfic elaborat per l'Oficina de les Dones i LGTBI a partir de dades de l'Idescat, l'INE i HERMES

De fet, la taula següent ens ajuda a entendre la distribució per sexe i edat de la població estrangera: el percentatge de dones i homes està distribuït a les diverses franges d'edat sense que es pugui detectar una dinàmica clara.

Taula 13. Població estrangera per sexe i edat. Montornès del Vallès. Percentatge. Any 2015³

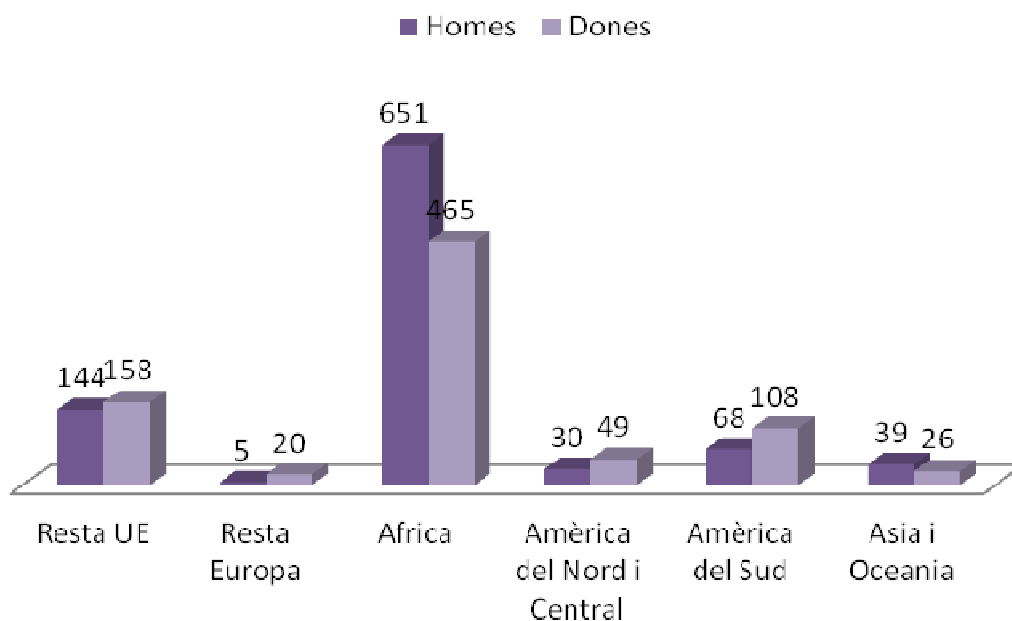
Edat	Dones	Homes
de 0 a 4	0,60%	0,56%
de 5 a 9	0,32%	0,29%
de 10 a 14	0,24%	0,25%
de 15 a 19	0,22%	0,29%
de 20 a 24	0,37%	0,40%
de 25 a 29	0,77%	0,56%
de 30 a 34	0,83%	0,83%
de 35 a 39	0,52%	0,98%
de 40 a 44	0,36%	0,64%
de 45 a 49	0,38%	0,35%
de 50 a 54	0,17%	0,31%
de 55 a 59	0,15%	0,20%
de 60 a 64	0,10%	0,06%
de 65 a 69	0,03%	0,04%
de 70 a 74	0,01%	0,02%
de 75 a 79	0,02%	0,01%
de 80 a 84	0,01%	0,00%
>84	0,01%	0,01%
TOTAL	5,11%	5,79%

Font: dades facilitades per l'Oficina de les Dones i LGTBI a partir de dades de l'Idescat, l'INE i HERMES

Pel que fa la **distribució de les diverses nacionalitats entre la població estrangera**, a Montornès del Vallès, al 2015 la majoria de la població estrangera té nacionalitat d'un país africà (63%) seguit de les nacionalitats de la resta de la Unió Europea (17%), i Amèrica del Sud (10%). Al gràfic següent és possible veure també la diferència entre la distribució de dones i homes: les dones són la majoria en tots els grups de nacionalitats, amb excepció d'Àfrica i Àsia i Oceania.

³ En lila posem de relleu el percentatge més alt entre dones i homes.

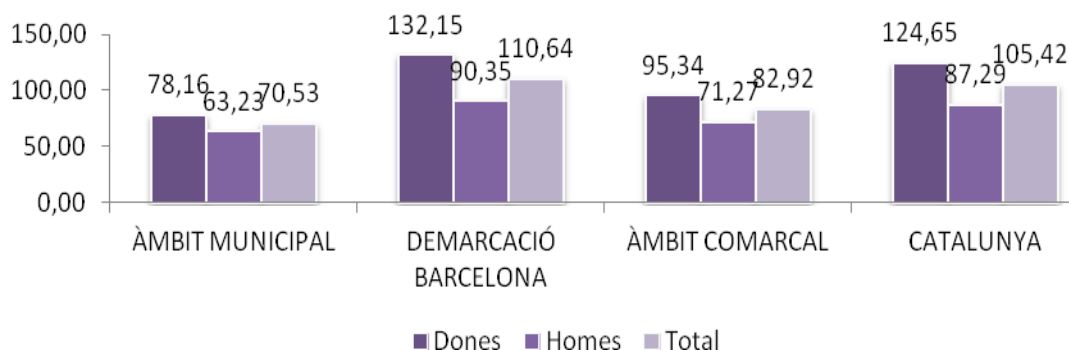
Gràfic 9. Població estrangera desglossada per nacionalitat i sexe. Montornès del Vallès. Any 2015



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'Idescat

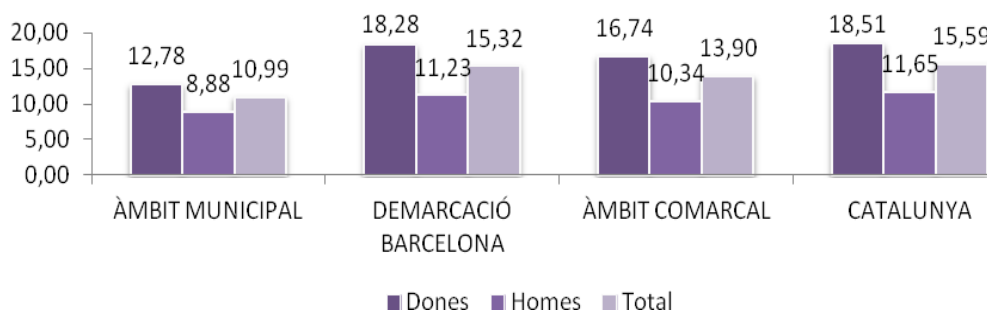
Algunes altres dades interessants a nivell d'anàlisi de gènere de la població són: l'índex d'envelliment, de sobreenvelliment, de dependència infantil i juvenil, i de fecunditat. L'**índex d'envelliment** és el quocient entre el nombre de persones de 65 anys i més i el nombre de joves menors de 15 anys. L'**índex de sobreenvelliment**, és el quocient entre el nombre de persones de 85 anys i més i el nombre de persones de 65 anys i més. Aquests índexs són rellevants: per una banda l'augment de l'esperança de vida de la població, com a fruit de millors condicions de vida i de salut general; per altra banda, pot significar també unes necessitats de cura degudes a la pèrdua d'independència amb l'edat. Lamentablement, encara avui en dia, la principal responsabilitat de la cura de les persones dependents (tant criatures com a persones grans) recau en les dones. Aquests indicadors són, llavors, especialment importants en la planificació de polítiques públiques municipals. A continuació es mostren els dos índex, amb la comparació amb els altres nivells territorials.

Gràfic 10. Índex d'envelliment. 2015
Població de 65 anys i més / població de 0-15 anys * 100



Font: gràfic elaborat per l'Oficina de les Dones i LGTBI a partir de dades de l'Idescat, l'INE i HERMES

Gràfic 11. Índex de sobreenvelliment. 2015
Població de 85 anys i més / població de 65 anys i més * 100



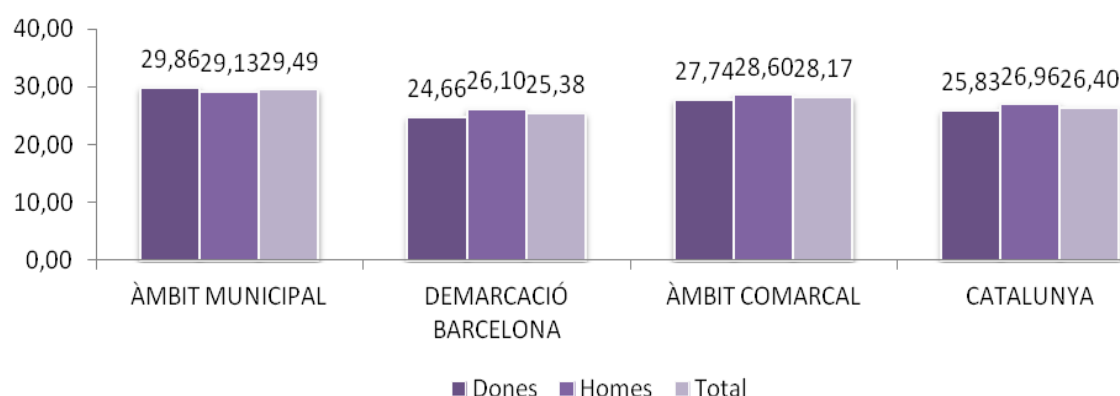
Font: gràfic elaborat per l'Oficina de les Dones i LGTBI a partir de dades de l'Idescat, l'INE i HERMES

Tal com es veu als dos gràfics anteriors, les dones tenen en tots els casos un índex d'envelliment major que els homes, i aquest element també és fonamental en la planificació de polítiques públiques, en quant a la facilitació de serveis a una població femenina amb edats avançades i en molts casos amb un risc important de pobresa.

L'índex de dependència infantil i juvenil és també important, ja que relaciona la població infantil/jove amb la població potencialment activa (calcula el quocient entre el nombre de joves menors de 15 anys i el nombre de persones de 16 a 64 anys). És un indicador que pot ser útil per entendre com evoluciona la natalitat a un territori (si

baixa, és símptoma d'una baixada de la natalitat), i al mateix temps pot també mostrar quina és la proporció entre persones que necessiten cura (infants i joves) i la població adulta. Tal com es pot observar al següent gràfic, el municipi és l'únic en què la proporció d'infants és una mica superior en el grup de les dones. En la resta de territoris dona la dinàmica contrària, causa de la major mortalitat dels homes en edat adulta i la petita diferència positiva de naixements de nens respecte el de nenes.

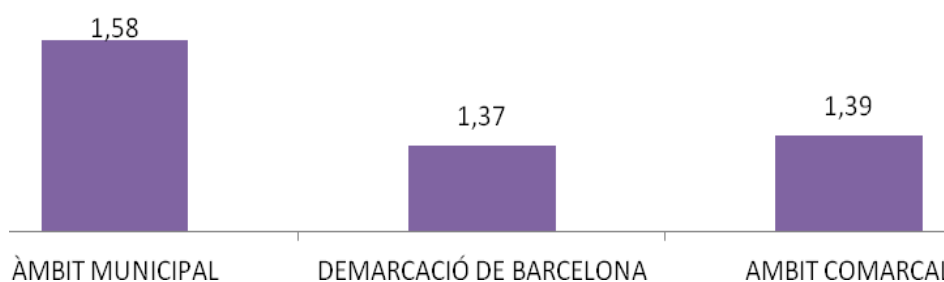
Gràfic 12. Índex de dependència infantil i juvenil. 2015
(Població de 0 a 15 anys / Població entre 16 i 64 anys)*100



Font: gràfic elaborat per l'Oficina de les Dones i LGTBI a partir de dades de l'Idescat, l'INE i HERMES

L'**índex sintètic de fecunditat** resulta ser major al municipi de Montornès del Vallès, que a la demarcació de Barcelona o l'àmbit comarcal. Aquest índex indica el terme mitjà de fills i filles que una dona tindria si visqués fins a la fi de la seva edat reproductiva (entre els 15 i 49 anys aproximadament) i tingués descendència d'acord a la taxa de fertilitat per a cada grup d'edat.

Gràfic 13. Índex sintètic de fecunditat. 2015



Font: gràfic elaborat per l'Oficina de les Dones i LGTBI a partir de dades de l'Idescat, l'INE i HERMES

CONCLUSIONS ÀMBIT:

A Montornès del Vallès hi han 16.172 persones residents, de les quals un 49,23% són dones.

La població s'adequa a les piràmides de població de les societats contemporànies actuals, on la base de la mateixa és més estreta que el cos central i on hi ha una gran quantitat de població envellida. Aquest factor és important remarcar-lo doncs, sobretot les dones grans, representen un dels col·lectius amb més risc de pobresa.

Si observem l'índex d'envelliment i l'índex de sobreenvelliment, veiem com són força elevats, el que denota la necessitat de planificar polítiques públiques per a prevenir possibles situacions de pobresa entre la gent gran.

Fixant-nos en les nacionalitats de les persones que resideixen al municipi, veiem que la immigració segueix sent, a grans trets, masculina. Majoritàriament, les persones migrades provenen del continent africà, tot i que també hi ha un gran nombre de persones que provenen de la resta de la Unió Europea i d'Amèrica del Sud. Tot i així, amb l'arribada de la crisi i sobretot a partir de 2009, la població migrada masculina va disminuir d'una manera més pronunciada que la femenina.

Al 2015, la piràmide de població que formaven les persones d'altres nacionalitats es caracteritzava per tenir poc volum en les edats més avançades i ser molt pronunciada entre els quatre primers anys de vida i entre els 25-29 anys i 40-44 anys.

Tanmateix, centrant-nos en el conjunt poblacional, hem pogut observar com l'índex de fecunditat és més elevat al municipi que a la comarca i a la Demarcació de Barcelona, tot i que segueix sent insuficient per a assegurar el reemplaçament generacional.

6.2. Compromís amb la igualtat de gènere

Les polítiques d'igualtat al municipi van tenir un especial impuls l'any **2011**, amb la creació d'una **Regidoria de Polítiques d'Igualtat** que va emmarcar i emprendre el lideratge d'aquestes polítiques dins de l'estructura del Consistori. No obstant, ja anteriorment al 2011, el municipi impulsava actuacions de promoció de la igualtat de gènere a través de la Regidoria de Benestar Social. Aquestes actuacions es centraven, sobretot, en les commemoracions de les diades internacionals del 8 de Març, Dia Internacional de les Dones, i el 25 de novembre, Dia Internacional contra la Violència Masclista. A més, el municipi s'havia dotat al 2004 d'un protocol contra la violència domèstica.

Un altre pas fonamental en la consolidació de les polítiques d'igualtat a l'Ajuntament va ser l'aprovació per Ple Municipal (juny de 2012) del **Pla d'Igualtat de Gènere per a la Ciutadania de Montornès del Vallès 2012-2015** (a partir d'ara PIGCMV), com a instrument de planificació estratègica d'objectius i actuacions en un període de temps determinat.

En aquest sentit, tal com indica l'informe *Avaluació del I Pla d'Igualtat de Igualtat de gènere per a la Ciutadania de Montornès del Vallès (2012-2015)*, realitzat també la Consultora de la Fundació Surt al febrer del 2016, el **grau d'assoliment del PIGCMV és en general satisfactori**, ja que cal tenir en compte que és un primer pla d'igualtat municipal i que la Regidoria era de recent creació. També es destaca que **hi ha diferències d'implementació substancials entre línies estratègiques** i que hi ha algunes d'elles que no tenen un grau d'assoliment satisfactori. A més, també cal destacar que en general l'Avaluació recull la percepció que quan es tracta d'actuacions adreçades a la ciutadania és més fàcil que hi hagi coordinacions entre àrees, però que sovint, i internament, és més difícil que s'incorpori de forma generalitzada i valorada com a necessària la perspectiva de gènere al conjunt dels projectes, programes i fins i tot en l'atenció directa a les persones.

L'any 2012 l'Ajuntament es va dotar també d'un document fonamental a nivell intern: el **Protocol per a la prevenció i actuació en situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions**, com a document

que defineix el marc d'actuació en cas d'assetjament, facilitant eines de prevenció, detecció i resolució d'aquests casos.

El Servei d'Informació i Atenció a la Dona (SIAD) es va inaugurar l'abril de 2013⁴ amb l'objectiu de donar informació, assessorament, primera atenció, i acompanyament en relació a l'exercici dels drets de les dones en tots els àmbits relacionats amb la seva vida laboral, social, personal i familiar. Al novembre del mateix any es va aprovar el **Protocol municipal per a l'abordatge de la violència masclista**, que actualitzava l'anterior (2004) respecte a la realitat del municipi i a la normativa actual vigent.

Al 2014 es va aprovar el **Pla d'Igualtat Intern 2014-2017** amb l'objectiu d'afavorir la incorporació de la perspectiva de gènere en totes les àrees i departaments per garantir una participació equilibrada de dones i homes en tots els llocs i nivells de treball, la cultura organitzativa, la conciliació de les vides, la promoció, selecció i formació de les persones treballadores.

L'any 2015 es va signar el **Pacte social de les entitats de tolerància zero davant el maltractament masclista** a Montornès del Vallès, al que es van adherir quinze entitats del municipi.

6.2.1. Estructura i pressupost de les polítiques d'igualtat de gènere

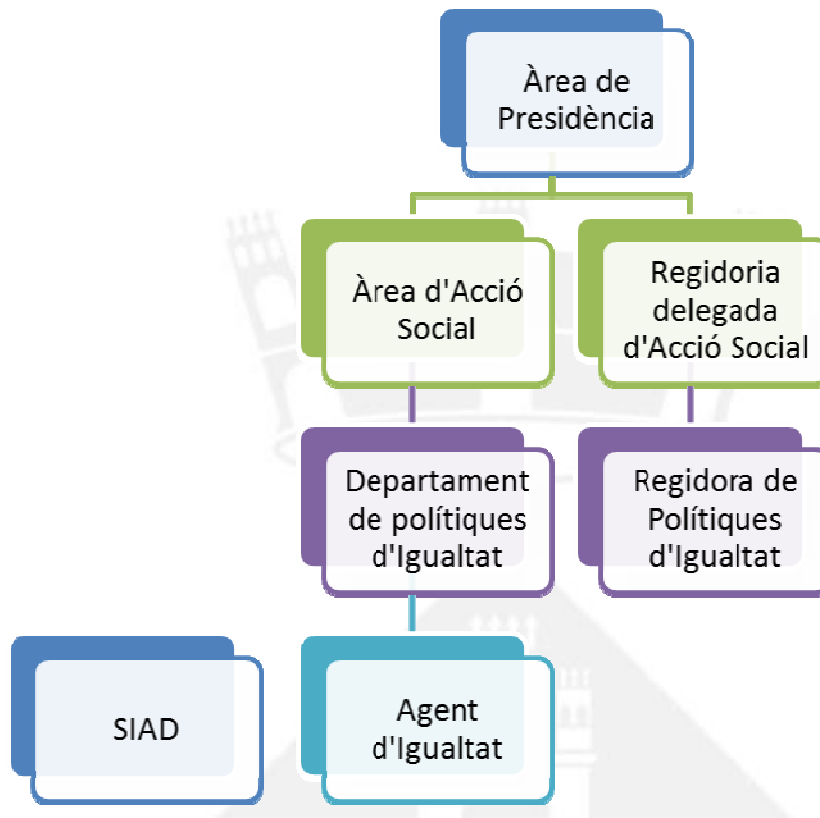
En l'actualitat, les **polítiques d'igualtat** s'emmarquen dins de l'**Àrea d'Acció Social**. A nivell tècnic, des d'octubre del 2012 es va contractar la figura de l' **agent d'igualtat**. La creació de la **Regidoria de Polítiques d'Igualtat** i d'aquesta figura tècnica ha estat clau per l'impuls i la consolidació de les polítiques d'igualtat al municipi.

L'agent d'igualtat té encomanda, entre altres funcions, la implementació del Pla d'igualtat i la coordinació del SIAD. És a dir, la mateixa figura professional s'ha d'encarregar, per una part, de la coordinació del SIAD i de fer l'atenció directa en el servei de primera acollida de les dones que arriben al servei i, per l'altra part, de la sensibilització cap a la ciutadania. Això suposa el disseny, coordinació i implementació

⁴ L'Agent d'Igualtat i el Servei d'informació i atenció a les dones (SIAD) va estar finançat pel projecte d'intervenció integral de Montornès Nord.

de diades, campanyes específiques, accions i esdeveniments, l'assessorament a les entitats del municipi, el treball comunitari amb dones i la implementació de la transversalitat de gènere a la resta d'àrees i amb les persones treballadores de l'Ajuntament. L'agent d'igualtat compta amb un suport administratiu facilitat pel Projecte d'Intervenció Integral de Montornès Nord.

Gràfic 14. Organigrama. 2015-2019



Font: Cartipàs Municipal - Organigrama Àrees 2015-2019

Pel que fa al **pressupost** de les polítiques de Gènere al municipi de Montornès del Vallès, des de l'aprovació del PIGCMV al 2012 les partides pressupostàries destinades a les polítiques de gènere es van veure incrementades. De fet, al 2015 hi va haver un augment important gràcies al programa Clara (Subvencionat per Instituto de la Mujer) amb el qual es va poder comptar amb una subvenció de 25.000 euros. Tot i que al 2013 va haver un descens del pressupost respecte al 2012 i el pressupost del 2015 és inferior al del 2015.

Taula 14. Pressuposts igualtat. Any 2012-2013-2014-2015-2016

Any 2012:

Despeses igualtat	6.000€
Contractacions igualtat	16.000€
Subvencions igualtat	3.000€
	Total 25.000€

Any 2013:

Despeses igualtat	6.000€
Contractacions igualtat	12.250€
Subvencions igualtat	3.000€
Conveni ADIM	1.000€
	Total 24.250€

Any 2014:

Despeses igualtat	10.000€
Contractacions igualtat	11.250€
Subvencions igualtat	1.000€
Conveni ADIM	2.000€
Conveni Associació Kaira Kafo	750€
	Total 25.000€

Any 2015:

Despeses igualtat	8.000€
Contractacions igualtat	35.750€
Subvencions igualtat	1.000€
Convenis amb associacions de dones	4.000€
Beques Programa Clara (Instituto de la Mujer)	6.000€
	Total 54.750€

Any 2016:

Despeses igualtat	31.660€
Premis, concurs i ajunts igualtat	1.000€
Subvencions entitats igualtat	1.000€
Conveni ADIM	3.000€
Conveni observatori contra la homofòbia	1.000€
Projectes de suport a la diversitat funcional	5.760€
Beques formació	6.000€
	Total 49.440€

Font: Departament d'Igualtat de Montornès del Vallès

Pel que fa a les despeses de partides vinculades al Projecte d'intervenció integral de Montornès Nord durant el període de 2013 al 2015 relacionades amb l'equitat de gènere en l'espai públic, es pot veure la següent taula:

Taula 15. Distribució pressuposts igualtat. Any 2013-2014-2015

	Total 2013	Total 2014	Total 2015
Agent per la igualtat	34.179.37€	34.799.56€	45.114.90€
Actuacions transversals per garantir l'equitat de gènere en el disseny, avaluació i execució de les actuacions incloses en el PII.	0.00€	2.141.70€	0.00€
Espais familiars	320€	11.223.00€	0.00€
Habitació del PADI/SIAD	1.870.00€	11.224.40€	9.680.00€
Programa per conscienciar i disminuir la violència domèstica	0.00€	3.337.01€	2.373.46€

Font: Document de sol·licitud de pròrroga extraordinària i modificació del pla financer

Taula 16. Pressupost Llei de Barris 2016

Camp d'actuació	Nom Actuació	Pressupost 2016
Camp 6		
Equitat de gènere en l'ús de l'espai urbà i dels equipaments	6.1 Agent per a la igualtat	40.000,00
	6.2 Actuacions transversals per garantir l'equitat de gènere en el disseny, avaluació i execució de les actuacions incloses en el PII	0,00
	6.3 Espais familiars	6.000,00
	6.4 Habilitació del PADI/SIAD	10.000,00
	6.5 Programa per conscienciar i disminuir la violència domèstica	5.000,00
	Total	61.000,00

Font: Llei de Barri

Arran del treball de camp realitzat durant la fase de tast, es manifesta en general un alt nivell de satisfacció pels **recursos econòmics** destinats fins al moment i també amb la previsió pressupostària del 2017, amb la ampliació de serveis i del pressupost destinat al Serveis d'Atenció especialitzats.

Tanmateix, i pel que fa als **recursos tècnics**, durant les entrevistes no es va manifestar el mateix grau de satisfacció. Principalment és van expressar algunes **carències a nivell d'estructura tècnica de l'Àrea d'Acció Social en general i també de recursos humans per a les polítiques d'igualtat en particular**. A causa d'aquest dèficit d'estructura en l'Àrea d'Acció Social algunes funcions recauen sobre la tècnica del Departament

d'Igualtat, sobretot el que té a veure amb el **desenvolupament d'accions comunitàries** que impliquen més d'un departament de la mateixa Àrea d'Acció Social.

6.2.2. Les polítiques d'igualtat a Montornès del Vallès

El Departament de Polítiques d'Igualtat de l'Ajuntament de Montornès del Vallès centralitza la implementació d'aquestes polítiques a nivell municipal. En aquest sentit, treballa durant tot l'any per al foment de la igualtat de gènere al territori, i amb aquest objectiu organitza activitats i accions de sensibilització diverses, impulsant també diferents projectes i serveis adreçats a les dones del municipi.

Alguns d'aquests projectes són:

o Tinguem la festa en pau! No és No

D'entre les campanyes de sensibilització portades a terme el darrer any destaca "Tinguem la festa en pau! No és No", contra les actituds i agressions sexistes durant la Festa Major. Durant les festes es van distribuir "xapes" amb el lema i es van penjar cartells en els llocs i actes de més afluència, així com una pancarta a la zona de concerts.

La iniciativa es va treballar conjuntament entre diverses àrees municipals i es va articular amb la col·laboració de les entitats locals que van subscriure el Pacte d'entitats de tolerància zero contra la violència masclista, posat en marxa al 2015, i amb el suport específic de l'Associació de Dones per la Igualtat de Montornès, ADIM.

o Diades: el 8 de març, 25 de novembre i Maig, mes de la salut de les dones

Amb motiu del **8 de març**, dia internacional de les dones, la Regidoria d'Igualtat organitza diverses activitats i accions de sensibilització. Al llarg de tot el mes es realitzen actes de caire més cultural i adreçats a tota la població com exposicions, obres de teatre, xerrades, cinema, concerts, etc. Destaca també el concurs de dibuix i fotografia amb dues categories: infantil i adulta.

A més, amb l'objectiu de treballar per la sensibilització i la prevenció de les violències masclistes al voltant del **25 de novembre**, dia internacional contra la violència masclista, també al 2016 es van celebrar diferents activitats com la lectura del manifest, un monòleg, cinema, tallers participatius o una marxa contra les violències amb la implicació de les entitats del Pacte d'entitats de tolerància zero contra la violència masclista. També per al 25N i en coordinació amb Joventut i l'Escola Municipal de Música, el Centre Juvenil Satèl·lit i diferents noies i nois joves van presentar el disc "ContraRAP25N. Rap vs Violència de Gènere", compostat i gravat per ells i elles mateixes amb 8 cançons contra la violència masclista.

Per últim, coincidint amb **el mes de la salut del les dones**, durant el mes de maig es realitzen al municipi diferents activitats per promoure la salut de les dones com trobades esportives, exposicions sobre salut sexual i reproductiva, tallers de sexualitat adreçats a joves, un punt informatiu sobre fibromiàlgia i fatiga crònica i una caminada.

O Puja a l'escola de valors

Un exemple d'aquesta voluntat de transversalitzar la perspectiva de gènere el trobem en aquest projecte educatiu desenvolupat des dels departaments d'igualtat, joventut i educació. Es tracta d'un itinerari formatiu per a instituts en horari lectiu sobre aspectes com ara la igualtat, l'acceptació i el respecte vers les altres persones, el civisme, la convivència, l'educació per la pau i la solidaritat, el consum responsable, etc. A més, el projecte es posa en marxa amb l'objectiu d'incidir no només en les creences i els valors de l'alumnat de secundària, sinó també en les seves famílies i en el cos docent, amb la finalitat de fer una detecció precoç i disminuir les actituds i comportaments abusius, discriminatoris i/o xenòfobs en les relacions interpersonals entre nois i noies, en tota la seva diversitat (procedència, cultura, religió, orientació i identitat sexual, etc.).

O Formació al personal dels plans d'ocupació locals

En coordinació amb el Departament de Promoció Econòmica i des del Departament de Polítiques d'Igualtat es realitzen formacions de cinc hores de duració en igualtat de gènere a tot el personal que s'incorpora a aquest tipus de programes d'inserció laboral.

O Dispositiu d'inserció laboral DIL Barri – Olímpia

Al barri de Montornès Nord, des de 2013 es desenvolupa un Programa d'inserció laboral que inclou un dispositiu de suport específic per a dones i que incorpora la perspectiva de gènere per tal de facilitar processos d'empoderament de les dones durant la incorporació al món laboral. L'objectiu d'aquest dispositiu, coordinat pel Departament de Promoció Econòmica i l'Oficina del Barri amb el suport del Departament de Polítiques d'Igualtat, és oferir itineraris formatius, orientació i assessorament laboral a aquelles dones en situació d'atur que necessiten millorar les seves competències laborals per ampliar les possibilitats de trobar una feina. Durant el 2016 hi van participar 38 dones i el nivell d'inserció laboral va ser de prop del 16%.

O Espais d'empoderament comunitaris

El treball coordinat entre el Departament de Polítiques d'Igualtat, l'equip de l'Oficina del barri de Montornès Nord i altres serveis com l'Aula Municipal de Teatre o l'Espai Cultural Montbarri també ha permès incentivar la participació de les dones del barri mitjançant el desenvolupament de diferents projectes comunitaris com tallers i grups de teràpia, intercanvi i suport mutu que ajuden a connectar amb l'entorn, relacionar-se amb el veïnat, practicar l'idioma, millorar l'autoestima i apoderar les dones per afrontar nous reptes personals i professionals.

D'aquests tipus d'iniciatives d'empoderament comunitari han sorgit projectes com el **Grup Vivències**, una experiència positiva impulsada per un grup de dones immigrades del barri que desenvolupen un treball d'intercanvi fomentant la convivència a través del procés creatiu. O el grup de teatre **Espai Dona**, un altre espai important de participació i connexió entre dones de diversos orígens (principalment subsaharianes i marroquines) que s'organitza

des de la Regidoria de Polítiques d'Igualtat amb la col·laboració de l'Aula Municipal de Teatre. També des del projecte **Viu i Conviu** al Barri de Montornès Nord es crea un projecte d'alfabetització per a dones en castellà. Més que un projecte d'aprenentatge de la llengua teòric és un grup de conversa en el qual s'ensenya el llenguatge bàsic per desenvolupar les seves activitats quotidianes de manera autònoma i en què l'objectiu final és l'empoderament. Dintre del mateix projecte es va desenvolupar un taller d'intercanvi de cuina de diferents orígens.

El Departament de Polítiques d'Igualtat també vetlla per la **incorporació de la perspectiva de la igualtat de gènere en les accions de totes les àrees** i departaments de l'Ajuntament. De fet, com es pot observar en la descripció d'algunes de les accions i programes, existeix un **treball coordinat entre el Departament d'igualtat i altres àrees, departaments i/o serveis de l'Ajuntament** que ha permès incentivar la transversalitat de la perspectiva de gènere i portar a terme aquests projectes i programes de forma conjunta.

Tot i així, també són rellevants algunes percepcions recollides durant el treball de camp que expressen l'existència de **dificultats per a impulsar la perspectiva de gènere a la resta de polítiques municipals**. Segons les persones entrevistades, en algunes àrees, serveis i/o departaments (sobretot les àrees tradicionalment més masculinitzades com territori, esports, urbanisme, policia local o brigada) poden trobar-se resistències que no permeten aconseguir un veritable *mainstreaming* o transversalitat de gènere. També a l'Avaluació del I Pla d'Igualtat de Gènere, realitzada per la Consultora de la Fundació Surt durant el 2016, es van observar algunes mancances respecte al treball de transversalització de la perspectiva de gènere. De fet es va recomanar **generar estructures i espais estables** per a la transversalització, i sobre tot la sensibilització i la **formació del personal polític i tècnic** com la millor forma d'incentivar el *mainstreaming* de gènere.

Per últim, és important ressenyar que durant el treball de camp es va fer palès un compromís polític important per a **obrir l'abast de les polítiques d'Igualtat** de gènere a altres línies relacionades amb els eixos de **diversitat sexual (LGTBI) i diversitat**

funcional. Per incentivar els drets de les persones amb diversitat funcional s'ha iniciat, amb el suport de la Diputació de Barcelona, l'elaboració durant el 2017, d'una diagnosi sobre les discapacitats que pateixen infants i joves al municipi. Mentre que en matèria d'igualtat i no discriminació cap a les persones LGTBI el ple municipal va aprovar un "Acord per a la defensa i el foment de les llibertats i els drets de les persones lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals (LGTBI), i contra l'homofòbia", realitzat arran de l'entrada en vigor de la Llei contra l'lgfbifòbia (Llei 11/2014). L'acord estableix la creació d'un **servei d'atenció integral a les víctimes d'homofòbia, lesbofòbia i transfòbia** que, segons algunes de les entrevistes, s'implementarà amb l'ampliació del SIAD. Per últim, l'Observatori contra l'Homofòbia ha fet formació als i les treballadores municipals, i també s'han celebrat algunes diades específiques com el 28J, dia internacional de l'orgull LGBTI.

6.2.3. Servei d'Informació i Atenció a les Dones (SIAD)

El Servei d'Informació i Atenció a la Dona (SIAD) de Montornès del Vallès s'inaugurà el 2013 amb l'objectiu de proporcionar atenció especialitzada a les dones de manera confidencial, individualitzada i gratuïta. D'aquesta manera, l'Ajuntament de Montornès del Vallès ofereix un servei adreçat a totes les dones i, especialment, a aquelles que pateixen o han patit violència masclista, per contribuir a eradicar les desigualtats i discriminacions del municipi.

Els serveis que es posen a disposició de les ciutadanes són els següents:

- Servei de primera acollida
- Servei d'assessorament jurídic
- Servei d'atenció psicològica
- Recursos específics per a les dones que pateixen violència masclista

Segons les dades extretes de les memòries del SIAD dels anys 2012, 2013, 2014, 2015 i 2016; el **nombre de persones ateses pel servei ha augmentat progressivament fins l'any 2015**: des de 50 persones al 2012, fins a 148 persones al 2015 i 126 al 2016. Com podem veure a la Taula 18, tot i ser un servei principalment orientat a les dones, al 2015 i al 2016 es van atendre també a alguns homes:

Taula 17. Persones ateses pel SIAD de Montornès del Vallès pels anys 2012, 2013, 2014 i 2015

PERSONES ATESES										
SEXE	2012		2013		2014		2015		2016	
	Dades absolutes	Dades en %	Dades absolutes	Dades en %	Dades absolutes	Dades en %	Dades absolutes	Dades en %	Dades absolutes	Dades en %
DONES	50	100,00	92	100,00	121	100,00	146	98,65	122	97
HOMES	0	0,00	0	0,00	0	0,00	2	1,35	4	3
TOTAL	50	100	92	100	136	100	148	100	126	100

Font: Memòries del SIAD de Montornès del Vallès pel 2012, 2013, 2014, 2015 i 2016.

Si ens centrem exclusivament en l'anàlisi de les dones ateses pel SIAD de Montornès del Vallès, en el relatiu a les edats, veiem una **important concentració en la franja d'entre els 30 i 45 anys**, suposant entre un 48% i un 55% del total de dones ateses al llarg dels anys observats. Tanmateix, s'observa que el nombre de dones ateses pel SIAD a la franja d'edat que comprèn els 46 i 65 anys ha anat augmentat al llarg dels anys. En canvi, per la franja d'edat entre 19 i 29 anys, hi va haver un augment al 2014, però al 2016 aquesta xifra ha tornat a baixar.

Taula 18. Dones ateses pel SIAD de Montornès del Vallès per edat pels anys 2012, 2013, 2014, 2015 i

2016

DONES ATESES PER EDAT ⁵										
EDATS	2012		2013		2014		2015		2016	
	Dades absolutes	Dades en %	Dades absolutes	Dades en %	Dades absolutes	Dades en %	Dades absolutes	Dades en %	Dades absolutes	Dades en %
0-12	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
13-18	0	0	2	2	0	0	1	0	0	0
19-29	8	16	15	16	27	20	23	16	8	6
30-45	24	48	46	50	69	51	70	48	68	54
46-65	10	20	26	29	36	26	45	31	39	31
66-80	7	14	3	3	4	3	7	5	7	6
Més de 80	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	50	100	92	100	136	100	146	100	122	100

Font: Memòries del SIAD de Montornès del Vallès pel 2012, 2013, 2014, 2015 i

2016.

D'altra banda, veiem que la **major part de les dones ateses són de nacionalitat espanyola** i, en menor mesura, extra comunitàries. Tanmateix, el nombre de dones comunitàries que han accedit al servei, han experimentat un **augment progressiu** entre els anys 2015 i 2016.

Taula 19. Dones ateses pel SIAD de Montornès del Vallès segons nacionalitat pels anys 2013, 2014, 2015 i 2016

⁵ En les taules següents, es consideraran les dades sobre les dones ateses, ja que el número dels homes és extremadament baix i només abasta el 2015 i 2016.

DONES ATESES SEGONS NACIONALITATS								
NACIONALITAT	2013		2014		2015		2016	
	Dades absolutes	Dades en %	Dades absolutes	Dades en %	Dades absolutes	Dades en %	Dades absolutes	Dades en %
ESPANYOLA	75	81,52	109	80,15	97	66,44	84	68,85
COMUNITÀRIA	0	0	5	3,68	16	10,96	2	1,64
EXTRA COMUNITÀRIA	17	18,48	22	16,18	33	22,60	23	18,85
ALTRES	0	0,00	0	0,00	0	0,00	13	10,66
TOTAL	92	100	136	100	146	100	122	100

Font: Elaboració pròpia a partir de les Memòries del SIAD de Montornès del Vallès pel 2013, 2014, 2015 i 2016.⁶

Referent a l'**estat civil** de les dones ateses, observem que les dones que al 2013 van utilitzar en major mesura el servei són les divorciades, mentre que al 2014, 2015 i 2016 són les dones casades.

Taula 20. Dones ateses pel SIAD de Montornès del Vallès segons l'estat civil pels anys 2012, 2013, 2014, 2015 i 2016

DONES ATESES SEGONS ESTAT CIVIL

⁶ No hi ha aquesta dada disponible per l'any 2012.

ESTAT CIVIL	2012		2013		2014		2015		2016	
	Dades absolutes	Dades en %	Dades absolutes	Dades en %	Dades absolutes	Dades en %	Dades absolutes	Dades en %	Dades absolutes	Dades en %
SOLTERA	12	24,00	13	14,13	18	13,24	21	14,38	0	0
CASADA	12	24,00	23	25,00	47	34,56	65	44,52	57	47
DIVORCIADA	12	24,00	24	26,09	33	24,26	22	15,07	21	17
SEPARADA DE FET	0	0,00	1	1,09	12	8,82	12	8,22	11	9
SEPARADA DE DRET	5	10,00	9	9,78	3	2,21	5	3,42	6	5
PARELLA	7	14,00	21	22,83	19	13,97	15	10,27	4	3
VIDUA	2	4,00	1	1,09	4	2,94	6	4,11	1	1
NO CONSTA	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	22	18
TOTAL	50	100	92	100	136	100	146	100	122	100

Font: Memòries del SIAD de Montornès del Vallès pel 2012, 2013, 2014 i 2015.

Les memòries del SIAD de Montornès del Vallès també ens proporcionen dades relatives al **nivell d'estudis** de les dones ateses. Com podem veure a la Taula 22, les dones amb estudis de batxillerat i FP són les que més demanden el servei; però cada any han restat presència sobre el total de dones. En el referent a les dones sense estudis, es mostra un lleu increment, passant de representar un 7% del total de dones al 2013 a un 14% al 2015, encara que al 2016 ha tornat a baixar a un 5%. També es mostra com les dones amb estudis primaris ateses pel SIAD han incrementat notòriament al 2014 i com les dones amb estudis universitaris, tot i que de manera menys acusada, han també augmentat, encara que al 2016 han tornat a baixar.

Taula 21. Dones ateses pel SIAD de Montornès del Vallès segons el nivell d'estudis pels anys 2013, 2014, 2015 i 2016⁷

DONES ATESES SEGONS NIVELL D'ESTUDIS								
NIVELL D'ESTUDIS	2013		2014		2015		2016	
	Dades absolutes	Dades en %	Dades absolutes	Dades en %	Dades absolutes	Dades en %	Dades absolutes	Dades en %
SENSE ESTUDIS	7	7,61	13	9,56	20	13,70	6	5
ESTUDIS PRIMARIS	32	34,78	63	46,32	42	28,77	36	30
BATXILLERAT I FP	39	42,39	56	41,18	40	27,40	42	35
UNIVERSITARIS	3	3,26	4	2,94	8	5,48	1	0,83
ALTRES	0	0,00	0	0,00	8	5,48	0	0
NO CONSTA	11	11,96	0	0,00	28	19,18	35	29,17
TOTAL	92	100	136	100	146	100	126	100

Font: Elaboració pròpia a partir de les Memòries del SIAD de Montornès del Vallès pel 2012, 2013, 2014 i 2015.

Una altra qüestió a tenir en compte és el **canal mitjançant el qual les persones accedeixen al servei**. Com podem observar a la Taula 23, la majoria d'elles ho van fer a través dels serveis socials. Concretament, les que hi van accedir mitjançant aquest canal representen un 60% del total al 2012, un 65,22% al 2013, un 46,32% al 2014, un 43,24% al 2015 i un 50,79% al 2016. Cal tenir en compte però, que aquelles que van accedir al servei per iniciativa pròpia o gràcies als punts d'informació ciutadana suposen l'altra gran volum de dones al llarg dels anys, tot i que en menor mesura.

⁷ No hi ha aquesta dada disponible per l'any 2012.

Taula 22. Canals d'entrada al SIAD de Montornès del Vallès pels anys 2012, 2013, 2014, 2015 i 2016

CANALS D'ENTRADA										
CANALS D'ENTRADA	2012		2013		2014		2015		2016	
	Dades absolutes	Dades en %	Dades absolutes	Dades en %	Dades absolutes	Dades en %	Dades absolutes	Dades en %	Dades absolutes	Dades en %
INICIATIVA PRÒPIA	9	18,00	9	9,78	18	13,24	33	22,30	30	23,81
ASSOCIACIONS/ENTITATS	7	14,00	0	0,00	0	0,00	1	0,68	1	0,79
COSSOS POLICIALS - ME	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	0,68	1	0,79
COSSOS POLICIALS - POLICIA LOCAL	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	0,68	1	0,79
JUTJATS	0	0,00	2	2,17	0	0,00	0	0,00	0	0,00
SALUT	0	0,00	3	3,26	8	5,88	2	1,35	1	0,79
SERVEIS ESPECIALITZATS	0	0,00	2	2,17	0	0,00	1	0,68	6	4,76
SERVEIS SOCIALS	30	60,00	60	65,22	63	46,32	64	43,24	64	50,79
PUNTS D'INFORMACIÓ CIUTADANA	0	0,00	6	6,52	23	16,91	25	16,89	5	3,97
ALTRES	4	8,00	7	7,61	24	17,65	17	11,49	17	13,49
NO CONSTA	0	0,00	3	3,26	0	0,00	3	2,03	0	0
TOTAL	50	100	92	100	136	100	148	100	126	100

Font: Memòries del SIAD de Montornès del Vallès pel 2012, 2013, 2014, 2015 i 2016.

Referent a les propostes de derivació de les persones que demanden el servei, s'observa com la dinàmica general que quan es fa una derivació, la majoria de les vegades és cap a serveis d'assessorament del mateix SIAD i en alguns pocs casos, cap a altres serveis locals o comarcals.

Quelcom interessant a veure és també el **tipus de consulta** per la qual es recorre al servei del SIAD. Com mostra la Taula 24, les consultes per qüestions jurídiques suposaven la major part de consultes al 2013, però han reduït la seva predominança al llarg dels anys (amb excepció del 2016, quan ha tornat a pujar). Concretament, el tipus de consulta que ha augmentat ha estat la relacionada amb qüestions psicològiques, passant d'un 27% de les consultes al 2013 a un 54% de les consultes al 2015. Tanmateix, tot i que les consultes relacionades amb qüestions psicològiques i jurídiques són les predominants sobre el total de tipologies de consulta, el següent àmbit amb un important nombre de consultes és el de la violència, seguit pel de la formació i/o activitats.

Taula 23. Àrees de consulta al SIAD de Montornès del Vallès pels anys 2012, 2013, 2014, 2015 i 2016

ÀREA DE CONSULTA SOBRE EL NOMBRE TOTAL D'ATENCIIONS REALITZADES										
ÀREA DE CONSULTA	2012		2013		2014		2015		2016	
	Dades absolutes	Dades en %	Dades absolutes	Dades en %	Dades absolutes	Dades en %	Dades absolutes	Dades en %	Dades absolutes	Dades en %
LABORAL	0	0,00	3	1,66	10	4,17	0	0,00	1	0,43
SALUT	0	0,00	2	1,10	15	6,25	0	0,00	0	0
SERVEIS SOCIALS	0	0,00	7	3,87	8	3,33	2	0,79	0	0
VIOLÈNCIA	0	0,00	31	17,13	28	11,67	29	11,46	19	8,26
PSICOLÒGIC	0	0,00	50	27,62	84	35,00	138	54,55	106	46,09
JURÍDIC	57	100,00	78	43,09	88	36,67	72	28,46	81	35,22
FORMACIÓ/ACTIVITATS	0	0,00	8	4,42	7	2,92	12	4,74	3	1,30
ALTRES	0	0,00	2	1,10	0	0,00	0	0,00	20	8,70
TOTAL	57	100	181	100	240	100	253	100	230	100

Font: Elaboració pròpia a partir de les Memòries del SIAD de Montornès del Vallès pel 2012, 2013, 2014, 2015 i 2016.

Per últim, respecte al SIAD, cal destacar que durant el treball de camp es va detectar la **necessitat d'ampliació del servei**, ja que es va manifestar per part del personal tècnic responsable que no es dóna l'abast amb totes les demandes de les dones, i que

tampoc no és possible derivar-les al SIAD del Consell Comarcal per la impossibilitat de la majoria d'elles de desplaçar-se fins a Granollers.

Per això, per a aquest 2017 es té previst licitar els serveis del SIAD per paquets i ampliar l'atenció amb recurs d'atenció per temes de diversitat sexual i LGTBIFòbia. El personal tècnic valora molt positivament aquesta decisió encara que també posa sobre la taula necessitats formatives en temes de drets LGBTI.

CONCLUSIONS DE L'ÀMBIT:

Les polítiques d'igualtat de gènere van tenir un especial impuls a partir de l'any 2011, amb la creació d'una Regidoria de Polítiques d'Igualtat.

Els principals documents impulsats fins al moment són el Pla d'Igualtat de Gènere per a la Ciutadania de Montornès del Vallès 2012-2015 i el Pla d'Igualtat Intern 2014-2017.

Les polítiques d'igualtat s'emmarquen dins de l'Àrea d'Acció Social que depèn orgànicament de l'Àrea de Presidència. A nivell tècnic, des d'octubre del 2012 es va contractar una agent d'Igualtat.

El pressupost de les polítiques de Gènere al municipi de Montornès del Vallès, des de l'aprovació del PIGCMV al 2012 es van veure incrementades.

No obstant, es manifesten necessitats de més recursos humans per a les polítiques d'igualtat de gènere.

Es realitzen durant tot l'any diverses activitats de sensibilització cap a la ciutadania i de treball amb dones per al foment de la igualtat de gènere al territori.

Des del 2013, el municipi ofereix un Servei d'Informació i Atenció a la Dona (SIAD) amb l'objectiu de proporcionar atenció especialitzada a les dones de manera confidencial, individualitzada i gratuïta. S'ha detectat la necessitat d'augmentar i diversificar els perfils de les dones usuàries.

Pel que fa a la transversalitat, encara que existeix un treball coordinat entre el Departament d'Igualtat i altres àrees / departaments, que ha permès portar a terme diferents projectes de forma conjunta, també s'han identificat algunes dificultats per a impulsar la perspectiva de gènere en aquelles àrees o serveis tradicionalment més masculinitzats (com territori, esports, urbanisme, promoció econòmica, policia local o brigada).

Es recomana generar estructures i espais estables per a la transversalització i, sobre tot, la formació del personal polític i tècnic com la millor forma d'incentivar el mainstreaming de gènere.

Una mancança generalitzada és la qüestió de l'absència de dades desagregades per sexe en la major part de serveis i recursos de l'Ajuntament. En aquest sentit es recomana la formalització de sistemes que facilitin la recollida de dades desagregades per part del personal responsable.

S'han d'evidenciar els esforços de l'Ajuntament de Montornès del Vallès per a donar resposta a les necessitats de les persones LGBTI, al mateix temps que cal formació per al personal tècnic municipal en matèria de diversitat sexual i de gènere i d'incorporació de la perspectiva LGBTI.

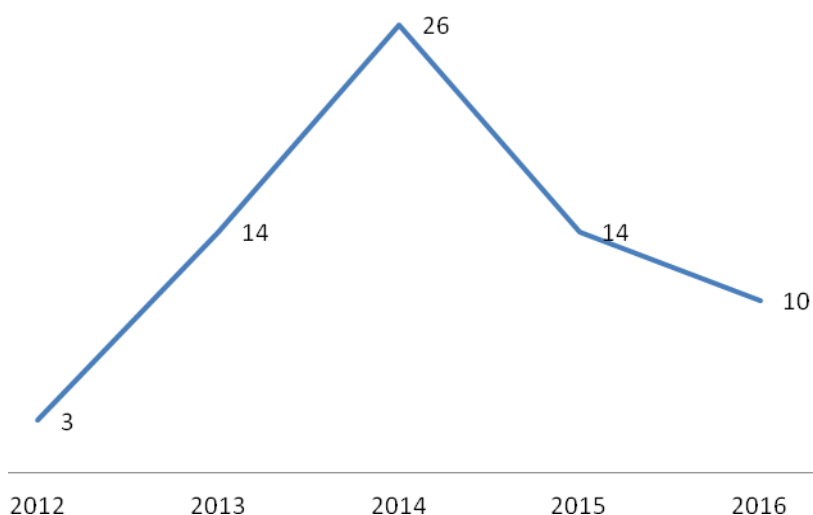
6.3. Violències masclistes

6.3.1 La situació al municipi

Pel que fa a les dades procedents dels cossos policials, a data de febrer 2017, el nombre de casos en seguiment de víctimes de violència masclista és de 18 dones. És important subratllar que amb les dades disponibles no és possible analitzar l'evolució en el temps de les mateixes, i tampoc de les relatives al número de denúncies i de dones que acudeixen als cossos policials per casos de violència masclista, encara que no denunciïn.

Una de les poques fonts existents sobre violència a nivell municipal són les dades facilitades pel SIAD en les quals es reflexa el **nombre de dones ateses per consultes relacionades amb les violències masclistes**. Quant a dones ateses per violència masclista, tal com es pot identificar al gràfic següent, s'observa una tendència a la baixa des del 2014.

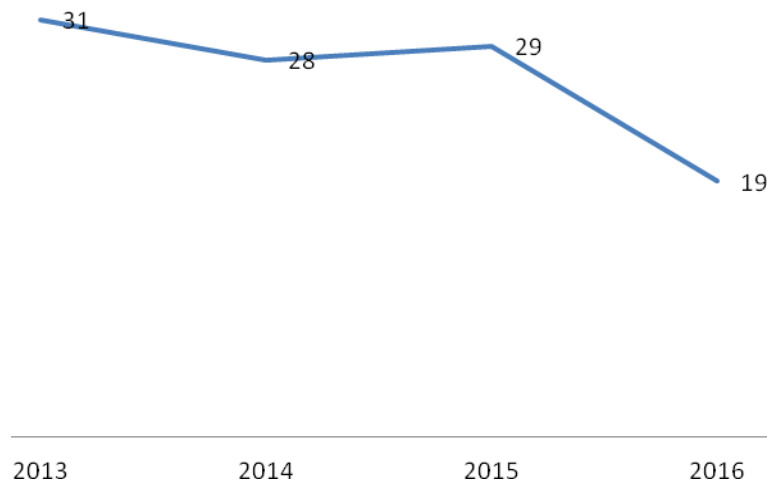
Gràfic 15. Dones ateses sobre violència masclista. SIAD. Montornès del Vallès. Any 2012, 2013, 2014, 2015, 2016



Font: Elaboració pròpia a partir de les Memòries del SIAD de Montornès del Vallès pel 2012, 2013, 2014, 2015 i 2016

Quant a les consultes rebudes sobre violència masclista, es pot veure que han anat baixant el número de consultes des del 2013.

Gràfic 16. Número de consultes sobre violència masclista. SIAD. Montornès del Vallès. Any 2013, 2014, 2015, 2016



Font: Elaboració pròpia a partir de les Memòries del SIAD de Montornès del Vallès pel 2013, 2014, 2015 i 2016.⁸

Podria ser molt útil, per afinar la informació relativa als casos de violència atesos pel SIAD, segregar per edat, estat civil, procedència, així com poder conèixer si s'ha interposat o no una denúncia o si la dona disposa o no d'una ordre d'allunyament.

En general, es considera un àmbit en què hi ha una **difficultat per a recollir i sistematitzar dades que ens brindin informació quantitativa** sobre la seva incidència en els darrers anys. Això dificulta fer una valoració que possibiliti millorar les respostes que es donen des de la xarxa de recursos disponibles. Les dades són importants per mesurar el problema, estudiar-lo i, sobretot, eradicar-lo.

Per últim, cal dir que durant el procés de diagnòstic s'ha detectat també la percepció que **cal fer més esforços per difondre el recursos del SIAD** en matèria de violència de gènere, fer-lo més accessible i pròxim a les dones.

6.3.2 Instruments i recursos per lluitar contra les violències masclistes

Encara que s'havien fet altres accions puntuals com campanyes específiques i, fins i tot, des del 2004 el municipi s'havia dotat d'un **Protocol de violència domèstica** en

⁸ Aquesta dada no està disponible per l'any 2012.

matèria de violències masclistes, la lluita contra aquesta xacra pren un impuls definitiu l'any 2011, amb la **creació de la Regidoria de Polítiques d'Igualtat**. De fet, veiem com a partir de la creació de la regidoria es produeix un salt qualitatiu i en poc més de quatre anys es van elaborant una sèrie de recursos i d'instruments polítics i tècnics per lluitar contra la violència de gènere.

Al 2013 s'aprova el **Protocol per a la prevenció i actuació en situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions**, com a document clau que defineix el marc d'actuació en cas d'assetjament, facilitant eines de prevenció, detecció i resolució d'aquests casos. Poc després, al mes de gener 2013, es crea el **Servei d'Informació i Atenció a les Dones (SIAD)** amb l'objectiu de donar informació, assessorament, primera atenció, i acompanyament en tots els àmbits relacionats amb els drets de les dones, i principalment en temes de violències masclistes. Al novembre del mateix any es va aprovar el **Protocol municipal per a l'abordatge de la violència masclista**, que actualitzava l'anterior (2004) respecte a la realitat del municipi i a la normativa estatal i catalana actual vigent.

Un pas important en la promoció de polítiques integrals (prevenció, detecció, atenció i recuperació) per l'abordatge de la violència masclista, sense dubte, va ser el **Pacte social de les entitats Tolerància zero davant del maltractament masclista** a Montornès del Vallès. Aquest pacte social sorgeix del I Pla d'Igualtat per a la ciutadania, que es va aprovar al Ple Municipal, al juny de 2012, i va ser el resultat de l'acord entre entitats representants de la societat civil i l'Ajuntament. El pacte tenia l'objectiu de donar a conèixer a les entitats el protocol municipal per a l'abordatge de la violència masclista, facilitar nocions d'orientació a les víctimes i informació dels mecanismes d'ajuda existents per als casos de violència de gènere, però, sobretot, d'aconseguir un compromís social de tolerància zero davant la violència masclista, així com promoure models alternatius de relacions.

Des de la Regidoria de Polítiques d'igualtat també s'ha elaborat durant el 2017 un **Pla de Prevenció de les Violències Masclistes**. La idea d'aquest pla és ordenar totes les actuacions de prevenció que s'estan desenvolupant al municipi, desenvolupar-ne de noves i incloure-les dins de la Línia Estratègica 2 (LE2) del present Pla d'Igualtat de Gènere de Montornès del Vallès. Com ja s'ha assenyalat, la Regidoria té un Protocol

Municipal d'Abordatge de la Violència Masclista, però en el marc d'aquest instrument es va començar a treballar l'atenció i la detecció. L'objectiu del Pla de Prevenció és incorporar la prevenció al Protocol de manera coordinada i amb la implicació d'altres àrees.

6.3.3 Iniciatives per a la prevenció de les violències masclistes

Com ja s'ha explicat anteriorment, d'entre les **campanyes de sensibilització** portades a terme durant el 2016, i relacionades amb les violències masclistes, destaca **"Tinguem la festa en pau! No és No"**, contra les actituds i agressions sexistes durant la Festa Major. La iniciativa es va treballar conjuntament entre diverses àrees municipals i es va articular amb la col·laboració de les entitats locals que es van subscriure el Pacte d'entitats de tolerància zero contra la violència masclista (2015) i amb el **suport específic de l'Associació de Dones per la Igualtat de Montornès, ADIM**. Durant les festes també es van distribuir "xapes" amb el lema i es van penjar cartells en els llocs i actes de més afluència, així com una pancarta a la zona de concerts. Es tracta, sense dubtes, d'una de les accions municipals que **més impacte ha tingut pel que fa a la conscienciació social en matèria de violència de gènere**. Aquest ressò es pot observar a l'anàlisi dels resultats del qüestionari adreçat a la ciutadania, doncs la campanya del "No és no" va ser una de les més conegudes per la població. Interessant també mencionar que, d'un total de 12 accions ressenyades per la població, les dones van situar el "No és no" en sisè lloc, mentre que els homes li donen a aquesta campanya el tercer lloc. La raó possiblement està relacionada amb el fet que es tracta d'una acció de sensibilització adreçada principalment als homes i que interpel·la directament les seves pràctiques i formes de relacionar-se sexo-afectivament.

Respecte a les **campanyes a l'entorn al 25 de novembre**, Dia Mundial contra les Violències Masclistes, des del 2007, cada any, s'organitza una **programació d'activitats** de sensibilització, visibilització i informació sobre la violència contra les dones. Al 2016 el lema va ser **"#25N, Prou control"**, ja que la majoria de propostes anaven dirigides a la **prevenció de les relaciones abusives entre les i les adolescents i joves**. En aquest sentit, es va organitzar un monòleg sobre maltractament per l'alumnat de l'ESO, una exposició sobre l'amor romàntic, tallers de vídeos contra el masclisme, projeccions i la

realització d'un videoclip i un disc de hip hop fet pel jovent, entre altres activitats. L'acte central de la campanya va ser la lectura d'un manifest que va anar seguit d'una marxa. A més, la proposta va comptar amb la participació de les entitats que van signar el pacte de tolerància zero contra la violència masclista.

Per últim, en aquesta línia d'activitats de sensibilització contra la violència masclista amb la població jove, hi ha tallers sobre la prevenció de la violència de gènere inclosos en el **Catàleg d'Activitats Educatives**, per portar a terme als centres d'ensenyament.

Per altra part, en referència a les **percepcions de la població sobre la violència de gènere**, les dades extretes dels qüestionaris rebuts són reveladores, doncs mostren com aquest problema estructural es manté encara invisibilitzat i normalitzat: el 55 % de les persones (homes i dones) que van respondre, consideren que es tracta d'un fenomen poc estès al territori:

Taula 24. Percepcions de la població sobre les violències masclistes

Creu que la violència masclista a Montornès del Vallès és un fenomen...					
Sexe	Poc estès	Bastant estès	Molt estès	NS/NC	Total
Dones	14	11	2	1	28
Homes	7	3	0	0	10
Total	21	14	2	1	38
%	55,3	36,8	5,3	2,6	100

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades extretes dels resultats del qüestionari adreçat a la ciutadania.

CONCLUSIONS DE L'ÀMBIT:

És detecten dificultats quant a recollir i sistematitzar dades que brindin informació quantitativa sobre la incidència de la violència masclista al municipi, i això dificulta fer una valoració que possibiliti millorar les respostes que es donen des de la xarxa de recursos disponibles.

El número de dones ateses per violència masclista al SIAD ha baixat des de 2014. Això mostra la necessitat de fer més esforços per difondre el recursos del SIAD en matèria de violència de gènere a totes les dones del municipi.

Entre els principals instruments de prevenció i abordatge de la violència masclista es troba:

- o el Protocol per a la prevenció i actuació en situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions del 2012;

- o el Protocol municipal per a l'abordatge de la violència masclista del 2013; i
- o el Pacte social de les entitats de tolerància zero davant el maltractament masclista del 2015.

Des de la Regidoria de Polítiques d'igualtat també s'està elaborant un Pla de Prevenció de les Violències Masclistes.

Es realitza un gran número de campanyes de sensibilització contra la violència masclista. Destaca especialment la campanya "Tinguem la festa en pau! No és No", contra les actituds i agressions sexistes durant la Festa Major.

Hi ha una línia d'activitats de sensibilització contra la violència masclista específica amb la població jove, en la qual hi ha inclosos els tallers sobre la prevenció de la violència de gènere als centres d'ensenyament (Catàleg d'Activitats Educatives) i les campanyes "#25N, Prou control".

Encara que la violència masclista és un problema estructural encara es manté invisibilitzat i normalitzat entre la població.

6.4. Educació i cultura

6.4.1. La situació a al municipi

Des del 2013 el municipi té un marc de treball facilitat pel **Pla Educatiu de Ciutat (PEC)**⁹ que parteix de la idea que l'educació ha de ser un compromís de tota la ciutadania, i per això s'ha de treballar per trobar estratègies conjuntes entre les administracions, centres escolars, famílies i la comunitat. La primera fase va començar amb un procés de diagnòstic que va finalitzar a mitjans de 2014. No obstant la importància i interès d'aquesta fase, des d'una perspectiva de gènere es destaca la manca de dades desagregades per sexe que, com veurem, dificulta la possibilitat de descriure amb detall la situació de dones i homes al municipi.

El PEC identifica quatre grans línies estratègiques: la formació pel treball, l'impuls de la participació ciutadana, el foment dels valors i la convivència, i la relació família-escola.

Tal i com indica l'informe del PEC, la població de Montornès del Vallès té un nivell d'estudis més baix en comparació amb la comarca i la província: aproximadament **una de cada tres persones adultes de Montornès del Vallès no té estudis o no ha completat l'educació primària**. Un altre terç té estudis primaris complerts. Entorn al 25% de la població adulta té estudis secundaris i entorn al 10% tenen estudis superiors. La població amb menys estudis es concentra a Montornès Nord, on més de la meitat de les persones adultes majors de 24 anys no han completat els estudis primaris.

Pel que fa a les **desigualtats entre homes i dones en l'àmbit de l'educació**, tal com hem dit, existeix una **absència generalitzada de dades desagregades** per sexe que impedeix fer un estudi quantitatiu de les desigualtats entre homes i dones i aproximar-nos sistemàticament a la realitat del territori des d'una mirada no androcèntrica. Per exemple, l'informe del PEC no aporta **cap dada referida al nivell d'estudis de les dones adultes del municipi**. De fet, l'única dada desagregada per sexe que reflexa el nivell educatiu de les dones és la relativa al "nivell educatiu de les mares que han tingut fills/es entre 2008 i 2012". Ja que, com assenyala l'anomenat pla, "un baix nivell

⁹ D-CAS, SL COL·LECTIU D'ANALISTES SOCIALS (2014). [Pla educatiu de ciutat](#). Diputació de Barcelona.

d'estudis de les mares (i pares) pot dificultar el seguiment educatiu que aquestes poden fer dels seus fills".

Es a dir, per una part, veiem que **les dones no apareixen als indicadors** i, per tant, no es contemplen les seves realitats de forma específica. Mentre que, per altra, quan apareixen és per a **ressaltar el seu paper de mares**.

Pel que fa a les etapes educatives de **0 a 3 anys, de primària i de secundària**, no es disposa de dades sistemàtiques desagregades per sexe, com la taxa d'escolarització o la taxa de fracàs escolar¹⁰ que permetin analitzar amb perspectiva de gènere les característiques generals de l'escolarització al municipi o fer una comparativa a escala comarcal o autonòmica. Tampoc es disposa d'indicadors que permetin analitzar les possibles diferències de gènere en els itineraris educatius de nois i noies.

Quant a **l'educació secundària no obligatòria**, el PEC assenyala com una de les problemàtiques fonamentals del municipi la **manca d'opcions de formació professional**. Degut a aquesta diagnosi en l'actualitat el municipi compta amb dos cicles formatius de grau mitjà: cicle formatiu de grau mitjà de cuina i gastronomia i cicle formatiu de grau mitjà de serveis en restauració. Les persones que volen cursar altres ofertes formatives han de marxar a ciutats properes com Granollers, Mollet del Vallès o, directament, Barcelona.

Pel que fa a la **formació de persones adultes**, el PEC afirma que la majoria de població adulta que fa formació a Montornès del Vallès ho fa en cursos de formació no reglada (categoria que, sense dubte, pot incloure una amalgama summament heterogènia d'activitats formatives, com idiomes, informàtica, arts...). Segueixen en segon lloc els ensenyaments universitaris (graus, llicenciatures, màsters, diplomatures...), les formacions reglades de secundària (batxillerat o formació professional), la formació ocupacional i, finalment, la formació reglada primària. Però en comparació amb la província, el PEC destaca que **les persones adultes de Montornès del Vallès fan comparativament menys formació no reglada** (idiomes, informàtica, arts...) i, sobretot, menys formació universitària. La formació secundària i primària que fan les

¹⁰ Un dels indicadors principals de l'èxit d'un sistema educatiu és la **taxa de fracàs escolar**, que fa referència a la proporció d'alumnes que no han completat l'educació obligatòria.

persones adultes és similar a la Província (lleugerament més baixa a Montornès del Vallès).

Aquest fet contrasta tanmateix amb una **població adulta que acusa un nivell d'estudis baix**, per tant podríem afirmar la conveniència de promoure la realització d'estudis primaris i secundaris entre la població adulta. Per contra, el **PEC destaca un percentatge** de persones que fan **formació ocupacional** lleugerament **elevat**, aspecte que es pot correspondre amb l'elevat nivell d'**atur** del municipi. Però tampoc disposem de dades municipals desagregades per edat, ni per sexe, ni per tipus de programa formatiu; de forma que no es pot analitzar, des d'una perspectiva no androcèntrica, les possibles diferències i desigualtats de gènere de la població adulta en aquest sentit.

A aquesta **precarietat d'oferta formativa** per a joves i persones adultes s'hi ha de sumar, com veurem més endavant a l'apartat dedicat al mercat laboral, **l'elevada taxa d'atur** del municipi en general i de les dones en particular, que se situa per sobre de la mitjana comarcal i provincial: **en especial en les dones a partir de 35 anys** (quan s'incrementen les tasques derivades dels treballs de cura) i, sobre tot, **majors de 50** (possiblement les dones amb menys nivell formatiu). Tot plegat ens permet afirmar que **la formació es un aspecte fonamental que cal fomentar** entre la població adulta de Montornès del Vallès i, especialment, **entre les dones amb menys nivell d'estudis**, tant des de la sensibilització com des de la creació d'oportunitats atractives de formació al municipi.

6.4.2. Educació i sensibilització de gènere

A Montornès del Vallès, **l'Alcalde és el Regidor d'Educació**, per tant, les qüestions que tenen a veure amb la coeducació, entesa com una peça clau per aconseguir un canvi de valors i actituds i una veritable transformació social, constitueixen una **línia de treball que s'ha impulsat amb força** des del consistori i que van més enllà de la pròpia Regidoria de Polítiques d'Igualtat, ja que representa **una proposta més global**. D'aquesta forma es vol donar un missatge a la ciutadania de compromís amb l'educació en valors. Prova d'això és l'esmentat PEC, que té una visió integral de la promoció de l'educació al municipi, encara que seria necessari reforçar-hi la perspectiva de gènere.

Durant les entrevistes del treball de camp una part important tant del personal polític i tècnic com de la ciutadania organitzada van mencionar la necessitat de que tots i totes les joves del municipi realitzin formacions relatives a la igualtat de gènere i la prevenció de la violència de gènere. I la veritat és que el municipi té un **llarg recorregut en el desenvolupament d'accions formatives i de sensibilització** adreçades a l'alumnat dels centres educatius. De fet, durant les entrevistes es va valorar positivament el treball conjunt que s'ha anat fent amb Educació i Joventut per a posar en marxa aquests tipus d'activitats en l'àmbit educatiu.

En concret, i entre d'altres accions, es va elaborar el **Catàleg d'Actuacions Educatives** (CAE) centrat en la educació en valors (ciutadania, equitat i participació) que s'ofereix als centres d'ensenyament des de primària a batxillerat. Els principals temes que es tracten són la prevenció de les relacions sexo-afectives abusives entre joves i adolescents, el treball sobre els rols i estereotips de gènere, la coresponsabilitat o el *bullying* i/o l'assetjament sexual. Cal destacar el taller "Ets meva/meu", que té una durada de dues hores i que té com objectiu treballar amb l'alumnat de cicle superior de primària i sisè curs l'assetjament sexual en les relacions de parella.

Tanmateix, a nivell d'instituts, des del I Pla d'Igualtat municipal, cal destacar l'exposició/taller "**Talla amb els mal rotllos**", que té per objectiu sensibilitzar al públic juvenil sobre la violència de gènere. Aquesta activitat es va organitzar durant els dies previs i posteriors al 25 de novembre a les instal·lacions dels instituts. El tema central de l'exposició girava entorn a la violència física, psicològica i sexual i sobre els rols vinculats a les dones i els homes. Un altre taller destinat al jovent d'ESO, batxillerat, cicles formatius i FPI és "**El meu gènere? Persona**" que té com objectiu la sensibilització sobre les desigualtats de gènere i la desmitificació de les creences i els mites de l'amor romàntic.

Per últim, tal i com ja es va explicar a l'apartat Compromís amb la Igualtat, destaca per la seva consistència i continuïtat el programa "**Puja a l'escola de valors**". Com es va expressar durant les entrevistes, atenent la demanda que estaven tenint determinades actuacions incloses en el CAE (Catàleg d'Actuacions Educatives) i els missatges que bona part del col·lectiu juvenil verbalitzava, els departaments d'Educació, d'Igualtat i de Joventut van coincidir en la necessitat d'elaborar un recurs de llarg recorregut i amb

un fil conductor compartit. Així neix aquest projecte pensat per treballar aspectes com ara la igualtat, l'acceptació i el respecte vers els i les altres, el civisme, la convivència, l'educació per la pau i la solidaritat, el consum responsable, etc. Aquest projecte es posà en marxa amb l'objectiu **d'incidir en les creences i els valors de l'alumnat de secundària, les seves famílies i el cos docent**, amb la finalitat de fer una detecció precoç i disminuir les actituds i comportaments abusius, discriminatoris i/o xenòfobs en les relacions interpersonals entre nois i noies, en tota la seva diversitat (procedència, cultura, religió, orientació i identitat sexual, etc.). Tot i així, s'ha d'assenyalar que, durant la fase de diagnòstic, les persones que van participar tant als grups tècnics com de ciutadania van destacar la **necessitat de desenvolupar més les accions de formació i sensibilització amb el professorat i les famílies**, ja que les persones assistents no les consideraven suficientment desenvolupades.

Per altra part, des de l'Ajuntament també s'ha impulsat un important procés participatiu dins del **PAM**, en el qual la igualtat de gènere és un dels objectius inclosos. De fet, en aquest procés es van proposar **diverses línies d'actuació en l'àmbit educatiu**, destinades a la formació i la sensibilització en la igualtat de gènere. Amb tot, actualment s'estan realitzant formacions una vegada a l'any a cada curs, però tenint com a fita l'augment d'aquesta freqüència anual a un taller mensual (com a mínim). Tanmateix, es van **acordar formacions al professorat** per dotar d'eines per la detecció de possibles casos de maltractament que l'alumnat estigui vivint a la llar. Una altra línia que es va acordar en aquest procés participatiu, va ser la importància de la les noves tecnologies i la prevenció de la violència entre els i les joves, ja que l'assetjament a través de les xarxes socials ha augmentat en els darrers anys.

El repte a llarg termini, tal i com es va mencionar a les entrevistes, és que tots els i les adolescents i joves del municipi en algun moment del currículum de secundària hagin treballat la igualtat de gènere i la prevenció de les relacions abusives. De fet, l'opinió de les persones consultades durant les fases de tast i de diagnòstic és que **s'ha de seguir impulsant amb força el treball de sensibilització a les escoles**, com a pas indispensable per a contribuir a canviar els rols i estereotips de gènere encara molt arrelats a la nostra societat.

En la mateixa línia, si analitzem les **percepcions de la població** a partir dels qüestionaris rebuts, **a la pregunta de si es creu que l'escola és un àmbit important per promoure la igualtat de gènere, el 100% de les persones enquestades han respost que sí.** Allò interessant són les respostes obtingudes al preguntar per les raons. Per als homes, la raó és que a l'escola s'educa en valors i l'educació és la base de tot. Per a les dones, la pregunta els suscita altres respostes. Per exemple, mencionen que l'educació és el motor de la societat i educar en valors és important, però afegeixen el concepte de "coeducació" i la idea de que no només s'ha de tenir en compte l'escola quan parlem d'educació, sinó també l'àmbit familiar i la importància de que les conductes s'adeqüin als discursos, doncs els nens i les nenes aprenen imitant.

6.4.3. Foment de la cultura

Les dones són cada vegada més presents en l'àmbit de la cultura, en les seves diverses expressions artístiques i literàries. Ho són tant com autores i productores com a consumidores de cultura. Als grups de participació es va manifestar aquesta **percepció d'important millora de la posició de les dones en aquest àmbit**, tant a nivell general com a nivell del municipi de Montornès del Vallès. En aquest sentit destaca l'**alta participació i assistència de les dones adultes com usuàries d'espais** (Espai Cultural Montbarri, Biblioteca, Casal de Cultura, etc.) i **d'activitats culturals, lúdiques i socials.**

No obstant, durant la sessió del grup de participació polític- tècnic és van expressar una sèrie de desigualtats en l'àmbit de la cultura encara presents al municipi. Per exemple, des de l'Escola Municipal de Música, Dansa i Aula de Teatre es va afirmar que en el cas de **l'ensenyament artístic també hi ha desigualtats de gènere**, sobre tot, en allò que es refereix a les disciplines i instruments, ja que hi ha disciplines com la música i instruments com la bateria o la guitarra elèctrica que encara estan molt masculinitzades, i disciplines com la dansa o instruments com la flauta travessera que es segueix associant amb la feminitat i, per tant, tenen una major presència de noies i dones. Tot i aquesta **continuïtat amb els models de gènere tradicionals**, els i les professionals d'aquest àmbit observen que també s'està **revertint la tendència**, i a Montornès del Vallès trobem algunes nenes i/o dones que fan bateria i alguns nois i/o homes que fan dansa, això és assenyalat com un gran avanç.

Aquests i aquestes professionals també van expressar la continuïtat i **permanència de prejudicis de gènere cap al professorat** de les classes de música, ja que havien observat algunes **resistències per part de les famílies** davant el fet que els seus fills i filles més petits tinguessin un professor de música home. Al mateix temps es van valorar positivament les reaccions de les famílies quan l'escola va contractar un home per a desenvolupar un taller de dansa, trencant així l'esquema majoritari de professora de dansa dona.

Es va assenyalar també la **permanència dels rols tradicionals pel que fa a l'acompanyament dels nens i nenes a les diferents activitats** dirigides a les famílies dels centres educatius i culturals del municipi. Per exemple, a les reunions per organitzar esdeveniments culturals i festius hi acudeixen majoritàriament les mares, i en festivitats com Santa Cecília les que fan els pastissos són majoritàriament les mares i les àvies dels nens i nenes de l'escola.

Pel que fa als **espais culturals, socials i lúdics per a joves**, el personal tècnic (durant els grups de participació) va assenyalar **desigualtats de gènere en la participació, l'assistència i l'ús del Centre Juvenil Satèl·lit**. És a dir, es va manifestar una certa segregació de l'espai per causa d'una major participació i assistència dels nois respecte les noies, i també una ocupació i un tipus d'ús de l'espai per part dels nois que exclou les noies del mateix. En la mateixa línia es va explicar que sumat a què les noies fan servir molt menys aquest tipus d'espais, noies i nois el fan servir d'una forma diferent: **els nois com a espai d'oci mentre que les noies com a espai de treball**, principalment, per fer deures de classe.

Com acció positiva i per a incentivar un ús més igualitari d'aquest espai es va impulsar la creació d'un **grup d'empoderament per noies, adolescents i joves**. Tanmateix, es va expressar que aquesta proposta ha generat controvèrsia per causa de les resistències que encara suposen les mesures d'acció positives en una part de la població en general i del jovent en particular, la qual cosa permet afirmar la **necessitat de treballar la sensibilització de gènere en aquest espai**.

Per la seva part, el personal de la **biblioteca** també va posar sobre la taula algunes de les **desigualtats** encara presents en els usos que la ciutadania fa dels recursos i serveis d'aquest equipament. De fet, pel que fa a les persones usuàries adultes, les dones fan

servir en major mesura el servei de préstec de llibres i també assisteixen molt més a les diferents activitats i tallers que ofereix la biblioteca. Per exemple, a la tertúlia literària “Parlem de llibres” participen de forma fixa vuit dones i només un home. El mateix succeeix amb la “Tertúlia de poesia”, on participen cinc dones i dos homes, i amb el “Grup de lectura fàcil en català”, amb set dones i quatre homes.

En canvi, segons el personal tècnic responsable, a la “Tertúlia de memòria històrica” o als tandem de converses en anglès i francès, la participació entre homes i dones està força equilibrada. Per últim, es va assenyalar com a tendència positiva i transformadora que l’activitat “L’hora del conte” ha deixat de ser un espai feminitzat i que cada vegada són més els pares que acompanyen als seus fills i filles a gaudir d’aquest espai infantil.

Mentre que pel que té a veure amb la **infància**, nens i nenes continuen reproduint també pautes de gènere en el tipus de lectures que fan i en els llibres i comptes que demanen (“nens llibre de pirates i nenes llibres de princeses”). Encara que les professionals intentin promoure la coeducació i posar a l’abast tot un ventall més ampli de literatura per a infants, assenyalen les dificultats per tenir impacte i modificar aquestes actituds i comportaments estereotipats i molt arrelats a la societat, fins i tot entre els i les més petites.

Dins del que seria la **literatura juvenil**, es va parlar en concret d’un llibre, *After*, que ha estat tot un fenomen juvenil entre les noies de 11 a 15 anys en els darrers anys, però que desgraciadament té un alt contingut sexista i d’apologia a la violència masclista. Val a dir que quan el personal de la biblioteca es va adonar del contingut del llibre i es va decidir retirar-lo, es van generar algunes reaccions en contra per part de les joves i les famílies, ja que es tractava del llibre més demanat per les noies i adolescents. En aquest sentit, es va proposar portar a terme una acció de sensibilització i conscienciació, conjuntament amb l’Escola de Teatre, a través d’un teatre fòrum sobre el tema.

CONCLUSIONS DE L’ÀMBIT:

Des del 2013, el municipi està dotat d’un document estratègic central, que és el Pla Educatiu de Ciutat (PEC).

En general es destaca la necessitat de dotar-se de dades desagregades per sexe sobre la situació de dones i homes en relació a l’educació, ja que sinó no és possible tenir una visió

integral i aprofundida de la situació.

La formació resulta ser un aspecte fonamental que cal fomentar entre la població adulta de Montornès del Vallès i, especialment, entre les dones amb menys nivell d'estudis, tant des de la sensibilització com des de la creació al municipi d'oportunitats atractives de formació.

El municipi té un llarg recorregut en el desenvolupament d'accions formatives i de sensibilització sobre relacions de gènere adreçades a l'alumnat dels centres educatius, que s'inclouen en el Catàleg d'Actuacions Educatives (CAE) centrat en la educació en valors.

Destaca per la seva consistència i continuïtat el programa "Puja a l'escola de valors" i el fet que dintre del PAM l'educació té un rol central.

Es detecta una percepció d'important millora de la posició de les dones en l'àmbit cultural, tant a nivell general com a nivell del municipi de Montornès del Vallès. Les dones són cada vegada més presents en l'àmbit de la cultura, en les seves diverses expressions artístiques i literàries. Ho són tant com autores i productores, com a consumidoras de cultura.

No obstant les millores, es va afirmar que en el cas de l'ensenyament artístic també hi ha desigualtats de gènere, sobretot respecte a l'elecció esbiaixada per gènere de disciplines considerades més "masculines" o "femenines". També es detecten algunes desigualtats quant a les activitats de la biblioteca.

És important treballar per a una participació equitativa als espais culturals, socials i lúdics per a joves. De fet, és per aquesta raó que es va crear un grup d'empoderament per noies adolescents i joves.

6.5 Qualitat de vida: esport i salut

L'Ajuntament de Montornès del Vallès realitza diverses accions d'informació i sensibilització encaminades a incorporar estils de vida saludables en la població, tant a títol individual com col·lectiu.

Però, com veurem a continuació, mentre que en l'àmbit de l'esport, durant la fase de diagnosi, s'ha pogut accedir a informació tan quantitativa com qualitativa, respecte de la promoció de salut s'ha de tenir en compte que es disposa de poques dades desglossades per sexe que permetin fer una anàlisi amb perspectiva de gènere en aquest àmbit.

6.5.1 Esports

A l'analitzar la **situació de les dones i homes** del municipi en l'àmbit de l'esport¹¹ hem de tenir en compte que aquest ha estat **tradicionalment un terreny molt masculí i que ha exclòs i/o discriminat sistemàticament les dones**. Encara que aquesta situació de desigualtat ha anat canviant a llarg del temps i la discriminació és més reduïda, avui dia continuen existint importants obstacles i desigualtats que impedeixen que les dones es desenvolupin en igualtat de condicions en el terreny de l'activitat física i l'esport.

De fet, durant els grups de participació, el personal tècnic responsable del Departament Municipal d'Esport i de les instal·lacions esportives municipals va expressar l'existència d'algunes d'aquestes desigualtats entre homes i dones dins de l'àmbit esportiu. Per exemple, tot i que a Montornès del Vallès hi ha moltes nenes, noies i dones que practiquen esport de forma regular com a aficionades, quan parlem d'esport professional o d'esportistes federades veiem que les dones continuen estan

¹¹ A nivell d'equipaments esportius, Montornès del Vallès compta amb un complex esportiu, la Zona Esportiva Municipal Les vernedes (ZEM), sota la gestió directa de l'Ajuntament des de febrer del 2015, moment en què es va recuperar la seva gestió pública per a reforçar l'objectiu de promoure l'exercici entre el veïnat de totes les edats com un hàbit de salut en unes instal·lacions de qualitat. El ZEM té un pavelló d'esports, piscines d'estiu, piscines cobertes i sala de *fitness*.

Ubicats a tocar del complex esportiu del municipi, els camps de futbol i les pistes d'atletisme constitueixen un espai esportiu propi. Les instal·lacions disposen de dos camps de futbol i una pista d'atletisme. Les activitats dels camps de futbol deriven en gran part de l'activitat del Club de Futbol Montornès. Mentre que el funcionament i les activitats que es duen a terme a la pista d'atletisme estan estretament vinculades al Club Esportiu Montornès. En aquest cas, els i les usuàries poden accedir a la instal·lació a través del Club Esportiu Montornès.

en una gran minoria. De fet, a Montornès del Vallès hi ha un total de **874 homes esportistes federats**, mentre que només hi ha **240 dones**.

A la següent taula es pot veure amb detall el nombre d'esportistes desagregat per sexe en els diferents clubs esportius del municipi:

Taula 25. Esportistes desagregat per gènere en els clubs esportius

ENTITATS	HOMES		DONES	
	Federats	No federats	Federades	No federades
Club Atletisme	117	20	87	27
Club Karate	107	40	64	0
Club Bàsquet	132	0	37	14
Club Petanca	19	32	13	35
Club Ciclista	52	0	4	1
CD Montornès N.	24	0	0	0
Club futbol	170	0	0	0
Club Futbol Sala	118	25	3	3
Club Triatló	57	0	12	1
Club Escacs	33	3	2	4
Club Tennis	45	8	18	6
Club Handbol	0	50	0	13
TOTAL	874	178	240	104

Font: dades proporcionades pel Departament d'Esport de l'Ajuntament de Montornès del Vallès.

Per altra banda, com a dada positiva cal mencionar el nombre de dones esportistes federades en esports individuals com l'**atletisme (87)** o en un esport tradicionalment masculí com el **karate (64)**. També destaca de forma positiva l'existència d' **equips de bàsquet femenins en diferents categories i especialment un grup femení sènior de lleure**. De fet, durant els grup de participació es va explicar que les jugadores d'aquest equip havien aconseguit organitzar-se, juntament amb dones d'altres clubs , per poder jugar els seus partits els dies laborables ja que, per qüestions de cura i de càrregues familiars, els era impossible poder competir els caps de setmana. Doncs precisament, com es va assenyalar, una de les raons que exclou a les dones de l'esport professional té a veure amb els horaris en els quals es fan les competicions: principalment, els caps de setmana.

Pel que fa als esports infantils les dades disponibles també són molt reveladores. Doncs s'observa un **nombre més alt de nenes** que de nens que participen en les **activitats esportives extraescolars**. Aquesta qüestió es va tractar durant els grups de participació i el personal tècnic va afirmar que, amb freqüència, **les nenes deixen les activitats esportives quan arriben a l'adolescència**, justament quan s'incrementa la pressió social pel compliment dels rols de gènere i quan els estereotips i comportaments de gènere comencen a tenir molt més pes en la configuració de la identitat.

Taula 26. Nens i nenes d'entre 3 i 12 anys que participen a les activitats esportives extraescolars del municipi

ESCOLES	NENES	NENS
MOGENT	68	39
CAN PARERA	50	66
P. AMETLLA	53	33
MARINADA	29	41
SANT SADURNÍ	50	28
TOTAL	250	207

Font: dades facilitades pel Departament Municipal de Esport de l'Ajuntament de Montornès del Vallès.

Es a dir, no es tracta que no hi hagi dones que facin esport sinó que aquestes dones, per diferents motius, per una banda, **no arriben a poder professionalitzar-se**. Per altra banda, moltes nenes que podrien **donar-li continuïtat** a la seva trajectòria esportiva sense necessitat de federar-se i/o professionalitzar-se, per **l'impacte dels mandats socials de gènere**, no només no inicien aquest itinerari sinó que acaben **deixant l'activitat física una vegada arriben a la joventut**. En alguns casos, i com veurem a continuació, les dones tornen a tenir una activitat esportiva més continuada quan arriben a l'edat adulta a través d'activitats esportives dirigides i classes col·lectives.

Dins de les raons que exclouen les dones de l'esport professional, les persones assistents al grup de participació van assenyalar la sobrecàrrega de tasques reproductives i de cura que deixa poc temps per a la dedicació professional i la competició, els estereotips sexistes i la **manca de visibilitat o referents positius de**

dones esportistes professionals i/o exitoses, el tracte cap a l'esport femení en els mitjans de comunicació centrat en l'aspecte físic de les esportistes o la manca de dones directives en els clubs i federacions, també d'entrenadores o àrbitres dones.

Si quan parlem d'esports competitiu (individuals o per equips) trobem moltes menys dones adultes que homes, pel que fa a **altres modalitats de pràctiques esportives** com les activitats dirigides, les classes col·lectives o l'ús d'instal·lacions com la piscina o l'assistència als cursos de natació, **el nombre de dones usuàries s'incrementa** considerablement i, fins i tot, és lleugerament més alt que el dels homes. De fet, com es pot observar a la següent taula del nombre total de persones abonades a la Zona Esportiva Municipal (ZEM) el 47,70% són homes mentre que el 52,30% són dones.

Taula 27. Persones abonades a la Zona Esportiva Municipal Les Vernedes (ZEM)

Descripció	Persones abonades	Homes		Dones	
Persones adultes a partir de 25	1.179	557	47,24%	622	57,76%
De 6 a 15 anys	20	8	40 %	12	60%
2n membre unitat familiar	151	73	48,34%	78	51,65%
3r membre unitat familiar	12	5	41,6%	7	58,3%
A partir del 4t membre	6	4	66,6%	2	33,3%
De 0 a 5 anys	22	10	45,45%	12	54,5%
De 16 a 25 anys	316	164	51,90%	152	48,10%
Quota reduïda	493	228	46,25%	265	53,75%
Total	2.199	1.049	47,70%	1.150	52,30%

Font: dades facilitades per la persona responsable de la Zona Esportiva Municipal Les Vernedes (ZEM).

En el cas de les persones aturades aquesta diferència entre homes i dones, pel que fa a l'ús del ZEM s'accentua molt més, doncs trobem una diferència de gairebé 50 punts de les dones sobre els homes pel que fa al nombre de dones matriculades. Aquestes dades no estan desagregades per edat, llavors es fa difícil visualitzar en quines etapes del seu cicle vital les dones fan més activitats esportives. Una hipòtesis factible pot ser que, durant l'etapa reproductiva, aquesta diferència entre homes i dones en nombre de matrícules no sigui tan accentuada per causa del treball reproductiu i de cura.

Taula 28. Persones aturades abonades a la Zona Esportiva Municipal Les Vernedes (ZEM)

PERSONES ATURADES			
HOMES		DONES	
42	26%	120	74,07 %

Font: dades facilitades per la persona responsable de la Zona Esportiva Municipal Les Vernedes (ZEM).

Durant les discussions dels grups de participació, l'alta participació de les dones en el ZEM es va destacar com un avanç i com un indicador de la prioritat que donen les dones a la seva salut i benestar corporal. Tot i així, també es va manifestar la continuïtat dels estereotips i dels **prejudicis sobre allò saludable en un home i una dona**, ja que la **major part dels homes realitzen activitats musculars a les sales de màquines i les dones fan, sobretot, activitats dirigides cardíaques**. En aquest sentit, el personal tècnic responsable de les instal·lacions realitza diferents intervencions per educar els usuaris i usuàries i intentar trencar amb aquest falsos mites.

La permanència amb els rols de gènere i la **divisió sexual del treball** es reflexa també en **l'ús horari que homes i dones fan de les instal·lacions**. Segon el personal responsable, les dones assisteixen a les instal·lacions esportives en horari lectiu (és a dir, quan les criatures estan a l'escola) i els homes fan ús dels equipaments esportius en qualsevol franja horària, ja que, en general, el seu temps per fer exercici no està lligat a les hores en les quals els fills i filles estan a l'escola.

En la mateixa línia del que té a veure amb els rols de gènere i la **responsabilitat de les dones en el treball de cura**, el personal responsable del ZEM va assenyalar que qui acompanya els i les infants són, generalment, les mares i avies en detriment dels pares i avis. Llavors, es va posar sobre la taula la **necessitat d'articular un servei d'acollida i ludoteca per impulsar l'accés i l'ús de les dones a les instal·lacions esportives**.

Per últim el personal laboral del ZEM també va manifestar durant els grups de participació que sovint vivien situacions de **manca de respecte i assetjament verbal** tan cap a les recepcionistes com a cap a l'equip directiu ja que totes són dones.

6.5.2 Salut

Com ja s'ha assenyalat, en el terreny de la promoció de la salut, durant la fase de diagnòstic, **no s'ha pogut accedir a indicadors amb perspectiva de gènere** per poder analitzar la situació de les dones en aquest àmbit. Com a recomanació, es proposa la incorporació d'aquests tipus d'indicadors desagregats en els programes, serveis i recursos vinculats a la promoció de la salut i al benestar de la ciutadania, posant especial atenció en els recursos destinat a la dependència, la salut sexual i reproductiva i la salut mental i cognitiva.

Tot i així, es poden destacar algunes de les accions impulsades per la Regidoria de Polítiques d'Igualtat, i també en coordinació amb altres àrees i/o departaments, amb l'objectiu de promoure la salut de les dones del municipi.

Per exemple, dintre de les activitats que ofereix el Casal de Cultura, un projecte de referència en aquest sentit és el **Taller d'hipopressius** adreçat a dones per a reforçar el sol pelvià. Un altre és l'**Espai Dona**. Espai d'expressió corporal per a dones. Com ja s'ha fet referència anteriorment, es tracta d'un grup de creixement personal a través del teatre realitzat a Montornès Nord.

També destaquen les **campanyes** portades a terme, des de fa anys, al voltant del mes de maig, amb motiu del 28 de maig, **Dia Internacional d'Acció per la Salut de les Dones**. En aquest sentit, i amb la col·laboració d'entitats locals, es desenvolupen un seguit d'activitats per tal de reflexionar i sensibilitzar vers la salut i la qualitat de vida de les dones.

A més, per commemorar el **Dia Internacional contra el càncer de mama**, les Regidories de Polítiques d'Igualtat i Promoció de la Salut, amb la col·laboració d'ADIM, organitzen diverses activitats (caminades, tallers de reiki, taules rodones sobre autoexploració, etc.) amb l'objectiu de sensibilitzar al veïnat sobre aquesta malaltia.

També en aquest marc, cada any, el 12 de maig Montornès del Vallès commemora el **Dia Mundial contra la fibromiàlgia** i la síndrome de la fatiga crònica. Per informar sobre aquesta malaltia i conscienciar la ciutadania, l'entitat Afibromon (associació amb la qual el Departament de Promoció de la Salut té conveni) organitza diverses activitats com caminades, lectures de manifestos o projeccions.

CONCLUSIONS DE L'ÀMBIT:

No obstant les millores al llarg del temps i el que la discriminació sigui més reduïda, avui dia continuen existint importants obstacles i desigualtats que impedeixen les dones desenvolupar-se en igualtat de condicions en el terreny de l'activitat física i l'esport.

Encara que hi ha moltes dones que fan esport al municipi, es detecta que aquestes dones, per diferents motius, no arriben a poder professionalitzar-se en condicions d'igualtat amb els homes.

Moltes nenes que podrien donar continuïtat a la seva trajectòria esportiva, acaben deixant l'activitat física una vegada arriben a la joventut.

Quan parlem d'altres modalitats de pràctiques esportives com les activitats dirigides, les classes col·lectives, el nombre de dones usuàries s'incrementa considerablement.

La permanència dels rols de gènere i la divisió sexual del treball es reflexa també en l'ús horari diferent que homes i dones fan de les instal·lacions i el fet que les mares i les avies són les que majoritàriament acompanyen els nens i nenes a les activitats esportives.

Considerant que hi ha dificultats per poder obtenir dades desglossades per sexe sobre salut, és important promoure la recollida d'aquests tipus d'indicadors pels programes, serveis i recursos vinculats a la promoció de la salut i el benestar de la ciutadania, posant especial atenció en els recursos destinats a la dependència, la salut sexual i reproductiva i la salut mental i cognitiva.

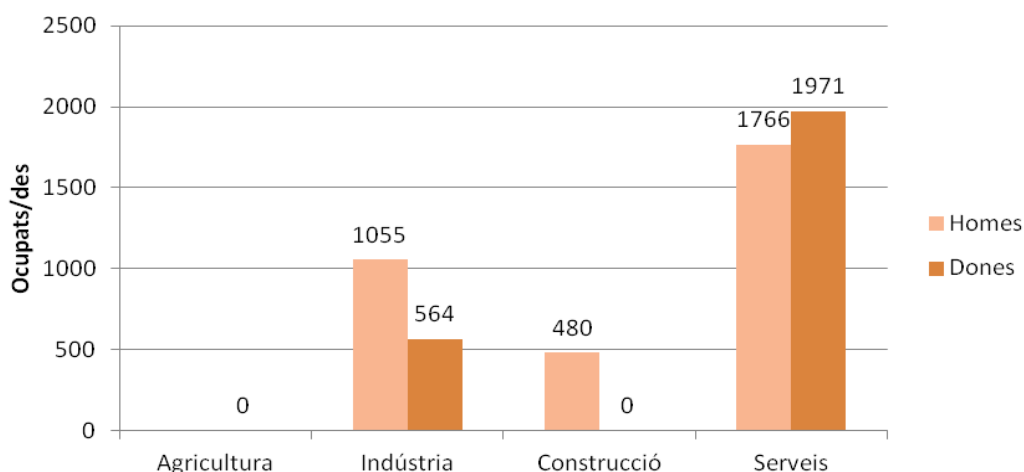
La Regidoria de Polítiques d'Igualtat, en coordinació amb altres àrees i/o departaments, organitza un gran nombre d'accions amb l'objectiu de promoure la salut de les dones del municipi.

6.6 Mercat laboral i cura

6.6.1 El mercat laboral al municipi

Tal com es pot detectar al següent gràfic, Montornès del Vallès presenta una estructura econòmica basada en la seva major part en el **sector serveis**, en què està ocupada la majoria de la població. Al sector serveis li segueix el sector de la **indústria** i després el de la **construcció**. Des del punt de vista de la segregació horitzontal, es pot veure com el sector més feminitzat (en línia amb l'estructura del mercat laboral general), és el sector de serveis. En canvi, tant la indústria com la construcció, són sectors masculinitzats. De fet, en el sector de la construcció la presència de les dones és gairebé nul·la.

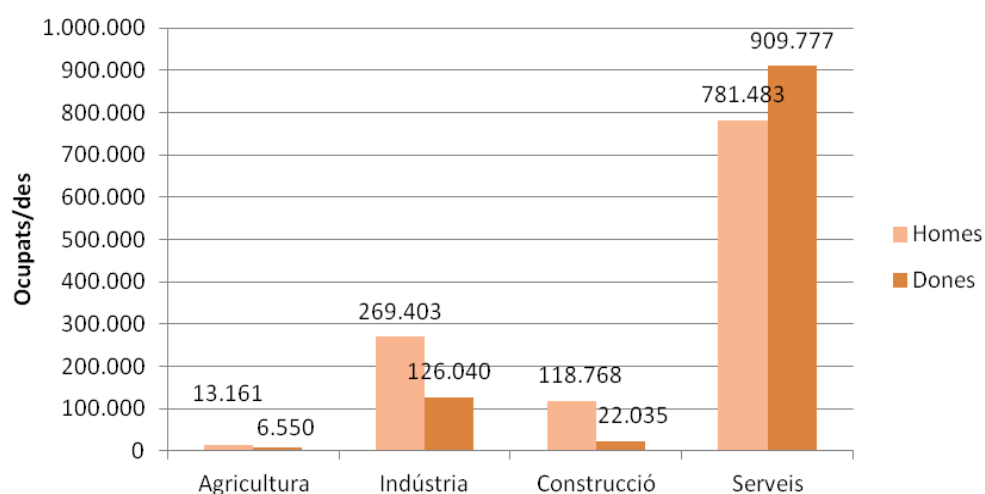
Gràfic 17. Població ocupada per sectors d'activitat i sexe. Montornès del Vallès. Any 2011



Font: gràfic elaborat per l'Oficina de les Dones i LGTBI a partir de dades de l'Idescat, l'INE i HERMES

Si prenem en consideració la demarcació de Barcelona, la dinàmica és molt similar. Tal i com es veu al següent gràfic. L'únic sector en què les dones són la majoria de la població ocupada és el sector dels serveis, seguit per la indústria, la construcció i finalment, el sector de l'agricultura.

Gràfic 18. Població ocupada per sectors d'activitat i sexe. Demarcació de Barcelona. Any 2011

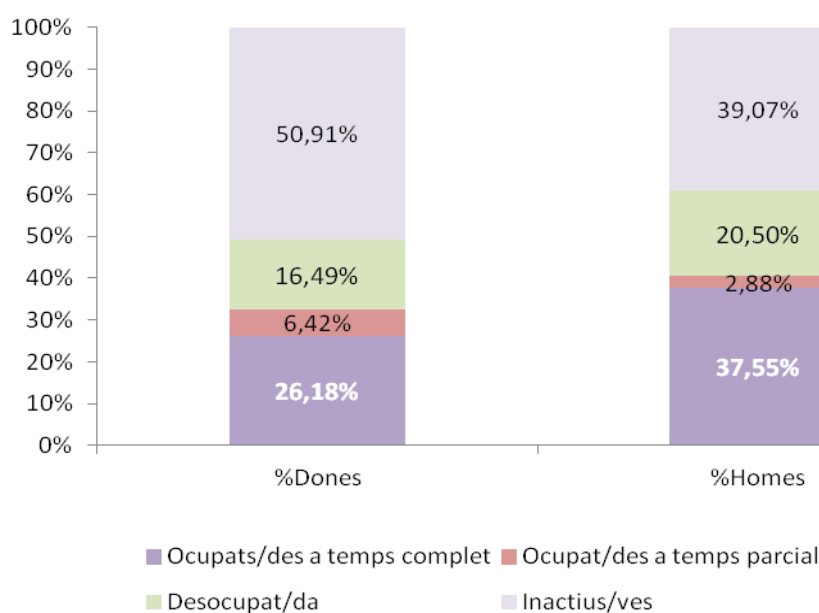


Font: gràfic elaborat per l'Oficina de les Dones i LGTBI a partir de dades de l'Idescat, l'INE i HERMES

Respecte a l'**anàlisi de la població desglossat per sexe segons la relació amb l'activitat econòmica**, al municipi de Montornès del Vallès segueixen existint importants bretxes de gènere. Del total de la població femenina, un 26,18% està ocupada a temps complet, contra un 37,55% dels homes (veure Gràfic 21). En canvi, quant a persones ocupades a temps parcials, el percentatge de dones és major que el dels homes. També és interessant veure que, del total de la població femenina, un 16,49% està desocupada, un percentatge menor en comparació amb el 20,5% de la població masculina. Aquesta dada no és pot llegir sense relacionar-la amb la proporció de població inactiva. Més del 50% de la població femenina està classificada com a "inactiva", mentre que en el cas dels homes, no arriba al 40% de la població masculina.

Cal subratllar que es considera "**població inactiva**" la que realitza un treball sense remunerar com, per exemple, la cura de la pròpia llar i la família. Tal com es veurà a continuació, aquesta és la condició de moltes dones que realitzen el **treball domèstic i de cura, i que no són comptabilitzades com a persones "actives"**. També és important destacar que hi ha moltes dones (molt sovint estrangeres) que treballen en l'**economia submergida**, sobretot en el sector de l'atenció a les persones. Aquestes dones també poden no figurar com a població activa.

Gràfic 19. Població segons relació amb l'activitat i sexe. % Montornès del Vallès. Any 2011



Font: gràfic elaborat per l'Oficina de les Dones i LGTBI a partir de dades de l'Idescat, l'INE i HERMES

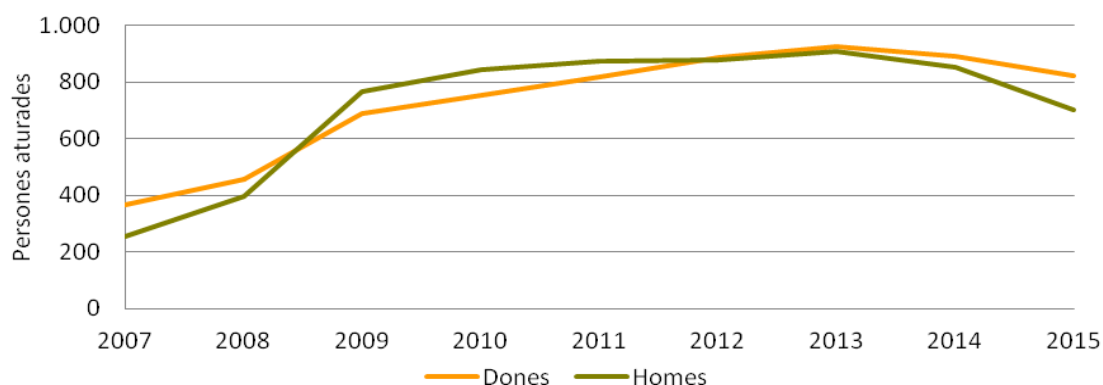
Pel que fa al tema de la **renda**, i com s'afirma al PEC, Montornès del Vallès destaca en el context de la seva comarca i de la província com una població amb **un nivell de renda baix** (13.690€ per habitant major de 16 anys). La base imposable bruta per persona declarant se situa de mitjana al 2011 en els 18.911€ a Montornès del Vallès, mentre que a la comarca és de 20.837€ i a la província de 22.312€. Aquesta realitat contrasta amb el fet que el **PIB que produeix Montornès del Vallès sigui un dels més alts per càpita, donada la presència d'indústries importants** (el PIB per càpita és de 44.600€ a Montornès del Vallès i 28.100€ a la comarca, a l'any 2010).

Tot i així, com veurem a continuació, l'atur a Montornès del Vallès és també sensiblement superior al de la comarca i la província. Durant les entrevistes de la fase de tast, aquesta qüestió es va posar sobre la taula i les persones participants van assenyalar que una de les causes de l'alta taxa d'atur està relacionada amb el **baix nivell formatiu de la població**, ja que la indústria local majoritària és la química aquesta requereix un nivell formatiu més alt i treballadors i treballadores més qualificats.

Respecte a l'**evolució de l'atur registrat**, és interessant veure la dinàmica que es va manifestar durant els anys de la crisi, i que ha canviat en aquests últims anys. Fins a la meitat del 2008, hi havia més dones que homes aturades. Durant alguns anys,

aproximadament des del 2008 fins al 2012, les dones van tenir un atur registrat menor. La tendència va tornar a canviar a partir d'aquell moment i, a partir del 2012-2013 l'atur registrat femení va tornar a ser major que l'atur de la població masculina. A nivell comarcal, la tendència és molt similar, tal com mostra el gràfic número 21.

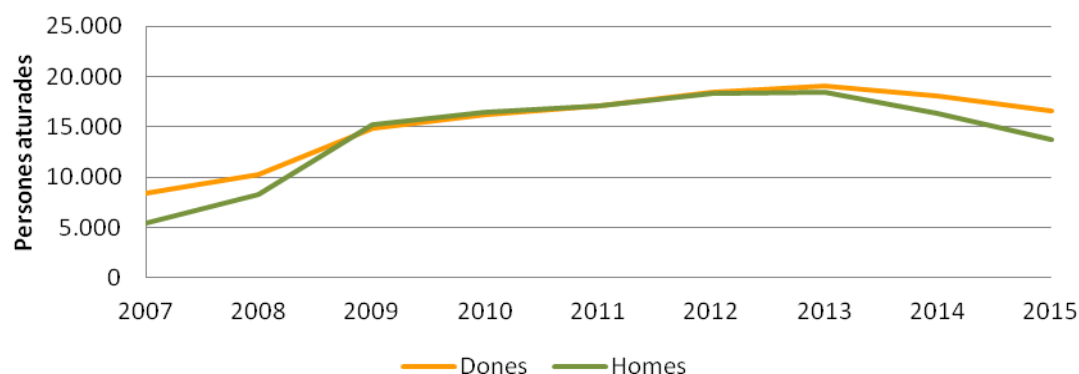
Gràfic 20. Evolució de l'atur 2007-2015. Montornès del Vallès



Font: gràfic elaborat per l'Oficina de les Dones i LGTBI a partir de dades de l'Idescat, l'INE i HERMES

Gràfic 21. Evolució de l'atur 2007-2015. Vallès

Oriental



Font: gràfic elaborat per l'Oficina de les Dones i LGTBI a partir de dades de l'Idescat, l'INE i HERMES

Segons les últimes dades disponibles, extretes de l'Informe d'atur registrat del SIEM (Servei d'Informació Estadística Municipal), pel gener de 2017 a Montornès del Vallès **les dones representen un 56,8% de les persones aturades, i els homes un 43,2%.** És a dir, la bretxa de gènere persisteix.

Analitzant la **taxa d'atur registral**¹², les dones tenen un percentatge més alt, tant al 2016 com al 2017 (i a nivell de municipi i de comarca); i la distància no sembla reduir-se d'un any a l'altre. De fet, al 2016 hi havien aproximadament 5,5 punts de diferència entre la taxa d'atur dels homes i la de les dones al 2016 (16,23% i 21,66% respectivament). Al gener del 2017 aquesta diferència va pujar a un 6% aproximadament (diferència entre taxa d'atur dels homes –13,88%- i de les dones - 19,96%-).

Taula 29. Taxa d'atur registral. Montornès del Vallès i Vallès Oriental

Gener 2016			Gener 2017	
	Montornès del Vallès	Vallès Oriental	Montornès del Vallès	Vallès Oriental
Homes	16,23%	13,32%	13,88%	11,26%
Dones	21,66%	17,99%	19,96%	16,05%
Total	18,82%	15,53%	16,78%	13,52%

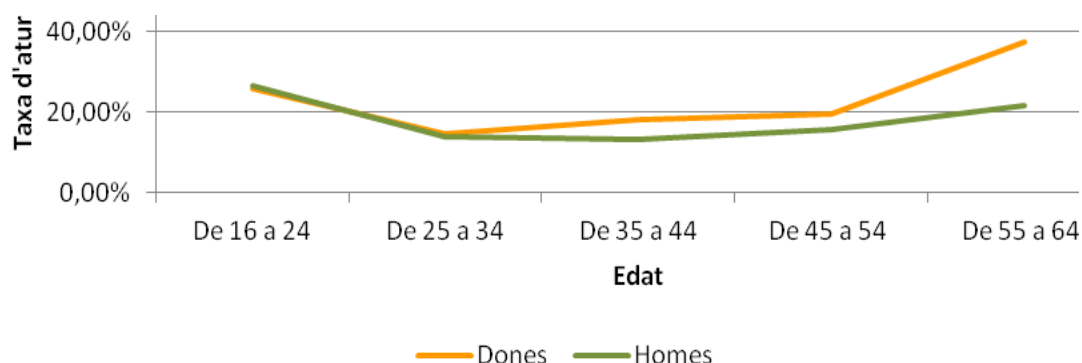
Font: SIEM - Informe Atur Registrat Montornès del Vallès

Quant a la variació anual de l'atur registrat (entre la dada de gener 2016 i la dada de gener 2017), mentre que pels homes va disminuir d'un 14,42%, per les dones va ser un 7,2%.

Si desglossem per edat la taxa d'atur registral de dones i homes, s'identifica una dinàmica molt clara des de la perspectiva de gènere, tal i com es pot veure al següent gràfic. Fins als 25 anys, les dues taxes són molt similars, i van disminuint amb l'accés a les primeres ocupacions. És **a partir de la franja 35-44 anys on la bretxa de gènere apareix, i la taxa de les dones resulta ser més alta de la dels homes. La tendència es consolida amb l'avançar de l'edat, i a partir dels 55 anys la distància entre les dues taxes es fa molt més amplia.**

¹² La taxa d'atur registral mesura la relació existent entre l'atur registrat i una aproximació a la població activa registrada (calculada com a suma de l'atur registrat i les afiliacions a la Seguretat Social de la població de 16 a 64 anys resident al territori).

Gràfic 22. Taxa d'atur registral estimada per sexe i edat. Montornès del Vallès. Desembre 2015



Font: gràfic elaborat per l'Oficina de les Dones i LGTBI a partir de dades de l'Idescat, l'INE i HERMES

La següent taula mostra les dades presentades al gràfic anterior, on es poden veure les dades percentuals per cada franja d'edat i per sexe. Queda palès que les dones presenten una major taxa registral d'atur en totes les franges d'edat, amb diferències més accentuades en la franja d'edat entre 35 i 44 anys, que s'accentua a partir dels 55 anys. Aquestes dades són especialment rellevants des d'una perspectiva de gènere, ja que al comparar l'atur d'homes i dones en relació a la seva edat, ens mostra com **l'arribada de l'edat reproductiva influeix de forma desigual la permanència de dones i homes en el treball remunerat.**

Taula 30. Taxa d'atur registral estimada per sexe i edat. Montornès del Vallès. Desembre 2015

Edat	Dones	Homes	Diferència dones/homes	Total
De 16 a 24	25,84%	26,46%	-0,62	26,16%
De 25 a 34	14,54%	14,03%	0,51	14,28%
De 35 a 44	18,30%	13,27%	5,03	15,66%
De 45 a 54	19,49%	15,75%	3,74	17,53%
De 55 a 64	37,35%	21,84%	15,51	29,18%
TOTAL	21,41%	16,21%	5,2	18,69%

Font: dades facilitades per l'Oficina de les Dones i LGTBI a partir de dades de l'Idescat, l'INE i HERMES

Entre les persones aturades de nacionalitat estrangera, el percentatge d'homes és d'un 52,7% i de les dones d'un 47,3%. Si es desglossa aquesta dada per sexe, es veu que les **dones estrangeres resulten menys aturades que els homes**, encara que per ambdós sexes l'atur registrat ha augmentat. Cal analitzar aquesta dada amb molta atenció, ja que tal com s'ha dit, **aquesta dada no comptabilitza les dones estrangeres que s'ocupen de la gestió de la llar i de les tasques de cura**, i que per això no són considerades "població activa", i no es compatibilitzen entre les persones que busquen feina activament. Si aquestes dones es comptabilitzessin com a "actives", podria pujar el percentatge de dones estrangeres aturades.

Si analitzem l'atur per nacionalitats, es veu que – amb molta diferència – la població del Magrib és la més aturada dintre de la població activa estrangera, seguit per l'Àfrica Occidental, Europa i l'Amèrica central i del sud. En tant a la proporció entre dones i homes, les dades sobre Magrib i Europa són bastant equilibrades, mentre en el cas d'Àfrica Occidental i d'Amèrica central i del sud hi ha molta diferència. És important considerar que hi pot haver una població estrangera de països de fora de la Unió Europea que no tingui permís de residència, i que llavors no es comptabilitza en les dades sobre població estrangera i mercat laboral, encara que estigui aturat o treballant en el mercat submergit.

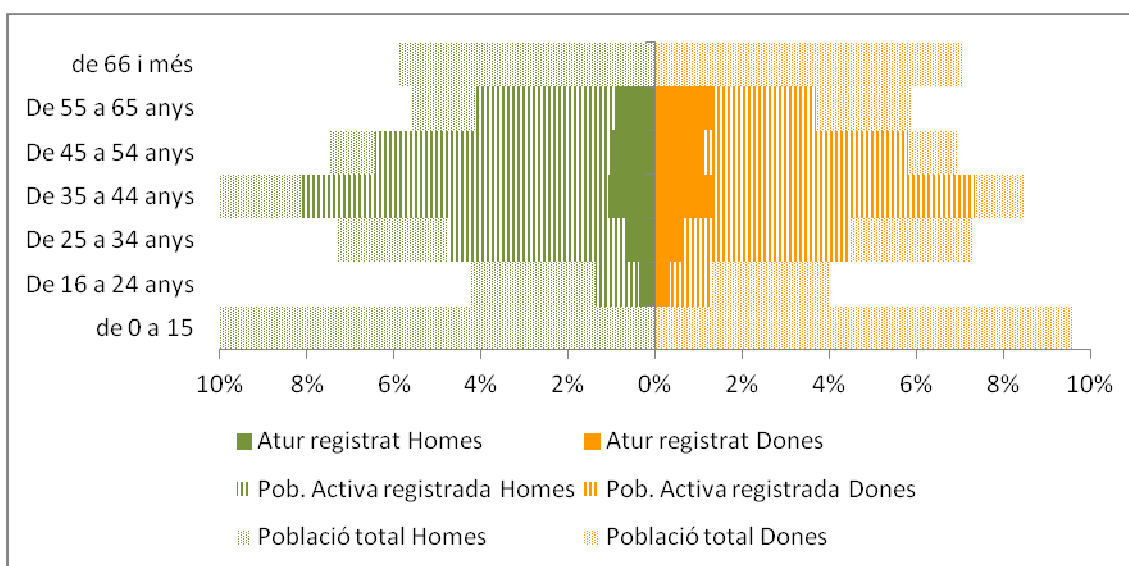
Taula 31. % de dones i homes aturats amb nacionalitat estrangera. Montornès del Vallès. Gener 2017

	Homes	Dones	% Homes	% Dones
Europa	15	16	48,4%	51,6%
Magrib	75	62	54,7%	45,3%
Àfrica del nord exclòs el Magrib	0	0	-	-
Àfrica occidental	24	14	63,2%	36,8%
Àfrica central, oriental i austral	1	0	100%	0
Amèrica del nord	0	0	-	-
Amèrica central i del sud	3	15	16,7%	83,3%
Pròxim Orient i Orient Mitjà	0	0	-	-
Altres països i territoris d'Àsia	1	0	100%	0
Austràlia, Oceania	0	0	-	-
Total	119	107	52,7%	47,3%

Font: SIEM - Informe Atur Registrat Montornès del Vallès

Com a conclusió, és interessant relacionar – desglossant per sexe - la població activa amb l'atur registrat. El gràfic següent mostra aquesta relació a nivell municipal. Permet veure el fet que la població activa és només una part de la població total, i que les dones són una proporció menor de població activa que els homes (per als percentatges exactes, consultar la Taula 33). A més, les dones tenen un percentatge més alt d'atur, relacionat amb els homes.

Gràfic 23. Població activa registrada. Atur registrat. Població Total. Montornès del Vallès. 2015



Font: gràfic elaborat per l'Oficina de les Dones i LGTBI a partir de dades de l'Idescat, l'INE i HERMES

Taula 32. Població activa registrada. Atur registrat. Població Total. Montornès del Vallès. 2015

Edat	Pob. Activa registrada Dones	Pob. Activa registrada Homes	Atur registrat Dones	Atur registrat Homes
de 0 a 15				
De 16 a 24 anys	1,29%	1,38%	0,33%	0,36%
De 25 a 34 anys	4,46%	4,76%	0,65%	0,67%
De 35 a 44 anys	7,33%	8,11%	1,34%	1,08%
De 45 a 54 anys	5,81%	6,44%	1,13%	1,01%
De 55 a 65 anys	3,69%	4,11%	1,38%	0,90%
de 66 i més				

Font: dades facilitades per l'Oficina de les Dones i LGTBI a partir de dades de l'Idescat, l'INE i HERMES

Quant a **contractació per compte aliena**, segons dades del programa Hermes de la Diputació de Barcelona, al mes de gener 2017 es comptabilitzaven 441 contractes registrats, 289 homes (65%) i 152 dones (35%). En relació a la població estrangera, al gener de 2017 figuraven 43 homes (78%) i 12 dones (22%) entre les contractacions.

Tant en la població en general com en la població estrangera, el nombre de contractacions masculines supera a les femenines.

Pel que fa al **tipus de contracte**, la majoria són eventuais per circumstàncies de producció (232, aproximadament el 53% del total dels contractes), entre els quals trobem 142 homes i 90 dones. Seguides per les contractacions per obra i servei (80, aproximadament el 18%), en què hi ha 59 homes i 21 dones. La contractació indefinida representa només un 15% dels contractes, amb 44 homes i 23 dones. En tots els tipus de contracte, el nombre d'homes supera el de dones.

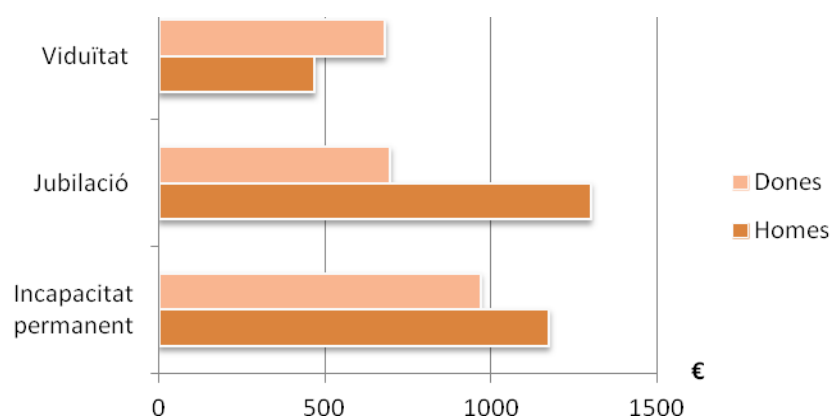
Taula 33. Contractació registrada. Tipus i sexe. Montornès del Vallès. Gener 2017

Tipus de contracte	Homes	Dones	Total
Ordinari temps indefinit	44	23	67
Foment de la contractació indefinida	1	0	1
Indefinit minusvàlids	0	0	0
Convertits en indefinits	15	6	21
Obra o servei	59	21	80
Eventuals circumstàncies producció	142	90	232
Interinitat	27	10	37
Temporals bonificats minusvàlids	0	0	0
Inserció	0	0	0
Relleu	0	0	0
Jubilació parcial	1	2	3
Substitució jubilació 64 anys	0	0	0
Pràctiques	0	0	0
Formació	0	0	0
Altres	0	0	0
TOTAL	289	152	441

Font: HERMES

Finalment, pel que fa a les **pensions contributives**, el següent gràfic ens mostra la quantia que reben homes i dones en relació al tipus de pensió contributiva.

Gràfic 24. Pensió contributiva mitjana de la Seguretat Social per tipus i sexe. Tots els règims de cotització. Montornès del Vallès. Any 2014



Font: gràfic elaborat per l'Oficina de les Dones i LGTBI a partir de dades de l'Idescat, l'INE i HERMES

El gràfic anterior deixa palès com **la bretxa salarial i les desigualtats** laborals que pateixen les dones al mercat laboral tenen un impacte directe en la quantia de les pensions contributives que unes i altres reben una vegada finalitza la seva vida laboral. Els tipus de **pensions** de major quantia (jubilació i incapacitat permanent) mostren una desigualtat evident, ja que els homes en reben una quantitat molt major. En canvi, les dones reben la majoria de les pensions de viduïtat però que, en general, són de menor quantia.

La menor presència de les dones al mercat laboral (per treball domèstic i de cura no remunerat, per treball al mercat submergit, etc.), fa que el nombre de dones que reben una pensió contributiva (és a dir, calculada sobre la base de la cotització) sigui menor en comparació al nombre d'homes. Per exemple, la pensió de jubilació, tal com es pot veure al gràfic següent, mostra una gran diferència entre el nombre d'homes i de dones que la reben (gairebé la meitat).

Taula 34. Pensió de jubilació per sexe.

Montornès del Vallès. Any 2014

núm. pensions de jubilació	
Homes	1114
Dones	588
Total	1702

Font: dades facilitades per l'Oficina de les Dones i LGTBI a partir de dades de l'Idescat, l'INE i HERMES

Com s'ha anat veient en aquest apartat, la participació dels homes al mercat de treball i, per tant la seva cotització, sempre sol ser en millors condicions i de major quantia que la de les dones. Així, la desigualtat de gènere al mercat laboral té un impacte directe sobre les prestacions de jubilació i, per tant, també sobre la **feminització de la pobresa**, especialment entre les dones grans.

Aquesta desigualtat general es concreta en la important bretxa salarial entre els homes i les dones que, segons les últimes dades disponibles de la Generalitat (febrer 2017), és d'un 26% si es consideren els guanys anuals bruts i un 15,9% si es considera el salari/hora. No hi ha dades disponibles desglossades a nivell municipal, però la bretxa serà molt similar a la de tota Catalunya.

Les percepcions recollides durant el grup de participació amb personal tècnic i polític són que **la perspectiva de gènere esta introduïda en l'àrea de promoció econòmica** vinculada a projectes adreçats a dones però es necessari incorporar-la de manera transversal en totes les actuacions i programes. En termes de contractació hi ha una voluntat de sensibilitzar les empreses a l'hora de contractar dones i de trencar els rols de gènere tradicionals en el món laboral ja que les empreses posen moltes resistències a l'hora de, per exemple, contractar homes per fer tasques de neteja o de cura de persones grans a domicili o a dones per fer tasques més masculinitzades com, per exemple, de jardineria. Aquesta preocupació per la separació de les feines en funció del gènere també es va transmetre al grup de participació amb la ciutadania.

En la mateixa línia, en referència a les percepcions de la població sobre les desigualtats laborals entre homes i dones, **la major part de les persones que van participar als**

grup de ciutadania pensen que hi ha desigualtats laborals entre homes i dones en l'accés i en la permanència al mercat laboral.

6.6.2 La cura i gestió del temps

La cura de les persones és fonamental per a la nostra supervivència com a éssers humans. Tan bon punt naixem, necessitem ser cuidats/des i així durant tota la nostra vida. La taula que tenim a continuació recull algunes de les activitats no remunerades que estan associades a l'àmbit de cura, el treball domèstic i el treball associatiu. Cal puntualitzar que, tot i que se solen associar aquestes tasques de cura a l'àmbit privat i les relacions d'afecte i amoroses, també poden ser feines remunerades.

Si ens fixem en les diferents tasques, veiem que en totes elles **les dones són majoria**. La diferència és de quasi el doble en el cas de les tasques domèstiques i de la llar, però també en la cura dels menors de 15 anys i de persones amb problemes de salut hi ha una diferència significativa entre dones i homes. En canvi homes i dones estan bastant igualats en les activitats benèfiques i de voluntariat.

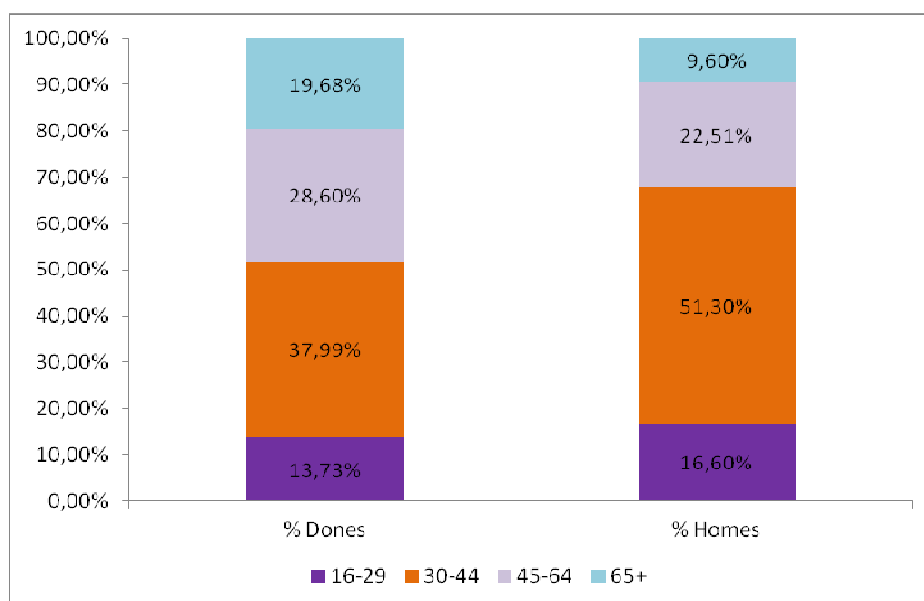
Taula 35. Població de 16 anys i més segons feines no remunerades i sexe. Montornès del Vallès. Any 2011

	Cuidar a un menor de 15 anys	Cuidar a una persona amb problemes de salut	Tasques benèfiques o voluntariat social	Encarregar-se de la major part de tasques domèstiques de la seva llar	Població de 16 anys i més
Homes	1.549	590	215	2.386	6620
Dones	1.930	744	259	4.282	6387
Total	3.479	1.334	473	6.668	13007

Font: Idescat

Al següent gràfic (gràfic 27) s'observa que en totes les edats, **fins i tot entre els i les més joves, són les dones les que s'ocupen de fer la major part de les feines de casa, tendència que augmenta amb l'edat**. No obstant, en la franja entre 30 i 44 anys, la diferència és molt significativa.

Gràfic 25. Població de 16 anys i més que s'encarrega de la major part de tasques domèstiques de la seva llar. Montornès del Vallès Any 2011



Font: gràfic elaborat per l'Oficina de les Dones i LGTBI a partir de dades de l'Idescat, l'INE i HERMES

Durant el diagnòstic els grups de participació van manifestar que les dones del municipi encara són les **principals responsables de la cura de la família** (nens i nenes, persones grans i persones dependents, en general). La manca de responsabilitat compartida en les tasques de cura dificulta les dones la gestió del seu temps lliure així com la possibilitat d'accedir a certes feines i tenir unes condicions laborals dignes. A més, com es pot observar en l'anàlisi de la resta d'àrees, aquesta problemàtica relacionada amb la divisió sexual del treball i l'excessiva i desigual càrrega de feina de les dones en termes de treball reproductiu i de cura, recorre la resta d'àmbits com una desigualtat que impedeix el desenvolupament de les dones en moltes esferes de la vida.

CONCLUSIONS DE L'ÀMBIT:

Montornès del Vallès presenta una estructura econòmica basada majoritàriament en el sector serveis; li segueix el sector de la indústria i després el de la construcció. El sector més feminitzat, és el sector de serveis. En canvi, tant la indústria com la construcció, són sectors masculinitzats. De fet, en el sector de la construcció la presència de les dones és gairebé nul·la.

Del total de la població femenina, un 26,18% està ocupada a temps complet, contra un 37,55% dels homes. Del total de la població femenina, un 16,49% està desocupada, un percentatge menor en comparació amb el 20,5% de la població masculina. Aquesta dada no és pot llegir sense relacionar-la amb la proporció de població inactiva: més del 50% de la població femenina està classificada com a "inactiva", mentre que en el cas dels homes, no

arriba al 40% de la població masculina.

Al gener 2017 a Montornès del Vallès les dones eren un 56,8% de les persones aturades, i els homes un 43,2%. Fins a la meitat del 2008, hi havia més dones que homes aturades. Durant alguns anys, aproximadament des del 2008 fins al 2012, les dones van tenir un atur registrat menor. La tendència va tornar a canviar a partir d'aquell moment, i a partir del 2012-2013 l'atur registrat femení torna a ser major que l'atur de la població masculina.

Pel que fa a l'edat, l'arribada de l'edat reproductiva influencia de forma desigual la permanència de dones i homes en el treball remunerat, essent especialment perjudicada la població femenina.

Pel que fa a la nacionalitat, l'atur registrat entre les persones estrangeres és més alt que entre la població general. El percentatge d'homes aturats estrangers és d'un 52,7% i el de les dones d'un 47,3%. Cal analitzar aquesta dada amb molta atenció, ja que aquesta dada no comptabilitza les dones estrangeres que s'ocupen de la gestió de la llar i que realitzen treballs de cura, i per això no són considerades "població activa".

És palès com la bretxa salarial i les desigualtats laborals que pateixen les dones al mercat laboral tenen un impacte directe en la quantia de les pensions contributives que unes i altres reben una vegada finalitza la seva vida laboral. Així, la desigualtat de gènere al mercat laboral té un impacte directe sobre les prestacions de jubilació i, per tant, també sobre la feminització de la pobresa, especialment entre les dones grans.

La perspectiva de gènere s'hauria d'introduir amb més força en les polítiques de desenvolupament econòmic i d'ocupació locals, i és en aquesta línia que es detecta que hi ha una voluntat de sensibilitzar les empreses dels municipis a l'hora de contractar dones i de trencar els rols de gènere tradicionals en el món laboral.

La major part de les persones enquestades pensen que hi ha desigualtats laborals entre homes i dones tan en l'accés com en la permanència en el mercat laboral.

Fins i tot entre els i les més joves, són més les dones que s'ocupen de fer la major part de les feines domèstiques, tendència que augmenta amb l'edat. Es detecta el fet que les dones del municipi encara són les principals responsables de la cura de la família (nens i nenes, persones grans i les persones dependents en general).

6.7 Participació i lideratge de les dones

Incorporar la participació ciutadana en el disseny de les polítiques públiques és una de les prioritats de l'actual govern municipal de Montornès del Vallès. Des de l'Ajuntament es dóna impuls i suport a les entitats i se les facilita assessorament, eines i espais de treball i reunió. Aquesta voluntat d'incentivar la participació es materialitza en la **incorporació de processos participatius en les accions dels diferents departaments i àrees** més enllà de l'Àrea de Participació pròpiament dita. Algunes de les accions municipals més importants que han incorporat processos participatius han estat el Pla d'Actuació Municipal (PAM) i el Projecte d'Intervenció Integral Montornès Nord (PIIMN).

Cal dir que en aquests processos participatius ha estat possible incorporar la **perspectiva de gènere de forma transversal** gràcies a la feina de **coordinació entre el Departament de Polítiques d'igualtat, el Departament de Participació Ciutadana l'Oficina del Barri**, i al treball multidisciplinari i en xarxa de tot el personal tècnic responsable. A més, dins del PAM es va incorporar la perspectiva de gènere tant en el procés participatiu com a l'hora de dissenyar el grau de seguiment i implementació. Al mateix temps la participació de les dones dintre de les sessions participatives ha estat força important. En aquest sentit s'ha de tenir present que tant les polítiques d'igualtat com de participació depenen de la **mateixa regidoria** i això facilita el treball en xarxa entre les diferents professionals.

Més enllà d'aquesta voluntat tècnica-política es pot dir que la ciutadania de Montornès del Vallès està organitzada. Al municipi hi conviuen **més de 70 entitats** de diferents tipologies: activitat econòmica (1), veïnals (6), cultura (13), educació (12), esport (18), igualtat i drets (2), joventut i lleure (4), medi ambient (2), partits polítics i sindicats (2), religió (4), sanitat i serveis socials (5), solidaritat i cooperació (6) i altres (1).

Pel que fa a la participació i al lideratge de les dones, durant els grups de treball es va considerar positivament l'**alta participació de les dones** en moltes de les entitats de municipi i la **major implicació** d'aquestes en la comunitat **respecte dels homes**. Tot i així, si fem una anàlisi de gènere de teixit social i associatiu del municipi es pot observar l'existència de **diferències de gènere significatives en la tipologia** d'entitats del municipi. És a dir, a Montornès del Vallès trobem entitats molt **feminitzades**, sobre

tot aquelles vinculades al món de l'educació, la salut i els serveis socials; i d'altres molt **masculinitzades**, com poden ser les associacions de veïns o els clubs i entitats esportives. Encara que també hi ha entitats mixtes en les quals hi participen quantitativament un nombre més equitatiu de dones i homes, principalment, entitats culturals i de festes, de solidaritat i cooperació.

Durant els grups de participació, també es va assenyalar com una de les problemàtiques de gènere existents la **segregació horitzontal i vertical** en el funcionament i en el repartiment de tasques i funcions d'aquestes entitats mixtes. Es tracta d'una segregació fruit de la **divisió sexual de treball** i de la continuïtat amb els rols i estereotips de gènere tradicionals que es manifesta de dues formes: en el tipus de tasques que fan homes i dones (segregació horitzontal) i també en el valor i reconeixement social (segregació vertical) que tenen aquestes funcions o tasques diferenciades. De fet, en el cas de Montornès del Vallès, per una part, s'observa que **les dones** són les que, en major mesura, s'impliquen en la feina de base quotidiana de l'entitat i **s'encarreguen de les tasques organitzatives** quan es realitzen activitats i esdeveniments commemoratius, culturals o festius diversos (segregació horitzontal). Mentre que per altra part, la major part dels **càrrecs de poder** (presidència, secretariat, tresoreria, etc.) estan **en mans d'homes** i són aquests els que prenen les decisions importants (segregació vertical) i posseeixen la visibilitat. Per tant, d'alguna forma es pot afirmar que les dones són les que fan la feina organitzativa i de base, i els homes els que prenen les decisions a nivell intern i tenen la representativitat i el reconeixement de cara l'exterior.

Pel que fa l'associacionisme de dones, als grups de participació es va posar de relleu la mancança d'un teixit organitzat que treballi específicament des de la perspectiva feminista, encara que al municipi trobem principalment algunes entitats de dones:

o Associació Dones per la Igualtat de Montornès (ADIM)

Es tracta d'una associació de dones creada al 2012 amb unes 15 sòcies aproximadament que en aquests 7 anys han anat incrementant la seva activitat en el municipi. ADIM organitza diferents activitats vinculades a la igualtat entre

homes i dones i també participa, i dona suport en moltes de les accions convocades per la Regidoria de Polítiques d'Igualtat amb la que existeix un treball de coordinació.

Dins de la seva activitat destaca l'organització del Sopar de dones, amb motiu del 8 de març, Dia Internacional de les Dones; la participació en les diferents activitats que es realitzen durant el mes de maig dedicat a la Salut de les dones; la Caminada contra el Càncer Mama, el Mercat de Segona Mà, etc.

A més, durant tot l'any, ADIM també gestiona la realització d'un seguit de tallers (autoestima, defensa personal i/o karate i risoteràpia) adreçats a dones amb l'objectiu d'incrementar l'autocura, la confiança i l'empoderament de les participants a través l'activitat física o corporal.

O Associació Kaira Kafo

Kaira Kafo és una associació sense ànim de lucre de dones subsaharianes que viuen a Montornès del Vallès. Però el personal tècnic responsable d'igualtat i participació ha fet constar durant la fase de diagnòstic les dificultats per treballar amb aquest grup ja que, encara que estan constituïdes, gairebé no realitzen actuacions.

O Associació d'Ajuda per a la fibromiàlgia de Montornès del Vallès

Afibromon és una associació de dones que acull a persones afectades per fibromiàlgia i fatiga crònica, a les seves famílies i a totes aquelles persones interessades en la problemàtica. Les seves activitats tenen l'objectiu de millorar la qualitat de vida d'aquestes dones fomentant el suport mutu, conscienciar a la societat i instar les administracions públiques a prestar una major atenció, donar més suport i articular respostes concretes.

En coordinació amb el departament de polítiques d'igualtat i amb el Departament de Promoció de la Salut, Afibromon també té una intensa activitat. A més d'organitzar diferents tallers (risoteràpia, manualitats, ball, pintura, ioga, etc.) adreçats a les dones afectades per aquestes malalties, participen també en els actes que realitzen de manera conjunta el departament

de Polítiques d'Igualtat i promoció de la salut, com el Mes de Salut de les Dones.

O Esplai Panda

L'Esplai Panda no és un organització de dones ni, en principi, tampoc es situa dins del que serien les entitats politico-socials del municipi, sinó que es tracta d'una associació que treballa des de fa més de 30 any en l'àmbit de l'educació i del lleure. Tot i així, interessa emmarcar la feina de l'Esplai Panda dins la perspectiva feminista per la seva feina de col·laboració amb el Departament de Polítiques d'Igualtat, el treball en xarxa que fan amb altres entitats de dones del territori com ADIM i per la seva labor coeducativa i en la promoció de la igualtat de gènere des de la infància i la joventut.

Tal i com es va analitzar a l'Avaluació del I Pla d'Igualtat, les polítiques per fomentar la participació sociopolítica de les dones en el municipi tenen un important recorregut però **encara hi ha oportunitats de millora**. Es valoren positivament les accions de suport institucional a les associacions de dones del municipi, com el conveni de col·laboració que es renova cada any amb l'entitat ADIM i que ofereix suport econòmic i tècnic.

No obstant, durant els grups de participació i les entrevistes un tema sobre el qual es va fer menció és la qüestió del treball de cura i com el pes de les càrregues reproductives fan que moltes dones tinguin poca disponibilitat per a la participació sociopolítica organitzada. En aquest sentit, des de la Regidoria s'intenta oferir **espais de cura dels infants** per a promoure la participació de les dones en les activitats municipals, principalment, destaquen els espais de "canguratge".

També va quedar patent la necessitat de fer un major esforç polític per **diversificar el perfil de les dones** que participen a les entitats en termes de procedència, edat i diversitat sexual. A les entrevistes realitzades a entitats i personal de l'Ajuntament, es percep també que, en general, **falta una major participació de dones de diversos orígens en el teixit associatiu del municipi**. Algunes associacions com ADIM posen de

manifest la seva voluntat d'incorporar dones d'altres procedències però tenen dificultats per a identificar les estratègies per poder fer-ho.

En aquesta línia, per exemple, a banda de l'esmentada associació de dones subsaharianes Kaira Kafo, les dones marroquines, un col·lectiu molt ampli a Montornès del Vallès, tenen una participació prou alta a les activitats del municipi sobre tot en els programes d'inserció laboral, però també en els alguns dels grups de dones que s'impulsen des les polítiques municipals. Com s'ha explicat anteriorment, fruit del treball coordinat entre el Departament de Polítiques d'igualtat, l'equip de l'Oficina del Barri de Montornès Nord i altres serveis municipals, han incentivat la participació de les dones del barri mitjançant la creació de diferents grups d'intercanvi i suport mutu com el Grup Vivències, Viu i conviu o l'Espai Dona.

Respecte a la **diversitat d'edat**, també durant les entrevistes i els grups de participació, tant les dones d'ADIM i de l'Espai Panda com el personal tècnic municipal va expressar les **dificultats d'arribar a la gent jove** i la necessitat d'implicar el jovent en el teixit social del municipi. De fet, un altre element que va sorgir en els grups de treball per part del personal responsable de participació i de l'Oficina del Barri és l'envelliment de la població de Montornès Nord que fa que les persones que participen i s'impliquen a nivell veïnal siguin majoritàriament gent gran i no pas gent jove. En aquest sentit, tal i com s'ha mencionat, des de fa uns mesos s'ha impulsat la creació d'un grup d'empoderament per a noies que es reuneix els divendres a l'espai jove.

En un altre ordre de coses, i com també es reflexa a l'Avaluació del I Pla d'igualtat, la ciutadania valora com a fet molt positiu la creació d'un **hotel d'entitats** perquè les diferents associacions puguin gaudir d'un espai propi de manera permanent. En aquesta línia algunes de les persones assistents van demanar la creació d'un **Casal de les Dones** per donar resposta a les necessitats de les entitats i dels serveis municipals adreçats a les dones.

Finalment, una altra percepció general per part del personal tècnic i de la ciutadania es que en l'àmbit de les polítiques d'igualtat s'està fent una bona feina tant des del Consistori com des de les entitats. Per tant, la clau és **continuar i millorar en la mateixa línia de treball** amb més intensitat de les accions i programes que ja s'estan

portant a terme, a més d' **incorporar altres departaments de l'Ajuntament així com altres agents** socials i intensificant el treball en xarxa i transversal.

CONCLUSIONS DE L'ÀMBIT:

Algunes de les accions municipals més importants han incorporat processos participatius, com el Pla d'Actuació Municipal (PAM) i el Projecte d'Intervenció Integral Montornès Nord (PIIMN). Cal dir que en aquests processos participatius ha estat possible incorporar la perspectiva de gènere de forma transversal gràcies a la feina de coordinació entre el Departament de Polítiques d'igualtat, el Departament de Participació Ciutadana i l'Oficina del Barri.

Tant les polítiques d'igualtat com les de participació depenen de la mateixa regidoria i això facilita el treball en xarxa entre les diferents professionals.

Es considera positivament l'alta participació de les dones en moltes de les entitats del municipi i la major implicació d'aquestes en la comunitat respecte dels homes. Tot i així, es pot observar l'existència de diferències de gènere significatives en la tipologia d'entitats del municipi i en les tasques i rols que es desenvolupen a les organitzacions.

Al municipi hi ha algunes organitzacions de dones, i les polítiques per fomentar la participació sociopolítica de les dones en el municipi tenen un important recorregut. Per exemple, es valoren positivament les accions de suport institucional a les associacions de dones del municipi.

El pes de les càrregues reproductives i de cura fa que moltes dones tinguin poca disponibilitat per a la participació sociopolítica organitzada. En aquest sentit, des de la Regidoria s'intenta oferir espais de cura dels infants per a promoure la participació de les dones en les activitats municipals, principalment, destaquen els espais de "canguratge".

També s'identifica la falta d'una major participació de dones de diversos orígens i de diverses opcions sexuals i d'identitat de gènere en el teixit associatiu del municipi i d'involucrar les noies joves.

Es va posar sobre la taula durant els grups de participació la creació d'un Casal de les Dones a Montornès del Vallès.

7. PLA D'ACCIÓ

A continuació es concreten els eixos estratègics i les actuacions que durant el període 2017-2020 l'Ajuntament de Montornès del Vallès haurà d'impulsar conjuntament amb la ciutadania per promoure la igualtat de gènere entre els homes i les dones del municipi de Montornès del Vallès.

Aquest Pla d'Acció té com a principal objectiu facilitar un marc d'actuació a nivell municipal per tal d'impulsar i reforçar les polítiques d'igualtat de gènere, així com la seva transversalització en la resta d'accions polítiques que es fan des de l'Ajuntament de Montornès del Vallès.

La Regidoria de Polítiques d'Igualtat, és la principal impulsora d'aquest II Pla d'Igualtat de Gènere per a la Ciutadania de Montornès del Vallès, assumint un paper fonamental en desenvolupar, amb el major impacte possible, totes les actuacions que es duguin a terme en els propers anys. No obstant, cal visibilitzar el compromís i la responsabilitat política del consistori com a institució i implicar al conjunt d'agents del territori (entitats, escoles, empreses i ciutadania en general).

En moltes de les actuacions recollides en el pla d'acció resulten implicades quasi totes les àrees i departaments de l'organigrama tècnic municipal. Estem davant d'un pla molt transversal, en la fase d'execució, però també en el disseny tàctic i operatiu de les diverses actuacions.

7.1 Línies estratègiques i objectius

Els principals eixos d'actuació són els grans camps on es concentraran els esforços municipals durant els propers anys. Aquests eixos han estat definits a partir de la diagnosi prèvia elaborada, les línies estratègiques definides en el Pla d'Actuació Municipal 2017-2020 i les aportacions fetes pels referents polítics i tècnics de l'Ajuntament i la ciutadania en general.

Taula 36. PAM 2016 – 2019. Objectiu estratègic 5: *Avançar en la igualtat real entre homes i dones.*

Objectiu estratègic 5	Àrea:
1.5. Avançar en la igualtat real entre homes i dones	Acció Social
Objectius operatius	Departament responsable
1.5.1 Promoure una ciutadania compromesa vers la igualtat	Igualtat
1.5.2 Incrementar el treball en xarxa per a la prevenció, detecció i atenció contra la violència masclista	Igualtat
1.5.3 Garantir un servei d'informació i atenció integral a les dones i als col·lectius LGTBI	Igualtat
1.5.4 Concloure el desenvolupament del Pla d'Igualtat intern de l'Ajuntament	Organització i desenvolupament del personal
1.5.5 Facilitar la inserció sociolaboral de les dones (Projecte OLIMPIA)	Ocupació, Promoció Econòmica i Comerç
1.5.6 Reconèixer el lideratge i la participació de les dones en tots els nivells de la vida pública	Igualtat

Font: Elaboració pròpia

El II Pla d'igualtat de gènere per a la ciutadania s'ha estructurat en sis línies estratègiques:

Taula 37. Resum de les Línies Estratègiques del Pla d'Acció

- **LE1.** Articular el **compromís** institucional i transversal amb la igualtat de gènere de l'Ajuntament de Montornès del Vallès.
- **LE2.** Reforçar i ampliar l'acció contra les **violències** masclistes.
- **LE3.** Fomentar l'empoderament de les dones de la ciutat a partir de l'impuls d'una democràcia equitativa i participativa, que promogui l'accés i **participació** de les dones en tots els espais, nivells de responsabilitat i àmbits de la vida pública.
- **LE4.** Promoure una redistribució equitativa **dels treballs i dels temps** entre dones i homes, tant en l'àmbit públic com privat.
- **LE5.** Promoure la **coeducació** en tots els nivells educatius, fomentant la transmissió de valors lliures d'estereotips i que promoguin la igualtat, la no discriminació i el respecte per la diversitat.
- **LE6.** Situar la sostenibilitat de la vida en el centre del les polítiques públiques locals, promovent les condicions per a que totes les persones gaudeixin d'una **vida digna**.

Font: Elaboració pròpia

LE1. Articular el compromís institucional i transversal amb la igualtat de gènere de l'Ajuntament de Montornès del Vallès.

Aquesta primera línia estratègica vol situar la transversalització de la perspectiva de gènere al centre de les prioritats polítiques municipals. L'Ajuntament es troba en un moment crucial i idoni per poder reforçar i donar continuïtat a les polítiques d'igualtat de gènere que va iniciar fa sis anys, amb la creació d'una regidoria específica i la contractació de la figura d'agent d'igualtat que, juntament amb el SIAD i el desenvolupament de diferents instruments tècnics de planificació, van ser crucials per donar una primera empenta a les polítiques d'igualtat al municipi.

En línia amb els elements identificats a l'apartat de diagnosi, falten encara alguns passos importants per poder consolidar unes polítiques d'igualtat de gènere que siguin transversals i integrals, i per això es dedica tota aquesta primera línia al foment i millora d'aquesta capacitat interna de mirar i actuar amb les "ulleres de gènere".

Els objectius d'aquesta línia són, per tant, els següents:

LE1-Obj.1 Posar en el centre de la política municipal la igualtat de gènere, garantint les condicions perquè les polítiques d'igualtat es prioritzin i es consolidin.

LE1-Obj.2 Promoure la transversalitat a l'Ajuntament per tal que s'incorpori la perspectiva de gènere en totes les actuacions que desenvolupen les àrees i departaments municipals.

LE1-Obj.3 Millorar la difusió i el coneixement de la cartera de serveis i campanyes de sensibilització de la regidoria de Polítiques d'igualtat .

LE1-Obj.4 Ampliar l'espectre de les polítiques d'igualtat per incloure les persones LGBTI i diversitat funcional.

LE2. Reforçar i ampliar l'acció contra les violències masclistes

Pel que fa a la lluita contra les violències de gènere, en els darrers anys, Montornès del Vallès ha donat importants passos i ha desenvolupat diferents recursos i instruments per a combatre aquesta xacra: campanyes, protocols, pactes d'entitats, comissions de casos, etc.

Entre les campanyes de sensibilització i informació portades a terme destaca el "Tinguem la festa en pau. No és no!", pel seu caràcter innovador, per la seva capacitat

d'interpel·lar els homes, d'implicar les entitats i d'arribar a la ciutadania en general. En aquest sentit, es posa sobre la taula la importància de donar continuïtat a aquest tipus de campanyes més trencadores i innovadores, amb més impacte i que es fan fora de les diades específiques. En resum, es tracta de buscar noves fórmules per a ampliar les actuacions de prevenció i sensibilització sobre la violència masclista adreçades a la ciutadania.

Al mateix temps, i encara que l'Ajuntament té una llarga trajectòria en el desenvolupament d'accions de prevenció i sensibilització amb joves, s'observa que la violència masclista, com a problema estructural, continua normalitzada i invisibilitzada, tant en la població jove com adulta. La qual cosa evidència la necessitat de desenvolupar instruments de planificació que donin continuïtat i coherència als programes de sensibilització i prevenció que es realitzen amb adolescents i joves, i també d'ampliar l'abast d'aquestes accions per a incloure la família i els i les professionals de l'educació i del lleure.

Per altra part, i com és recull a l'apartat de diagnosi, s'ha detectat una manca d'informació entre el personal tècnic de l'Ajuntament sobre els recursos d'abordatge de la violència masclista existents al municipi, així com d'eines per a la detecció i la coordinació en diferents serveis i equipaments municipals.

Per últim, aquest és un dels àmbits on més dificultats s'han trobat per a accedir a dades que donin compte de la incidència de la violència masclista en el territori. Cal dir també que, durant el procés de diagnòstic, s'ha detectat la necessitat de fer més esforços per difondre el recursos del SIAD en matèria de violència masclista, fer-lo més accessible i pròxim a les dones.

Els objectius d'aquesta línia són els següents:

LE2-Obj.1 Consolidar el SIAD com a servei de referència en atenció a dones en situació de violències masclistes i fer aquest servei més accessible i pròxim a les dones.

LE2-Obj.2 Incidir i reforçar la sensibilització i prevenció cap la ciutadania sobre les violències masclistes i buscar noves fórmules que tinguin més impacte en la població.

LE3. Fomentar l'empoderament de les dones, el seu accés i participació en tots els espais, nivells de responsabilitat i àmbits de la vida pública.

Com ha quedat palès a la part de diagnosi, la participació ciutadana és un element central de les polítiques públiques del municipi. A banda de facilitar recursos i espais a la ciutadania (hotel de entitats, convenis, subvencions, etc.), diferents departaments i àrees han incorporat processos participatius en el disseny, la implementació i l'avaluació de les seves actuacions. També, en alguns casos, aquests processos han incorporat la perspectiva de gènere, sobre tot, els que depenen del treball coordinat entre Igualtat, Participació Ciutadana i l'Oficina del Barri. Tot i aquest treball de coordinació consolidat, l'alta participació de les dones del municipi en moltes entitats, i en les activitats de l'Ajuntament, i la major implicació d'aquestes en la comunitat respecte els homes, es segueixen donant importants desigualtats de gènere pel que fa a la participació i el lideratge. Algunes d'aquestes desigualtats analitzades en l'apartat de diagnosi són: entitats masculinitzades o feminitzades segon la tipologia, segregació horitzontal i vertical fruit de la divisió sexual del treball a les entitats mixtes o càrrecs de poder majoritàriament en mans d'homes. També destaca l'escassetat d'organitzacions de dones que treballin des d'una perspectiva feminista, així com de grups els quals reflecteixen la diversitat de dones del territori (raça, procedència, sexualitats, edat, etc.).

Els objectius d'aquesta línia són els següents:

LE3-Obj.1 Promoure la participació en igualtat, la formació i el lideratge de les dones en els espais de participació tant associatius com institucionals.

LE3-Obj.2 Incentivar la consolidació i creació d'organitzacions de dones, de grups que treballin des de la perspectiva feminista i comunitària i/o que reflectint la diversitat de dones del territori.

LE4. Promoure una redistribució equitativa dels treballs i dels temps entre dones i homes, tant en l'àmbit públic com privat.

Tal com es descriu a la diagnosi d'aquest document, el mercat de treball és un dels àmbits on més es reproduïxen les desigualtats de gènere: més presència de les dones

en l'economia submergida, salaris més baixos, major temporalitat, segregació horitzontal i vertical.

En el cas de Montornès del Vallès, con s'assenyala en l'anàlisi diagnòstic, aquestes desigualtats es reflecteixen, per exemple, en la feminització de l'atur, essent el municipi amb la taxa d'atur més alta de la comarca. Per altra part, també s'ha analitzat com encara avui en dia persisteix una intensa divisió sexual del treball i, ja que els homes no s'han incorporat en la mateixa mesura a les tasques domèstiques i de cura. Aquestes desigualtats de gènere en l'ús i gestió del temps, i falta de conciliació, s'agreuken si tenim en compte l'edat, la classe social, la procedència o la raça i la manca de xarxes de suport. A més, la manca de coresponsabilitat entre dones i homes, augmenten les dificultats de conciliació de la vida laboral, personal i familiar i esdevenen també causes directes en la precarització laboral feminitzada.

En aquets sentint, gràcies al treball coordinat entre diferents àrees i serveis (Igualtat, Serveis socials, Promoció econòmica i Oficina del Barri), des del 2013 s'estan desenvolupament alguns dispositius d'inserció laboral per a dones (Clara, Olímpia). Per tant, és un moment clau perquè, des de el Departament de Promoció Econòmica i des de les polítiques d'ocupació, s'incrementi la atenció cap a les dones més vulnerables (grans, aturades de llarga duració, dones migrades, sense formació o estudis, etc.) això com si reforcin els programes de lluita contra les desigualtats laborals de les dones.

Els objectius d'aquesta línia, per tant, són els següents:

LE4-Obj.1 Promoure la sensibilització de la ciutadania sobre les desigualtats de gènere al mercat laboral.

LE4-Obj.2 Fomentar la coresponsabilitat social respecte del treball reproductiu i de cura, i impulsar mesures de conciliació de la vida personal, social, familiar de les dones.

LE4-Obj.3 Afavorir l'accés, la permanència i la promoció de les dones en el mercat de treball en condicions d'igualtat, justícia i dignitat.

LE4-Obj.4 Promoure i millorar la formació professional i per l'ocupació de les dones.

LE4-Obj.5 Dinamització del sector empresarial i del teixit econòmic del territori per tal de incentivar la igualtat d'oportunitats i de tracte de les dones en el mercat de treball.

LE5 Promoure la coeducació i fomentar la transmissió de valors lliures d'estereotips i que promoguin la igualtat, la no discriminació i el respecte per la diversitat.

L'educació és una línia de treball prioritària dins de les polítiques de Montornès del Vallès. Això és reflecteix, per exemple, en la diversitat d'accions de sensibilització que es realitzen amb l'alumnat dels centres educatius del municipi. De fet, del diagnòstic es desprèn una valoració molt positiva del treball coordinat que es realitza entre Igualtat, Educació i Joventut, el qual s'ha materialitzat en programes com el Puja a l'Escola de Valors. Tot i així, durant la diagnosi també es va posar de relleu la necessitat d'ampliar l'abast d'aquest programa cap els professorats i les famílies.

Altres desigualtats que també es van assenyalar dins de l'àmbit de l'educació van ser: permanència de la divisió sexual del treball pel que fa a l'acompanyament de les mares i avies en les activitats educatives/lúdiques infantils, la continuïtat de models de gènere tradicionals en l'ús i el gaudi dels espais culturals/socials per a adolescents i joves, però també la segregació d'aquests espais o la menor participació de les noies.

Per últim, pel que fa a l'anàlisi de la situació educativa de les dones adultes, s'han trobat mancances importants que impedeixen no permeten incorporar una mirada no androcèntrica fonamental per a identificar les desigualtats més importants i articular les actuacions necessàries. Per exemple, l'informe del PEC no aporta cap dada quantitativa referida al nivell d'estudis de les dones adultes del municipi. També cal destacar la importància de la formació com aspecte fonamental que s'ha de fomentar entre les dones amb menys nivell d'estudis, tant des de la sensibilització com des de la creació al municipi d'oportunitats atractives de formació.

Els objectius d'aquesta línia, per tant, són els següents:

LE5-Obj.1 Consolidar les accions de formació, sensibilització i prevenció de gènere en tots els espais (formals i no formals) i nivells educatius (infantil, primària i secundària) i per tota la comunitat educativa, posant especial atenció en treball amb professorat i famílies.

LE5-Obj.2 Promoure actuacions per a reduir les desigualtats educatives entre dones i homes de Montornès del Vallès.

LE6. Situar la sostenibilitat de la vida en el centre del les polítiques públiques locals, promovent les condicions per a què totes les persones gaudeixin d'una vida digna.

La Regidoria de Polítiques d'Igualtat, en coordinació amb altres àrees i/o departaments, organitza un gran número d'accions amb l'objectiu de promoure la salut de les dones del municipi. Però, com ja s'ha analitzat, mentre que en l'àmbit de l'esport, s'ha pogut accedir a informació tan quantitativa com qualitativa, respecte de la promoció de salut no es disposa de dades desglossades per sexe que permetin fer una anàlisi amb perspectiva de gènere en aquest àmbit. Per tant, és important promoure la recollida d'aquests tipus d'indicadors pels programes, serveis i recursos vinculats a la promoció de la salut i el benestar de la ciutadania, posant especial atenció en els recursos destinats a la dependència, la salut sexual i reproductiva i la salut mental i cognitiva de les dones.

Per altra part, no obstant les millores al llarg del temps, i el fet que la discriminació sigui més reduïda, avui dia continuen existint importants obstacles i desigualtats entre dones i homes (nombre d'esportistes federats, càrrecs dins els clubs esportius, pressió social pel compliment dels rols de gènere, manca d'espais de conciliació, etc.) que impedeixen les dones desenvolupar-se en igualtat de condicions en el terreny de l'activitat física i l'esport.

Per altra part, cal assenyalar la voluntat política de la Regidoria d'Igualtat per a ampliar l'espectre d'aquestes polítiques i incloure accions dirigides a incentivar els drets de les persones amb diversitat funcional. En aquest sentit, s'ha iniciat, amb el suport de la Diputació de Barcelona, l'elaboració durant el 2017, d'una diagnosi sobre les discapacitats que pateixen infants i joves al municipi.

Els objectius d'aquesta línia, per tant, són els següents:

LE6- Obj.1 LE6-Obj.1 Desenvolupar accions d'informació i sensibilització cap a la ciutadania en matèria de salut de les dones.

LE6-Obj.2 Vetllar per la inclusió de la perspectiva de gènere en les accions de promoció de la salut, especialment aquelles dirigides a adolescents i joves.

LE6-Obj.3 Fomentar la igualtat de dones i homes en l'accés, la permanència i la professionalització dins de l'àmbit de l'esport.

LE6-Obj.4 Promoure un desenvolupament urbanístic de la ciutat des de la perspectiva de gènere i de la diversitat funcional.

A continuació es facilita una taula resum del conjunt de línies estratègiques, objectius i actuacions proposades:

Línies estratègiques	Objectius	Actuacions
LE1. Articular el compromís institucional i transversal amb la igualtat de gènere de l'Ajuntament de Montornès del Vallès.	LE1-Obj.1 Posar en el centre de la política municipal la igualtat de gènere, garantint les condicions perquè les polítiques d'igualtat es prioritzin i es consolidin.	LE1 – Obj.1 - Ac.1 Aprovar i donar a conèixer el II Pla d'igualtat de Gènere per a la Ciutadania de Montornès del Vallès com a instrument marc de les polítiques d'igualtat.
		LE1 – Obj.1 – Ac.2. Creació/ constitució del sistema de seguiment, implementació i avaluació.
		LE1 – Obj.1 - Ac.3. Consolidació del pressupost municipal per la promoció de la igualtat de gènere, amb una planificació anual clara, i amb el compromís per part de totes les àrees de l'Ajuntament.
		LE1 – Obj.1 - Ac.4. Revisar el Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Montornès del Vallès per actualitzar el seu contingut a la Llum de llei 17 /2015.
		LE1 – Obj.1 - Ac.5. Revisar el Protocol per a la prevenció i actuació en situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions de l'Ajuntament de Montornès del Vallès per actualitzar el seu contingut a la Llum de llei 17 / 2015.
	LE1-Obj.2 Promoure la transversalitat a l'Ajuntament per tal que s'incorpori la perspectiva de gènere en totes les actuacions que desenvolupen les àrees i departaments municipals.	LE1 – Obj.2 - Ac.1. D'acord amb el Pla d'igualtat intern desenvolupar un Pla de formació que incorpori la perspectiva de gènere adreçat al personal tècnic i polític de les diverses àrees de l'Ajuntament.
		LE1 – Obj.2 - Ac.2. D'acord amb el Pla d'Igualtat intern garantir, la realització d'estadístiques, enquestes i la recollida de dades desagregades per sexes i treballar amb indicadors sensibles al gènere per part de tots els departaments.
		LE1. Obj.2. Ac 3. Consolidar i ampliar les accions de sensibilització dirigides a la ciutadania mitjançant el treball transversal pel que fa a les accions divulgatives, de sensibilització i formació: diades, xerrades, tallers, concurs, campanyes, etc.
	LE1-Obj.3 Millorar la difusió i el coneixement de la cartera de serveis i campanyes de sensibilització de la regidoria de Polítiques d'igualtat	LE1 – Obj.3 - Ac.1. Definir i elaborar la cartera de serveis de la regidoria amb una major difusió de la informació especialment destinada a diversos perfils de dones.
		LE1 – Obj.3 - Ac.2. Dissenyar campanyes comunicatives per donar a conèixer els serveis, actuacions, accions i campanyes d'igualtat fent visibles la diversitat de les dones.

	LE1-Obj.4 Ampliar l'espectre de les polítiques d'igualtat per incloure les persones LGBTI i diversitat funcional.	LE1 – Obj.4 - Ac.1 Incloure les polítiques LGTBI i de dintre de les actuacions de la regidoria tant a nivell dels serveis del SIAD com de la campanyes de sensibilització. LE1 – Obj.4 - Ac 2 Desenvolupament d'un diagnòstic de discapacitats sobre infants i joves del municipi.
--	---	--

Línies estratègiques	Objectius	Actuacions
LE2. Reforçar i ampliar l'acció contra les violències masclistes.	LE2-Obj.1 Consolidar el SIAD com a servei de referència en atenció a dones en situació de violències masclistes i fer aquest servei més accessible i pròxim a les dones.	LE2 – Obj.1 - Ac.1. Ampliació i consolidació dels serveis que ofereix el SIAD d'informació, assessorament i acompanyament a dones en matèria de violències masclistes. LE2 – Obj.1 - Ac.2. Formació per al personal de tots els serveis d'atenció a les persones per tal de millorar i reforçar el sistema de detecció i derivació de possibles casos de violències masclistes.
	LE2-Obj.2 Incidir i reforçar la sensibilització i prevenció cap la ciutadania sobre les violències masclistes i buscar noves fórmules que tinguin més impacte en la població.	LE2 – Obj.2 - Ac.1. Incorporar el Pla de Prevenció al Protocol Municipal per l'Abordatge de la Violència Masclista. LE2 – Obj.2 - Ac.2. Desenvolupar campanyes de sensibilització sobre les violències masclistes al voltant de les diades específiques, també en espais d'oci i socialització de la població (festes lliures d'agressions sexistes) fora de les efemèrides assenyalades i reforçar les accions dirigides a la comunitat educativa i al jovent, tant als espais d'educació formal com no formal.

Línies estratègiques	Objectius	Actuacions
LE3. Fomentar l'empoderament de les dones, el seu accés i participació en tots els espais, nivells de responsabilitat i àmbits de la vida pública.	LE3-Obj.1 Promoure la participació en igualtat, la formació i el lideratge de les dones en els espais de participació tant associatius com institucionals.	LE3 – Obj.1 - Ac.1. Incorporació de la perspectiva de gènere en els processos participatius de les accions dels diferents departaments i àrees de l'Ajuntament, garantint una presència equilibrada de dones i homes. LE3 – Obj.1 - Ac.2 Inclusió de clàusules de gènere en els criteris de les subvencions adreçades a les entitats i associacions veïnals, per tal de garantir la incorporació de valors d'igualtat. LE3 – Obj.1 – Ac.3 Formació sobre perspectiva de gènere i sobre eines per a la presa de decisions horitzontalment, habilitats comunicatives, de lideratge, etc. per a les entitats mixtes del municipi, especialment, adreçada a les dones que hi formen part. LE3 – Obj.1 - Ac.4 Desenvolupament d'una instància formal de participació sobre gènere i polítiques d'igualtat per a les dones i grups del municipi i per la ciutadania en general (taula, observatori, etc.). LE3 – Obj.1 - Ac.5 Facilitació d'espais d'acollida per a infants durant la realització d'aquelles activitats municipals vinculades amb la participació de la ciutadania.
	LE3-Obj.2 Incentivar la consolidació i creació d'organitzacions de dones, de grups que treballin des de la perspectiva feminista i comunitària i/o que reflectint la diversitat de dones del territori.	LE3 – Obj.2 - Ac.1. Oferir suport tècnic i econòmic a les entitats de dones del municipi, acompanyar als grups de dones (tant formals com informals) per a la realització de les seves activitats i facilitar espais d'organització col·lectiva i de relació interpersonal. LE3 – Obj.2 - Ac.2. Actuacions per fer visibles les aportacions comunitàries de les dones

Línies estratègiques	Objectius	Actuacions
LE4. Promoure una redistribució equitativa dels treballs i dels temps entre dones i homes, tant en l'àmbit públic com privat.	LE4-Obj.1 Promoure la sensibilització de la ciutadania sobre les desigualtats de gènere al mercat laboral.	LE4 – Obj.1 - Ac.1. Realització d'accions de sensibilització sobre les desigualtats (en l'accés, la permanència i la promoció, en el salari, impacte de l'atur, etc.) de les dones al mercat laboral posant especial atenció en la realitat específica del municipi i la comarca.
	LE4-Obj.2 Fomentar la coresponsabilitat social respecte del treball reproductiu i de cura, i impulsar mesures de conciliació de la vida personal, social, familiar de les dones.	LE4 – Obj.2 - Ac.1. Realització d'accions de sensibilització adreçades a la ciutadania, especialment als homes, per a incentivar la coresponsabilitat social i la implicació dels homes en el treball reproductiu i de cura.
		LE4 – Obj.2 - Ac.2. Consolidació dels espais d'acollida per a infants, especialment, durant els horaris no lectius i els períodes vacacionals, vetllant per la seva universalitat.
	LE4-Obj.3 Afavorir l'accés, la permanència i la promoció de les dones en el mercat de treball en condicions d'igualtat, justícia i dignitat.	LE4 – Obj.3 – Ac.1. Reforç dels dispositius d'inserció laboral (Olímpia) i els programes d'ocupació ja existents adreçats a dones.
		LE4 – Obj.3 – Ac.2. Desenvolupament, amb perspectiva de gènere, de programes per a l'impuls de la empremtoria i/o de l'economia social i solidaria tant en projectes adreçats a dones com a tota la ciutadania.
		LE4 – Obj.3 – Ac.3. Incorporació de la perspectiva de gènere en els programes municipals d'ocupació i d'inserció laboral adreçats a tota la ciutadania, garantint una representació equilibrada de dones i homes en els programes i les actuacions que es duguin a terme.
	LE4-Obj.4 Promoure i millorar la formació professional i per l'ocupació de les dones.	LE4 – Obj.4 – Ac.1 Ampliació i millora, des d'una perspectiva de gènere, de l'oferta municipal de formació professionalitzadora per tal que s'adapti a les necessitats i a la diversitat de les dones, als seus diversos interessos i a la seva disponibilitat horària.
		LE4 – Obj.4 – Ac.2. Desenvolupament d'ajudes (econòmiques, espais d'acollida per a infants, etc.) que facilitin la incorporació de les dones als programes de formació professional i ocupacional.
	LE4-Obj.5 Dinamització del sector empresarial i del teixit econòmic del territori per tal de incentivar la igualtat d'oportunitats i de tracte	LE4 – Obj.5 – Ac.1. Sensibilitzar el teixit empresarial del territori pel desenvolupament de plans d'igualtat d'empresa i/o mesures per a incentivar la igualtat d'oportunitats i de tracte.
		LE4 – Obj.5 – Ac.2. Desenvolupament, amb les empreses del territori, dins de la Taula/Consell Econòmic pel

	de les dones en el mercat de treball.	Desenvolupament Local, d'una línia específica per la igualtat de gènere.
		LE4 – Obj.5 – Ac.3. Incorporar la perspectiva de gènere en los processos de licitació i contractació pública.

Línies estratègiques	Objectius	Actuacions
LE5. Promoure la coeducació i fomentar la transmissió de valors lliures d'estereotips i que promoguin la igualtat, la no discriminació i el respecte per la diversitat.	LE5-Obj.1 Consolidar les accions de formació, sensibilització i prevenció de gènere en tots els espais (formals i no formals) i nivells educatius (infantil, primària i secundària) i per tota la comunitat educativa, posant especial atenció en treball amb professorat i famílies.	LE5 – Obj.1 - Ac.1. Vetllar perquè el Catàleg d'Activitats Educatives incorpori el màxim d'actuacions amb perspectiva de gènere i treballar de manera conjunta amb totes les àrees implicades.
		LE5 – Obj.1 – Ac.2. Ampliar les accions del programa “Puja a la escola de valors” als professionals i a les famílies: Escola d'Estiu per a professionals de l'educació i el lleure, famílies i entorn.
		LE5 – Obj.1 - Ac.3. Desenvolupament d'accions positives per combatre les desigualtats de gènere en la participació i l'ús segregat dels espais socioeducatius per a adolescents i joves.
	LE5-Obj.2 Promoure actuacions per a reduir les desigualtats educatives entre dones i homes de Montornès del Vallès.	LE5 – Obj.2 - Ac.1. Realització d'accions de conscienciació adreçades a dones sobre la importància de l'educació i la formació.
		LE5 – Obj.2 – Ac.2. Incorporació de la perspectiva de gènere en els programes de formació de persones adultes per tal que s'adeqüin a les necessitats i a la diversitat de les dones, als seus diversos interessos i a la seva disponibilitat horària.

Línies estratègiques	Objectius	Actuacions
LE6. Situar la sostenibilitat de la vida en el centre del les polítiques públiques locals, promovent les condicions per a que totes les persones gaudeixin d'una vida digna.	LE6-Obj.1 Desenvolupar accions d'informació i sensibilització cap a la ciutadania en matèria de salut de les dones.	LE6 – Obj.1 - Ac.1. Continuïtat de les campanyes de sensibilització en diades significatives de salut i sensibilització en salut amb perspectiva de gènere .
	LE6-Obj.2 Vetllar per la inclusió de la perspectiva de gènere en les accions de promoció de la salut, especialment aquelles dirigides a adolescents i joves.	LE6 – Obj.2 - Ac.1. Formació específica en gènere a tot el personal tècnic de les àrees i departaments relacionades amb salut.
	LE6-Obj.3 Fomentar la igualtat de dones i homes en l'accés, la permanència i la professionalització dins de l'àmbit de l'esport.	LE6 – Obj.3 - Ac.1. Creació d'un espai d'acollida per a infants que faciliti la realització d'activitats esportives per part de les dones.
		LE6 – Obj.3 - Ac.2. Suport a iniciatives pel foment de l'esport femení i sensibilització per a combatre estereotips al món de l'esport.
	LE6-Obj.4 Promoure un desenvolupament urbanístic de la ciutat des de la perspectiva de gènere i de la diversitat funcional.	LE6 – Obj.4 Ac. 1 Incorporació de la perspectiva de gènere en els projectes de l'àrea de territori per fer un municipi més sostenible i a la mida de les persones: mobilitat, il·luminació, construcció d'equipaments municipals, intervencions a l'espai públic, revisió del PGOU, etc.

7.2 Actuacions

A continuació es presenten les diferents actuacions que s'han fixat per a cada una de les línies estratègiques i dels objectius del II Pla d'Igualtat de Gènere per a la ciutadania de Montornès del Vallès (2017-2020). S'especifiquen, per a cada una d'elles, els continguts, i acompanyant-los d'una proposta de calendarització, la definició de les àrees responsables i d'una proposta d'indicadors per al seguiment i l'avaluació de la seva implementació. Alhora, les actuacions es codifiquen per tal de facilitar-ne la classificació i sistematització, amb la referència a la línia estratègica- objectiu – actuació (exemple: LE1 – Obj.1 - Ac.1.).

LE1. Articular el compromís institucional i transversal amb la igualtat de gènere de l'Ajuntament de Montornès del Vallès.

LE1-Obj.1 Posar en el centre de la política municipal la igualtat de gènere, garantint les condicions perquè les polítiques d'igualtat es prioritzin i es consolidin.

LE1 – Obj.1 - Ac.1. Aprovar i donar a conèixer el II Pla d'igualtat de Gènere per a la Ciutadania de Montornès del Vallès com a instrument marc de les polítiques d'igualtat.				
Contingut	Aprovació del II Pla d'Igualtat de Gènere, després d'haver seguit el procés i tràmits habituals. Presentació i difusió als ajuntaments de la comarca que s'hagin adherits.			
Calendari	2017 	2018	2019	2020
Responsables	Ple de l'Ajuntament de Montornès del Vallès			
Proposta d'indicadors	Grau de coneixement de la plantilla de l'Ajuntament de Montornès del Vallès. Nombre de presentacions realitzades: - internes - amb la ciutadania i amb les entitats, grups, col·lectius de dones i feministes, i/o que treballin per promoure la igualtat de gènere.			

	Nombre i sexe de les persones assistents a les presentacions. Nombre de notícies a les xarxes socials (web, FB, twitter, youtube) de l'Ajuntament. Nombre de visites i descarregues del pla des del web de l'Ajuntament. Nombre de notícies relacionades amb l'aprovació del pla que apareixen en els mitjans de comunicació, tant interns com externs a l'Ajuntament.
--	--

LE1 – Obj.1 – Ac.2. Desenvolupament del sistema de seguiment, implementació i avaluació del II Pla d'Igualtat.

Contingut	Per al desenvolupament del II Pla d'Igualtat és indispensable, l'establiment de mecanismes clars d'implementació i seguiment. Per tant, és clau la constitució i posada en funcionament d'una comissió composta per personal tècnic i/o responsables polítics que vetlli per l'assoliment dels objectius plantejats. Aquesta Comissió serà l'encarregada de validar la planificació i el seguiment anual de les accions a desenvolupar, de l'avaluació a mig termini (2018-19) i de l'avaluació final en acabar el període de vigència del pla (2020). La/les persones responsables de ser referents del procés de transversalització de gènere construeixen una comunicació continuada amb les diferents àrees i departaments de l'Ajuntament per tal de poder donar resposta a consultes, lliurar material, fer suport tècnic, etc.			
Calendari	2017	2018 	2019 	2020 
Responsables	Totes les àrees de l'Ajuntament de Montornès del Vallès.			
Proposta d'indicadors	Existència d'una partida pressupostària destinada a la implementació del II Pla d'Igualtat de Gènere. Existència d'un document de caràcter operatiu que reculli les responsabilitats específiques en relació a la implementació i seguiment de cada una de les accions. Constitució de la comissió. Nombre de reunions i periodicitat anual de la Comissió o Taula.			

	Recull de l'assistència a la Comissió. Actes de les reunions anuals de la Comissió. Existència d'un Pla anual de treball del II Pla d'Igualtat de Gènere. Existència d'un informe d'avaluació intermèdia (2018-19) i final (2020) del II Pla d'Igualtat. Utilització d'indicadors de seguiment i avaluació a partir de la proposta d'indicadors del present Pla d'Acció. Nombre de consultes/assessoraments sobre la perspectiva de gènere rebudes per la Regidoria de Polítiques d'Igualtat. Nivell de satisfacció amb el funcionament per part de les persones que hi participen.
--	--

LE1 – Obj.1 - Ac.3. Consolidació del pressupost municipal per la promoció de la igualtat de gènere, amb una planificació anual clara, i amb el compromís per part de totes les àrees i departaments.				
Contingut	Augment del pressupost destinat a la promoció de la igualtat de gènere, que implica, tal com s'esmenta a aquest pla, una multiplicitat de funcions: - Promoció de la perspectiva de gènere a les polítiques i actuacions de tots els departaments i àrees municipals. - Serveis d'atenció directa a les dones. - Accions de sensibilització i formació i diversos programes per fomentar la igualtat i l'empoderament. Dotació pressupostària per cada àrea de l'Ajuntament involucrada en la implementació del pla, per garantir la seva efectivitat de forma transversal.			
Calendari	2017 	2018 	2019 	2020 
Responsables	Departament de Polítiques d'igualtat i Intervenció.			
Proposta d'indicadors	Increment % de partida pressupostària anual de l'Ajuntament destinada a impulsar les polítiques d'igualtat de gènere.			

LE1 – Obj.1 - Ac.4. Revisar el Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Montornès del
--

Vallès per actualitzar el seu contingut a la llum de llei 17 / 2015.				
Contingut	La Llei 17/2015, a l'article 15, recull que les institucions públiques han d'aprovar un pla d'igualtat destinat al personal propi. L'Ajuntament de Montornès del Vallès va realitzar el seu Pla intern d'igualtat de gènere l'any 2014. En aquest sentit al llarg de la vigència del II Pla d'igualtat de gènere de ciutadania es prevé revisió i l'actualització del Pla intern d'igualtat de gènere per ajustar el mateix al nou marc legislatiu existent.			
Calendari	2017 	2018 	2019 	2020 
Responsables	Regidoria de Polítiques d'igualtat i RRHH			
Proposta d'indicadors	Revisió del Pla d'Igualtat Intern Actualització a partir del marc de la llei 17/2015. Nombre d'accions que marca la llei 17/2015 i que no queden recollides al protocol i nombre d'accions que si estan recollides.			

LE1 – Obj.1 - Ac.5. Revisar el Protocol per a la prevenció i actuació en situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions de l'Ajuntament de Montornès del Vallès per actualitzar el seu contingut a la llum de llei 17 / 2015.				
Contingut	Pel que fa a la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe l'Art. 18 de la llei 17/2015 recull que els organismes públics han d'aprovar un protocol de prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe. L'Ajuntament de Montornès del Vallès disposa d'un Protocol per a la prevenció i actuació en situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions des de l'any 2012. Per tant, s'ha de impulsar la seva revisió i actualització a la llum del nou marc normatiu.			
Calendari	2017 	2018 	2019 	2020 
Responsables	Departament de Polítiques d'igualtat i RRHH			
Proposta d'indicadors	Revisió del Protocol. Actualització a partir del marc de la llei 17/2015.			

	Nombre d'accions que marca la llei 17/2015 i que no queden recollides al protocol i nombre d'accions que si estan recollides.
--	---

LE1-Obj.2 Promoure la transversalitat a l'Ajuntament per tal que s'incorpori la perspectiva de gènere en totes les actuacions que desenvolupen les àrees i departaments municipals.

LE1 – Obj.2 - Ac.1. D'acord amb el Pla d'igualtat intern, desenvolupar un pla de formació que incorpori la perspectiva de gènere adreçat al personal tècnic i polític de les diverses àrees de l'Ajuntament.				
Contingut	Impuls d'un pla formatiu per delinear i compartir un marc conceptual comú i facilitar eines d'incorporació de la perspectiva de gènere a les diverses àrees i departaments. Calen programes formatius que siguin específics per a cada àrea i/o departament. La formació pot ser en format de "càpsules" de curta durada, encara que aquestes càpsules vagin precedides d'una introducció general i transversal per a totes les àrees. Però és important que els continguts de les accions formatives estiguin molt adaptades als perfils als quals s'adrecen.			
Calendari	2017 	2018 	2019 	2020 
Responsables	Departament de Polítiques d'Igualtat i Departament d'Organització i Desenvolupament del Personal.			
Proposta d'indicadors	Existència d'un pla formatiu que inclogui la perspectiva de gènere i formacions adreçades a totes les àrees a llarg del període de desplegament del pla. Nombre i tipus d'actuacions de formació i sensibilització interna per a la incorporació de la perspectiva de gènere. Nombre de participants per sexe i àrea/servei. Grau de satisfacció de les persones assistents a les formacions.			

LE1 – Obj.2 - Ac.2. D'acord amb el Pla d'Igualtat intern garantir , la realització d'estadístiques, enquestes i la recollida de dades desagregades per sexes i treballar amb indicadors sensibles al gènere per part de tots els departaments.

Contingut	La Llei catalana 17/2015 en el seu Art. 56 obliga els ens públic a introduir la variable sexe en totes les estadístiques, enquestes i recollida de dades que es duguin a terme. Per tant, es tracta de l'establiment d'un sistema d'indicadors bàsics de seguiment i avaluació sensibles al gènere i compartit per totes les àrees de l'Ajuntament. Aquesta actuació doncs consisteix en assegurar que es realitza de forma sistemàtica la segregació per sexe en el treball amb totes les dades que recull, manipula i tracta l'Ajuntament. Això implica que, des de totes les àrees, es revisi l'actual sistema d'indicadors i es garanteixi l'efectiva incorporació de la variable sexe en tots els tractaments que es realitzin. Amb aquests indicadors s'haurien de poder visibilitzar des de la perspectiva de gènere alguns elements com: - Anàlisi de l'accés i la participació de dones i homes en els programes, projectes, actuacions, etc. - Anàlisi de la satisfacció de les persones i agents involucrats en els programes, projectes, actuacions, desglossat per sexe. - Anàlisi de com es reparteixen, entre dones i homes, els beneficis i l'impacte dels programes, projectes, actuacions realitzats. Incorporació d'una atenció específica a la fase de diagnòstic prèvia a la implementació dels programes, projectes i actuacions, per analitzar la situació de desigualtats de gènere existents en el territori i la població involucrada en l'acció.			
Calendari	2017	2018 	2019 	2020 
Responsables	Totes les àrees de l'Ajuntament de Montornès del Vallès			
Proposta d'indicadors	Nombre d'àrees que han revisat i, si ha calgut, modificat els seus processos de treball per a garantir la recollida de dades segregades. Nombre d'informes interns i externs que presenten i analitzen les dades segregades per sexe. Nombre d'actuacions específiques de millora dissenyades a partir de l'anàlisi segregat per sexe.			

LE1. Obj.2. Ac 3. Consolidar i ampliar les accions de sensibilització dirigides a la ciutadania mitjançant el treball transversal pel que fa a les accions divulgatives, de

sensibilització i formació: diades, xerrades, tallers, concurs, campanyes, etc.				
Contingut	Reforç del caràcter interdepartamental i inter-àrees de les accions divulgatives, a través de: - Coordinació per realitzar programes/celebracions/concurs conjunts entre els diferents departaments / àrees implicades. - Assessorament tècnic a la resta d'àrees que el demanin perquè puguin posar en marxa accions de divulgació amb el suport.			
Calendari	2017	2018 	2019 	2020 
Responsables	Totes les àrees de l'Ajuntament.			
Proposta d'indicadors	Nombre i tipologia d'accions realitzades conjuntament entre diferents departaments i àrees. Nombre de consultes/assessorament fetes a la Regidoria de Polítiques d'igualtat. Nombre d'accions divulgatives realitzades per la resta de departaments /àrees de l'Ajuntament.			

LE1-Obj.3. Millorar la difusió i el coneixement de la cartera de serveis i campanyes de sensibilització de la regidoria de Polítiques d'igualtat.

LE1 – Obj.3 - Ac.1. Definir i elaborar la cartera de serveis de la Regidoria de Polítiques d'Igualtat amb una major difusió de la informació especialment destinada a diversos perfils de dones.				
Contingut	La Diagnosi ha posat de relleu la necessitat d'una difusió més amplia, ja que no tota la població coneix els serveis i les actuacions de la Regidoria. Diversificació del perfil de les dones destinatàries, sobretot respecte als eixos d'edat i procedència.			
Calendari	2017	2018 	2019	2020
Responsables	Departament de Polítiques d'igualtat i Departament de Comunicació.			

Proposta d'indicadors	Nombre de díptics de difusió dels serveis Existència i actualització de perfils propis del SIAD a les xarxes socials (web, facebook, twitter, etc.). Diversitat de dones ateses pel SIAD en termes de procedència i nacionalitat. Diversitat de dones ateses pel SIAD segons edat.
-----------------------	--

LE1 – Obj.3 - Ac.2. Dissenyar campanyes comunicatives per donar a conèixer els serveis, actuacions, accions i campanyes d'igualtat fent visibles la diversitat de les dones.

Contingut	Plantejament d'accions de divulgació, de sensibilització i de formació que reflecteixin la diversitat de les dones quant a edat, lloc de procedència, cultura, diversitat funcional, orientació sexual i identitat de gènere.			
Calendari	2017	2018 	2019 	2020 
Responsables	Departament de Polítiques d'Igualtat i Departament de Comunicació			
Proposta d'indicadors	Nombre d'imatges en el material de les accions de divulgació que mostren la diversitat de les dones i de les formes de relacions (en base a lloc de procedència, edat, diversitat funcional, identitat sexual i de gènere, etc.). Diversitat de les persones que participen en les accions de divulgació (en base a lloc de procedència, edat, diversitat funcional, etc.).			

LE1-Obj.4 Ampliar l'espectre de les polítiques d'igualtat per incloure les persones LGBTI i amb diversitat funcional.

LE1 – Obj.4 - Ac.1 Incloure les polítiques LGBTI dintre de les actuacions de la Regidoria de Polítiques d'igualtat.

Contingut	Es tracta d'incloure la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere en les accions de la Regidoria així com d'impulsar el
-----------	---

	desenvolupament d'accions específiques dirigides a la promoció dels drets de les persones LGBTI. - Realització de campanyes específiques al voltant de diades concretes com el 26 d'abril, Dia de la Visibilitat Lèsbica, el 17 de maig, Dia Mundial contra la LGBTIFòbia, 28 de juny, Dia de l'Alliberament sexual i de gènere, etc. - Incorporació de la perspectiva de gènere en les accions de sensibilització i formació adreçades a la comunitat educativa. - Desenvolupament de formacions sobre perspectiva LGBTI adreçades al personal polític i tècnic de l'Ajuntament i a les entitats del territori. - Creació d'un servei específic d'atenció a la diversitat sexual, de gènere i afectiva dins del SIAD.			
Calendari	2017 ▶	2018 ▶	2019 ▶	2020 ▶
Responsables	Departament Polítiques d'igualtat			
Proposta d'indicadors	Nombre de persones ateses per aquest servei d'atenció a la diversitat sexual, de gènere i afectiva. Nombre d'actuacions de formació i sensibilització interna en temàtiques LGTBI per personal tècnic i polític. Nombre d'actuacions amb entitats. Nombre d'actuacions amb la comunitat educativa. Nombre d'accions de sensibilització adreçades a la ciutadania.			

LE6 – Obj.4 - Ac.2 Desenvolupament d'un diagnòstic de discapacitats sobre infants i joves del municipi.

Contingut	Es recomana que aquest diagnòstic vagi també acompanyat d'un anàlisi d'accessibilitat del municipi i termes d'urbanisme, arquitectura i mitjans de transport. De la mateixa forma, es clau que si es volen desenvolupar aquest tipus de polítiques, els i les professionals que han de portar-les a terme tinguin formació específica en: • Urbanisme amb perspectiva de gènere. • Diversitat funcional i vida independent.
-----------	--

Calendari	2017	2018	2019	2020
				
Responsables	Departament de Polítiques d'Igualtat , Departament de Serveis Socials, Departament d'Infància, Departament de Joventut, Departament d'esports, Departament de Promoció de la Salut i Departament de Territori.			
Proposta d'indicadors	Aprovació del pla. Nombre de formacions específiques realitzades Desenvolupament d'un diagnòstic del municipi en termes d'accessibilitat. Personal que participa en les formacions desagregat per sexes i àrees o departaments.			

LE2. Reforçar i ampliar l'acció contra les violències masclistes.

LE2-Obj.1 Consolidar el SIAD com a servei de referència en atenció a dones en situació de violències masclistes i fer aquest servei més accessible i pròxim a les dones.

LE2 – Obj.1 - Ac.1. Ampliació i consolidació dels serveis que ofereix el SIAD d'informació, assessorament i acompanyament a dones en matèria de violències masclistes.				
Contingut	Manteniment i garantia d'un mínim d'hores del servei d'atenció actuals i ampliació d'aquestes, en la mesura que sigui possible.			
Calendari	2017 	2018 	2019 	2020 
Responsables	Departament de Polítiques d'Igualtat			
Proposta d'indicadors	Augment del pressupost destinat al servei d'atenció a dones en situacions de violències masclistes. Augment anual del nombre de dones ateses, segons edat i origen. Nivell de satisfacció amb l'atenció rebuda. Nombre de derivacions i característiques.			

LE2 – Obj.1 - Ac.2. Formació per al personal de tots els serveis d'atenció a les persones per tal de millorar i reforçar el sistema de detecció i derivació de possibles casos de violències masclistes.				
Contingut	Realització d'accions formatives adreçades específicament al personal d'atenció a les persones, així com altres agents que poden intervenir en el procés de detecció, atenció i recuperació de dones en situacions de violències masclistes, amb l'objectiu de augmentar la capacitat de detecció i derivació/coordinació de possibles casos.			
Calendari	2017	2018 	2019 	2020
Responsables	Departament de Polítiques d'Igualtat i Departament d'Organització i Desenvolupament del Personal.			
Proposta d'indicadors	Nombre de formacions específiques en violències masclistes realitzades. Nombre de participants per sexe, àrea/servei de l'Ajuntament. Grau de satisfacció de les persones assistents a les formacions.			

LE2-Obj.2 Incidir i reforçar la sensibilització i prevenció cap la ciutadania sobre les violències masclistes i buscar noves fórmules que tinguin més impacte en la població.

LE2 – Obj.2 - Ac.1. Incorporar l'eix de prevenció al Protocol Municipal per l'Abordatge de la Violència Masclista.				
Contingut	L'objectiu és ordenar totes les actuacions de prevenció que s'estan desenvolupant al municipi i desenvolupar-ne de noves.			
Calendari	2017 	2018	2019	2020
Responsables	Departament de Polítiques d'Igualtat i Departament de Polítiques d'Igualtat, Departament de Serveis Socials, Departament d'Educació, Departament d'Infància, Departament de Joventut, Departament d'esports, Departament de Promoció de la Salut ,			

	Departament de Cultura, Departament de Participació
Proposta	Realització del Pla de prevenció
d'indicadors	Nombre d'accions implementades Nombre d'accions desenvolupades en coordinació entre dos o més àrees.

LE2 – Obj.2 - Ac.2. Desenvolupar campanyes de sensibilització sobre les violències masclistes al voltant de les diades específiques, també en espais d'oci i socialització de la població (festes lliures d'agressions sexistes) fora de les efemèrides assenyalades i reforçar les accions dirigides a la comunitat educativa i al jovent, tant als espais d'educació formal com no formal.				
Contingut	Dur a terme campanyes de sensibilització sobre les violències masclistes al voltant de les diades específiques per tal de prevenir de forma les violències masclistes i fer difusió dels recursos disponibles a nivell municipal i comarcal. Dur a terme accions de sensibilització i prevenció (campanyes) sobre les violències masclistes més enllà de les diades específiques i aprofitar els espais festius, nocturns, d'oci i socialització de la població, especialment del jovent. Reforçar les accions de sensibilització i prevenció sobre violències masclistes dirigides a la comunitat educativa i incloses al Catàleg d'Activitats Educatives de l'Ajuntament.			
Calendari	2017 	2018 	2019 	2020 
Responsables	Departament de Polítiques d'igualtat, Departament de Polítiques d'Igualtat i Departament de Polítiques d'Igualtat, Departament de Serveis Socials, Departament d'Educació, Departament d'Infància, Departament de Joventut, Departament d'esports, Departament de Promoció de la Salut, Departament de Cultura, Departament de Participació, Departament de Festes.			
Proposta d'indicadors	Nombre de campanyes de prevenció i informació realitzades al voltant de diades específiques. Nombre de campanyes de prevenció i informació realitzades en espais d'oci, especialment espais per a joves. Nombre de centres d'ensenyament que participen en els tallers de			

	prevenció de les violències masclistes. Nombre de participants per gènere i edat. Grau de satisfacció dels nois i noies participants als tallers adreçats a la comunitat educativa.
--	--

LE3. Fomentar l'empoderament de les dones, el seu accés i participació en tots els espais, nivells de responsabilitat i àmbits de la vida pública.

LE3-Obj.1 Promoure la participació en igualtat, la formació i el lideratge de les dones en els espais de participació tant associatius com institucionals.

LE3 – Obj.1 - Ac.1. Incorporació de la perspectiva de gènere en els processos participatius de les accions dels diferents departaments i àrees de l'Ajuntament, garantint una presència equilibrada de dones i homes.				
Contingut	Moltes de les polítiques que ha portat a terme l'Ajuntament han incorporat importants processos participatius per tal d'incloure la ciutadania. Es tracta, per tant, d'incloure la perspectiva de gènere en el disseny, la implementació d'aquest processos i de garantir una presència equilibrada de dones i homes.			
Calendari	2017 	2018 	2019 	2020 
Responsables	Departament de Polítiques d'igualtat, Participació i totes els departaments municipals.			
Proposta d'indicadors	Nombre d'àrees i/o departaments que han inclòs la perspectiva de gènere en el disseny, la implementació o l'elaboració de les seves accions polítiques. Nombre de dones i homes que han participat en cada fase. Grau de satisfacció de les participants desagregat per sexe.			

LE3 – Obj.1 - Ac.2 Inclusió de clàusules de gènere en els criteris de les subvencions adreçades a les entitats del municipi, per tal de garantir la incorporació de valors d'igualtat.

Contingut	El diagnòstic assenyalava important segregació vertical pel que fa a la participació de les dones en les entitats mixtes del territori. Per tant es, tracta d'incentivar la igualtat de gènere pel que fa a la distribució de tasques i funcions, així com a la presència de dones en els càrrecs directius i de representació.			
Calendari	2017 ▶	2018 ▶	2019 ▶	2020 ▶
Responsables	Departament de Polítiques d'igualtat , Departament de Participació i Secretària			
Proposta d'indicadors	Nombre d'entitats que han inclòs les clàusules de gènere i/o han aconseguit els criteris d'igualtat fixats a les subvencions.			

LE3 – Obj.1 – Ac.3 Formació sobre perspectiva de gènere i eines per a la presa de decisions horitzontalment, habilitats comunicatives, de lideratge, etc. per a les entitats mixtes del municipi, especialment, adreçada a les dones que hi formen part.

Contingut	Es tracta d'una formació adreçada a les entitats mixtes del municipi, especialment, a les dones que hi formen part, per tal de facilitar-les eines per a una participació activa i en igualtat de condicions. En aquest sentit, es treballen qüestions com la presa de decisions horitzontal, habilitats comunicatives i de lideratge, etc. D'aquesta forma es pretén incidir en les desigualtats de gènere en la participació de dones i homes, així com en la segregació horitzontal i vertical.			
Calendari	2017	2018	2019 ▶	2020
Responsables	Departament de Polítiques d'igualtat i Participació			
Proposta d'indicadors	Nombre de persones / entitats participants segregat per sexe. Grau de satisfacció de les persones participants.			

--

LE3 – Obj.1 - Ac.4 Desenvolupament d'una instància formal de participació sobre

gènere i polítiques d'igualtat per a les dones i grups del municipi i per la ciutadania en general.				
Contingut	Es tracta de crear un òrgan de participació en temes d'igualtat de gènere per tal que les dones i grups del municipi puguin participar de forma continuada en les polítiques de l'Ajuntament de Montornès del Vallès. Un espai on debatre i tractar qüestions d'interès per a les dones i la ciutadania en general, visibilitzant-ne les seves demandes específiques. La forma de funcionament d'aquest espai ha de ser participativa, horitzontal i assembleària, amb la implicació i capacitat de decisió de les entitats i persones que l'integrin.			
Calendari	2017	2018	2019	2020 
Responsables	Departament de Polítiques d'igualtat i Departament de Participació.			
Proposta d'indicadors	Constitució de l'òrgan Nombre d'entitats/grups que s'adhereixen a l'espai. Assistència a les trobades. Actes de reunions. Nivell de satisfacció amb el funcionament per part de les entitats i grups que hi participen.			

LE3 – Obj.1 - Ac.5 Facilitació d'espais d'acollida per a infants durant la realització d'aquelles activitats municipals vinculades amb la participació de la ciutadania.				
Contingut	L'objectiu d'aquests espais d'acollida per a infants és facilitar la conciliació a aquelles famílies que vulguin implicar-se en les activitats que fa l'Ajuntament dirigides a la ciutadania.			
Calendari	2017 	2018 	2019 	2020 
Responsables	Departament de Polítiques d'igualtat, departament de Participació i tots els departaments municipals que desenvolupin activitats amb participació			

Proposta	Nombre d'espais d'acollida anuals.
d'indicadors	Nombre de famílies que han fet ús.
	Nombre de criatures que han participat.
	Grau de satisfacció de les famílies usuàries.

LE3-Obj.2 Incentivar la consolidació i creació d'organitzacions de dones, de grups que treballin des de la perspectiva feminista i comunitària i/o que reflectint la diversitat de dones del territori.

LE3 – Obj.2 - Ac.1. Oferir suport tècnic i econòmic a les entitats de dones del municipi, acompanyar als grups de dones (tant formals com informals) per a la realització de les seves activitats i facilitar espais d'organització col·lectiva i de relació interpersonal.				
Contingut	Encara que Montornès del Vallès té un gran nombre d'entitats ciutadanes de tota mena, només es compta amb una associació de dones que treballi temes de gènere de forma específica. Per tant, es clau que l'Ajuntament doni suport als possibles grups de dones que puguin sorgir, siguin aquests formals o no. Es tracta de facilitar alguns dels recursos que puguin necessitar per a realitzar i difondre les seves activitats, així com proporcionar espais de trobada, relació interpersonal, intercanvi, d'organització, etc.			
Calendari	2017 	2018 	2019 	2020 
Responsables	Departament de Polítiques d'igualtat			
Proposta d'indicadors	Pressupost assignat anualment destinat als grups de dones del territori. Nombre de reunions i/o assessoraments realitzats entre l'Ajuntament i els grups de dones del territori. Nombre d'activitats als quals l'Ajuntament a donat suport. Valoració dels grups de dones respecte a la utilitat del suport rebut.			

LE3- Obj. 2. Ac 2 Actuacions per fer visibles les aportacions comunitàries de les dones.				
Contingut	Es tracta d'una campanya de difusió i visibilització de les aportacions comunitàries que realitzen les dones i els grups de dones del territori, posant especial atenció en aquelles contribucions de les dones més vulnerables per qüestions de classe, edat, raça, procedència, diversitat funcional, sexual o de gènere. Es tracta també de promoure representacions positives de la diversitat de les dones en termes d'interculturalitat. Amb la campanya també es pot aprofitar per a reforçar i visibilitzar les accions i activitats que es fan als grups de dones.			
Calendari	2017	2018 	2019	2020
Responsables	Departament de Polítiques d'igualtat, Departament de Participació i Oficina del Barri			
Proposta d'indicadors	Realització de la campanya. Nombre de cartells enganxat. Presència a les xarxes socials.			

LE4. . Promoure una redistribució equitativa dels treballs i dels temps entre dones i homes, tant en l'àmbit públic com privat.

LE4-Obj.1 Promoure la sensibilització de la ciutadania sobre les desigualtats de gènere al mercat laboral.

LE4 – Obj.1 - Ac.1. Realització d'accions de sensibilització sobre les desigualtats (en l'accés, la permanència i la promoció, en el salari, impacte de l'atur, etc.) de les dones al mercat laboral posant especial atenció en la realitat específica del municipi i la comarca.				
Contingut	Sensibilitzar a la població de Montornès del Vallès sobre les desigualtats existents al mercat laboral per raó de sexe.			
Calendari	2017	2018 	2019	2020
Responsables	Departament de Polítiques d'Igualtat i Departament de Promoció			

	Econòmica
Proposta d'indicadors	Repercussió de la campanya en xarxes socials com Facebook o Twitter. Nombre de notícies publicades sobre la campanya.

LE4-Obj.2 Fomentar la coresponsabilitat social respecte del treball reproductiu i de cura, i impulsar mesures de conciliació de la vida personal, social, familiar de les dones.

LE4 – Obj.2 - Ac.1. Realització d'accions de sensibilització adreçades a la ciutadania, especialment als homes, per a incentivar la coresponsabilitat social i la implicació dels homes en el treball reproductiu i de cura.				
Contingut	La desigualtat en el repartiment de les tasques reproductives i de cura és un element central si es volen abordar les desigualtats laborals de les dones en el mercat de treball. Per tant, amb aquesta campanya es pretén instar els homes a assumir les seves responsabilitats domèstiques i familiars des de la doble convicció segon la qual, per una part, és un acte de justícia social i, per altra, es tracta d'un conjunt d'habilitats i coneixements que els doten d'una major i necessària autonomia personal, a més de produir-se un procés d'enriquiment personal.			
Calendari	2017 	2018	2019	2020
Responsables	Departament Polítiques d'igualtat, Departament de Promoció Econòmica, Departament d'Educació, Departament d'Infància, Departament de Joventut i Entitats.			
Proposta d'indicadors	Repercussió de la campanya en les xarxes socials com Facebook o Twitter. Nombre d'articles, notícies, mencions, post, etc. als mitjans de comunicació. Dades desagregades per sexe sobre quins són les persones de les famílies que acompanyen les criatures a les activitats extraescolars i esportives.			

LE4 – Obj.2 - Ac.2. Consolidació dels espais d'acollida per a infants, especialment, durant els horaris no lectius i els períodes vacacionals, vetllant per la seva universalitat.				
Contingut	Promoure l'accés als espais d'acollida per a infants en períodes no lectius i vacacionals, sobretot, a les famílies en risc d'exclusió social, per tal de propiciar una major inserció de la dona al mercat laboral i, a la vegada, creant espais on els infants puguin relacionar-se en igualtat de condicions amb els seus companys i companyes.			
Calendari	2017 ▶	2018 ▶	2019 ▶	2020 ▶
Responsables	Departament de Polítiques d'Igualtat, Departament d'Educació, Departament d'Infància, Departament de Promoció Econòmica i Entitats de Lleure.			
Proposta d'indicadors	Nombre d'espais oferts a l'any. Períodes vacacionals coberts a l'any. Nombre d'inscripcions anuals als espais d'acollida.			

LE4-Obj.3 Afavorir l'accés, la permanència i la promoció de les dones en el mercat de treball en condicions d'igualtat, justícia i dignitat.

LE4 – Obj.3 – Ac.1 Reforç dels dispositius d'inserció laboral (Olímpia) i els programes d'ocupació ja existents adreçats a dones.				
Contingut	Mitjançant els programes i itineraris d'inserció laboral que ja s'han desenvolupat al municipi, donar un impuls a la inserció laboral de les dones.			
Calendari	2017 ▶	2018 ▶	2019 ▶	2020 ▶
Responsables	Departament de Polítiques d'Igualtat i Departament de Promoció Econòmica.			
Proposta d'indicadors	Augment dels recursos per al reforç d'aquests programes d'inserció laboral i ocupació adreçats a les dones.			

	Nombre de demandes. Nombre de dones participants. Nombre de contractacions posteriors. Tipologia del les contractacions.
--	--

LE4 – Obj.3 – Ac.2. Desenvolupament, amb perspectiva de gènere, de programes per a l'impuls de la emprendoria i/o de l'economia social i solidaria tant en projectes adreçats a dones com a tota la ciutadania.

Contingut	El vincle i la dependència de l'economia social i solidaria (ESS) respecte a l'economia domèstica i de les cures és clau. Sense la perspectiva de gènere és gairebé impossible generar una economia centrada en les persones, al servei del seu benestar i que posa la vida al centre. Actualment, l'emprendoria es presenta complicada, encara que no impossible. La situació d'inestabilitat econòmica i la dificultat per trobar finançament als projectes d'autoocupació de les dones suposen un gran obstacle. Però també, un argument de molt pes per creure, ara més que mai, que el desenvolupament econòmic de les dones (i per tant, humà) només pot venir de la mà de l'enfortiment dels seus projectes cooperatius i de les xarxes socials de suport mutu.			
Calendari	2017	2018	2019	2020
			▶	▶
Responsables	Departament de Polítiques d'Igualtat, Departament de Promoció econòmica, Departament de Participació i Departament de Cooperació Internacional			
Proposta d'indicadors	Nombre de d'accions Assistència i valoració dels programes realitzats. Anàlisis dels projectes d'economia social i solidària i d'emprendoria tenint en compte la perspectiva de gènere. Assistència desglossada per sexe a aquests projectes.			

LE4 – Obj.3 – Ac.3. Incorporació de la perspectiva de gènere en els programes municipals d'ocupació i d'inserció laboral adreçats a tota la ciutadania, garantint

una representació equilibrada de dones i homes.				
Contingut	Per aconseguir una veritable igualtat d'oportunitats no només és necessari impulsar programes específics adreçats, en aquest cas, a les dones. També és clau la incorporació de la perspectiva de gènere en els programes municipals d'ocupació i d'inserció laboral adreçats a tota la ciutadania, garantint una representació equilibrada de dones i homes en les actuacions que es duuguin a terme.			
Calendari	2017 ▶	2018 ▶	2019 ▶	2020 ▶
Responsables	Departament de Polítiques d'Igualtat i Departament de Promoció Econòmica			
Proposta d'indicadors	Dades desagregades per sexe i edat de les persones participants en els programes i actuacions que es portin a terme. Grau de sensibilització respecte del gènere en les diferents accions. Grau de satisfacció de les dones participants. Nombre de contractacions a dones participants i tipologia de les contractacions.			

LE4-Obj.4 Promoure i millorar la formació professional i per l'ocupació de les dones.

LE4 – Obj.4 – Ac.1 Ampliació i millora, des d'una perspectiva de gènere, de l'oferta municipal de formació professionalitzadora per tal que s'adapti a les necessitats i a la diversitat de les dones, als seus diversos interessos i a la seva disponibilitat horària.				
Contingut	Augmentar i incloure una major varietat d'oferta en la formació professional del municipi amb perspectiva de gènere per tal que s'adapti a les necessitats i a la diversitat de les dones, als seus diversos interessos i a la seva disponibilitat horària.			
Calendari	2017	2018	2019 ▶	2020 ▶
Responsables	Departament de Polítiques d'Igualtat, Departament de Promoció Econòmica i Departament d'Educació.			

Proposta d'indicadors	Augment del pressupost destinat a formació ocupacional i professional. Increment de l'oferta. Adaptabilitat dels horaris a les necessitats de les dones. Nombre de dones participants.
-----------------------	--

LE4 – Obj.4 - Ac.2. Desenvolupament d'ajudes (econòmiques, espais d'acollida per a infants, etc.) que facilitin la incorporació de les dones als programes de formació professional i ocupacional.

Contingut	Derivat del repartiment desigual de les tasques de cura entre homes i dones, es proposa desenvolupar ajudes que promoguin la incorporació de les dones als programes de formació, ja sigui professional o ocupacional, de manera que puguin assistir-hi amb la major facilitat possible.			
Calendari	2017	2018	2019 	2020 
Responsables	Departament de Polítiques d'Igualtat i Promoció econòmica.			
Proposta d'indicadors	Partida pressupostària per al desenvolupament de les ajudes. Incidència en l'augment de dones que participen en els programes de formació (assistència desglossada per sexe i amb perspectiva temporal).			

LE4-Obj.5 Dinamització del sector empresarial i del teixit econòmic del territori per tal d'incentivar la igualtat d'oportunitats i de tracte de les dones en el mercat de treball.

LE4 – Obj.5 – Ac.1. Sensibilitzar el teixit empresarial del territori pel desenvolupament de plans d'igualtat d'empresa i/o mesures per a incentivar la igualtat d'oportunitats i de tracte.

Contingut	Unir els esforços per a que la igualtat d'oportunitats i de tracte al mercat laboral sigui una realitat, mitjançant la promoció dels beneficis que els plans d'igualtat atorguen a les empreses que el realitzen i inclouen.
-----------	--

Calendari	2017	2018	2019	2020
			▶	▶
Responsables	Departament de Polítiques d'Igualtat i Departament de Promoció econòmica.			
Proposta d'indicadors	Nombre d'accions amb les empreses. Nombre d'empreses que realitzin plans d'igualtat. Nombre d'empreses que porten a terme mesures.			

LE4 – Obj.5 – Ac.2. Desenvolupament, amb les empreses del territori, dins de la Taula/Consell Econòmic pel Desenvolupament Local, d'una línia específica per la igualtat de gènere.

Contingut	Des de Promoció Econòmica es té l'objectiu de crear un organisme (taula o consell) amb les empreses del territori. En aquest sentit, es tracta d'incorporar una línia de treball específica de gènere dins d'aquest organisme per a treballar les desigualtats específiques de les dones en el mercat de treball, donar suport i assessorament a les empreses.			
Calendari	2017	2018	2019	2020
			▶	▶
Responsables	Departament de Polítiques d'Igualtat i Departament de Promoció econòmica.			
Proposta d'indicadors	Nombre d'empreses que posen en pràctiques mesures per la igualtat laboral entre homes i dones. Nombre d'empreses que desenvolupen plans d'igualtat d'empresa. Nombre de reunions amb les empreses per a donar suport en matèria d'implementació de mesures per a la igualtat.			

LE4 – Obj.5 – Ac.3. Incorporar la perspectiva de gènere en los processos de licitació i contractació pública.

Contingut	La Llei catalana 17/2015 en el seu Art. 10 indica que s'ha: a) Incorporar la perspectiva de gènere en les ofertes de
-----------	--

	contractació pública, b) Incloure condicions d'execució dels treballs objecte del contracte, per raó de les quals l'adjudicatari/a adopti mesures tendents a promoure la igualtat de dones i homes, c) Indicar en els plecs de clàusules administratives particulars els barems de puntuació addicional per a les empreses que disposin de plans d'igualtat, en el cas que no hi estiguin obligades per llei, i les que disposin del distintiu català d'excel·lència empresarial en matèria d'igualtat a que fa referència l'article 35 o adoptin mesures destinades a assolir la igualtat d'oportunitats que perdurin en el temps i mantinguin l'efectivitat segons el que s'estableixi per reglament. En aquest sentit, alguns dels criteris d'incorporació de la perspectiva de gènere en les ofertes de contractació pública poden ser que les empreses: • Tinguin i apliquin pla d'igualtat. • Disposin d'alguna certificació o distintiu públic en matèria d'igualtat (per exemple, excel·lència empresarial, art. 35 Llei 17/2015). • Acreditin l'adopció de mesures per la igualtat de gènere (evitar discriminacions, conciliació, etc.). • Compleixin les mesures de la Llei d'Igualtat • Presentació protocol o mesures de prevenció de l'assetjament. • La documentació, publicitat, imatges o materials han d'evitar imatges discriminatòries o estereotipades i fomentar la diversitat, corresponsabilitat, pluralitat de rols i identitats de gènere. • Mínim d'un 40% de contractació de dones per prestar el servei. • Mínim d'un 40% dels llocs de treball qualificats ocupats per dones.			
Calendari	2017	2018	2019 	2020 
Responsables	Departament de Polítiques d'Igualtat i Departament de Promoció econòmica, i Secretària.			

Proposta d'indicadors	Nombre d'ofertes i processos que incorporen la perspectiva de gènere. Nombre de plecs amb clàusules administratives particulars que inclouen barems de puntuació addicional per a les empreses que disposin de plans d'igualtat. Nombre d'empreses adjudicatàries que compleixen al menys el 30% dels criteris. Nombre d'empreses adjudicatàries que compleixen al menys el 50% dels criteris.
-----------------------	--

LE5. Promoure la coeducació en tots els nivells educatius, fomentant la transmissió de valors lliures d'estereotips i que promoguin la igualtat, la no discriminació i el respecte per la diversitat.

LE5-Obj.1 Consolidar les accions de formació, sensibilització i prevenció de gènere en tots els espais (formals i no formals) i nivells educatius (infantil, primària i secundària) i per tota la comunitat educativa, posant especial atenció en treball amb professorat i famílies.

LE5 – Obj.1 - Ac.1. Vetllar perquè el Catàleg d'Activitats Educatives incorpori el màxim d'actuacions amb perspectiva de gènere i treballar de manera conjunta amb totes les àrees implicades.				
Contingut	Reforçar la realització d'activitats que es realitzen a les escoles i instituts per promoure la igualtat de gènere, de manera que siguin actuacions temporalment continuades. Es tracta també de donar continuïtat del treball de coordinació entre igualtat, infància, joventut i educació en matèria de coeducació per tal de reforçar les activitats amb perspectiva de gènere presents en el CAE i posant especial atenció en el programa Puja a l'Escola de Valors.			
Calendari	2017 	2018 	2019 	2020 
Responsables	Departament de Polítiques d'Igualtat, Departament d'Educació, Departament d'Infància i Departament de Joventut			
Proposta	Nombre d'activitats realitzades per promoure la igualtat de gènere			

d'indicadors	en un curs escolar. Nombre d'actuacions realitzades a partir del Programa "Puja a l'escola de valors". Grau de sensibilització de l'alumnat de primària i secundària.
--------------	--

LE5 – Obj.1 – Ac.2. Ampliar les accions del programa "Puja a la escola de valors" cap a la formació amb professionals i la sensibilització amb les famílies: Escola d'Estiu per a professionals de l'educació i el lleure, famílies i entorn.

Contingut	Es tracta d'ampliar el Programa "Puja a l'escola de valors", que ja s'està desenvolupant i té una bona acollida entre el jovent i els departaments d'Educació, Joventut i Igualtat; de manera que es faci més partícips a les famílies i als professionals de l'educació i el lleure. Ampliar, per tant, les accions que desenvolupa el programa i els seus destinataris per a promoure una actuació conjunta per a promoure la igualtat entre homes i dones mitjançant una escola d'estiu que serveixi com a un espai de coneixement mutu i sensibilització sobre la igualtat de gènere.			
Calendari	2017	2018	2019	2020 
Responsables	Departament de Polítiques d'Igualtat, Departament d'Educació i Departament de Joventut			
Proposta d'indicadors	Realització de l'Escola d'Estiu. Nombre desglossat per sexe de professionals de l'educació formal que hi participen. Nombre desglossat per sexe de professionals de l'educació no formal que hi participen. Nombre desglossat per sexe dels membres de famílies que participen. Grau de satisfacció de les persones participants desglossat per sexe.			

LE5 – Obj.1 - Ac.3 Desenvolupament d'accions positives per combatre les desigualtats de gènere en la participació i l'ús segregat dels espais socioeducatius per a adolescents i joves.

Contingut	Promoure la distribució paritària d'espais per a nens i nenes i joves als espais socioeducatius i de lleure és clau per a combatre les desigualtats de gènere al jovent. En aquest cas, es tractaria de reforçar la figura de referència del grup d'empoderament de noies de l'Espai Satèl·lit per tal de donar una empenta al grup. Es pretén que una vegada el grup estigui consolidat i agafi continuïtat poden ser les mateixes participants les figures de referència de les noves incorporacions.			
Calendari	2017 	2018 	2019	2020
Responsables	Departament de Polítiques d'Igualtat, Departament d'Educació i Departament de Joventut			
Proposta d'indicadors	Increment dels recursos destinats a aquest grup. Nombre de noies que hi participen Grau de satisfacció de les participants.			

LE5-Obj.2 Promoure actuacions per a reduir les desigualtats educatives entre dones i homes de Montornès del Vallès.

LE5 – Obj.2 - Ac.1. Realització d'accions de conscienciació adreçades a dones sobre la importància de l'educació i la formació.				
Contingut	Promoure la importància de l'educació i la formació en les dones de Montornès del Vallès per a què tinguin més oportunitats laborals i combatre, d'aquesta manera, l'elevada falta de formació femenina al municipi.			
Calendari	2017	2018	2019 	2020
Responsables	Departament de Polítiques d'Igualtat, Departament d'Educació i Departament de Promoció Econòmica.			
Proposta d'indicadors	Dades sobre el nivell d'estudis desagregades per sexe, de manera que sigui més senzill identificar l'evolució del nivell formatiu de les dones a Montornès del Vallès.			

	Nombre de dones que s'inscriuen als cursos de formació que s'ofereixen al municipi. Quantitat d'activitats que promouen la sensibilització de les dones cap a la importància de l'educació i la formació.
--	---

LE5 – Obj.2 – Ac.2. Incorporació de la perspectiva de gènere en els programes de formació de persones adultes per tal que s'adeqüin a les necessitats i a la diversitat de les dones, als seus diversos interessos i a la seva disponibilitat horària.

Contingut	Ser conscients de l'heterogeneïtat d'interessos de la població del municipi i de la importància de la formació a les persones adultes; adequant la oferta formativa de manera que s'adeqüi als interessos i a les necessitats de la població, tenint sempre present la incorporació de la perspectiva de gènere, la qual cosa ajudarà a treballar en comú per a assolir la igualtat.			
Calendari	2017	2018	2019 	2020 
Responsables	Departament de Polítiques d'Igualtat, Departament d'Educació.			
Proposta d'indicadors	Augment dels recursos destinats a la formació per adults per a què es puguin realitzar en horaris i seguint temàtiques que promoguin la participació de la població en les mateixes. Tipologia (i varietat) d'oferta formativa que s'ofereix al municipi. Assistència desagregada per sexe als cursos formatius per adults. Incorporació de la perspectiva de gènere en els cursos.			

LE6. Situar la sostenibilitat de la vida en el centre del les polítiques públiques locals, promovent les condicions per a què totes les persones gaudeixin d'una vida digna.

LE6-Obj.1 Desenvolupar accions d'informació i sensibilització cap a la ciutadania en matèria de salut de les dones.

LE6 – Obj.1 - Ac.1. Continuïtat de les campanyes de sensibilització en diades

significatives de salut i sensibilització en salut amb perspectiva de gènere.				
Contingut	Es tracta de donar-li continuïtat a les accions de promoció de la salut de les dones que es fan en diades com al Dia Internacional d'Acció per la Salut de les Dones, el Dia Internacional contra el càncer de mama i Dia Mundial contra la fibromiàlgia i la síndrome de la fatiga crònica.			
Calendari	2017 	2018 	2019 	2020 
Responsables	Departament de polítiques d'Igualtat i Departament de Promoció de la Salut			
Proposta d'indicadors	Nombre d'activitats realitzades per promoure la salut de les dones.			

LE6-Obj.2 Vetllar per la inclusió de la perspectiva de gènere en les accions de promoció de la salut, especialment aquelles dirigides a adolescents i joves.

LE6 – Obj.2 - Ac.1. Formació específica en gènere a tot el personal tècnic de les àrees i departaments relacionades amb salut.				
Contingut	Es tracta de proporcionar formació als i les professionals d'aquest àmbit perquè puguin incorporar la perspectiva de gènere de forma interseccional en les seves accions. La formació ha de tenir un part específica, especialment adreçada als i les agents de salut i d'oci nocturn sobre gènere, consum i violències masclistes en els espais festius i d'oci.			
Calendari	2017	2018	2019	2020 
Responsables	Departament de polítiques d'Igualtat, Departament de Promoció de la Salut, Departament de Joventut i Departament d'Educació.			
Proposta d'indicadors	Realització de la formació. Nombre i departament/àrea de les persones assistents.			

LE6-Obj.3 Fomentar la igualtat de dones i homes en l'accés, la permanència i la professionalització dins de l'àmbit de l'esport.

LE6 – Obj.3 - Ac.1 Creació d'un espai d'acollida per a infants que faciliti la realització d'activitats esportives per part de les dones.				
Contingut	Es tracta de facilitar l'accés a l'esport a totes les persones amb càrregues familiars que vulguin desenvolupar activitats físiques.			
Calendari	2017	2018	2019 ▶	2020 ▶
Responsables	Departament de Polítiques d'Igualtat, Departament d'Esports i Departament de Territori.			
Proposta d'indicadors	Desenvolupament de l'espai. Franja horària que es garanteix. Famílies que hi fan ús. Nombre de criatures que hi participen. Nivell de satisfacció de les persones usuàries.			

LE6 – Obj.3 - Ac.2. Suport a iniciatives pel foment de l'esport femení i sensibilització per a combatre estereotips al món de l'esport.				
Contingut	Es tracta de protegir i donar una especial atenció i acompanyament a aquelles entitats i clubs esportius que garanteixin la participació i continuïtat de les dones en el esport en totes les etapes de la vida, i facilitin la presència de dones en els òrgans de decisió esportius i de dirigents esportives. També de donar suport i assessorament a les entitats i clubs que elaborin protocols i mecanismes de prevenció i actuació davant de la violència masclista en la pràctica esportiva i en l'esport en general. Per últim, es important fomentar el patrocini i la difusió en els mitjans de comunicació d'activitats esportives femenines.			
Calendari	2017	2018	2019 ▶	2020 ▶

Responsables	Departament de Polítiques d'Igualtat, Departament d'Esports i entitats esportives del municipi.
Proposta d'indicadors	Nombre de dones en els òrgans de decisió esportius i dirigents esportives. Nombre de consultes fetes per les entitats i clubs en matèria d'igualtat i prevenció de les violències masclistes. Nombre de patrocinis a iniciatives esportives de dones. Presència de les iniciatives esportives de dones en els mitjans de comunicació locals i comarcals.

LE6-Obj.4 Promoure el desenvolupament urbanístic de la ciutat des de la perspectiva de gènere i de la diversitat funcional

LE6 – Obj.4 Ac. 1 Incorporació de la perspectiva de gènere en els projectes de l'àrea de territori per fer un municipi més sostenible i a la mida de les persones.				
Contingut	Amb l'objectiu de fer de Montornès del Vallès un municipi més sostenible, habitable i a la mida de les persones, es fonamental que els projectes de l'Àrea de Territori incorporin la perspectiva de gènere pel que fa a la mobilitat, il·luminació, construcció d'equipaments municipals, intervencions en l'espai públic, revisió del PGOU, etc.			
Calendari	2017	2018	2019	2020
				
Responsables	Departament de Polítiques d'igualtat i Departament de Territori			
Proposta d'indicadors	Formació sobre en perspectiva de gènere del personal tècnic i polític que es dedica a la planificació urbanística i en els àmbits de la mobilitat, l'habitatge i el medi ambient. Nombre de zones públiques habilitades amb canviadors de bolquers, accessibles tant per a homes com per a dones.			

8. ÍNDEX DE FIGURES, TAULES I GRÀFICS

Figures:

Figura 1. Fases de l'elaboració del II Pla d'igualtat de Gènere de Montornès del Vallès

Figura 2. Obtenció d'informació en la fase de tast

Figura 3. Grups de participació en la fase de diagnosi

Figura 4 . Mapa del municipi

Taules:

Taula 1. Entrevistes realitzades en la fase de diagnosi

Taula 2. Participants al grup de discussió de personal tècnic i polític en la fase de diagnosi

Taula 3. Participants al grup de discussió de ciutadania i associacions de dones en la fase de diagnosi

Taula 4. Edat de les persones enquestades en la fase de diagnosi

Taula 5. Participants al grup de discussió de personal tècnic i polític en la fase de pla d'acció

Taula 6. Participants al grup de discussió de ciutadania i associacions de dones en la fase de pla d'acció

Taula 7. Resum de les Línies Estratègiques del Pla d'Acció

Taula 8. Principals objectius del PAM

Taula 9. Població per zones. Absolut. Any 2014

Taula 10. Evolució de la població municipal 2001-2015

Taula 11. Comparativa evolució per dècades de la població municipal 1960-2010. Percentatges.

Taula 12. Població per sexe i edat. Montornès del Vallès. Percentatge. Any 2015

Taula 13. Població estrangera per sexe i edat. Montornès del Vallès. Percentatge. Any 2015

Taula 14. Pressuposts igualtat. Any 2012-2013-2014-2015-2016

Taula 15. Distribució pressuposts igualtat. Any 2013-2014-2015

Taula 16. Pressupost Llei de Barris 2016

Taula 17. Persones ateses pel SIAD de Montornès del Vallès pels anys 2012, 2013, 2014 i 2015

Taula 18. Dones ateses pel SIAD de Montornès del Vallès per edat pels anys 2012, 2013, 2014, 2015 i 2016

Taula 19. Dones ateses pel SIAD de Montornès del Vallès segons nacionalitat pels anys 2013, 2014, 2015 i 2016

Taula 20. Dones ateses pel SIAD de Montornès del Vallès segons l'estat civil pels anys 2012, 2013, 2014, 2015 i 2016

Taula 21. Dones ateses pel SIAD de Montornès del Vallès segons el nivell d'estudis pels anys 2013, 2014, 2015 i 2016

Taula 22. Canals d'entrada al SIAD de Montornès del Vallès pels anys 2012, 2013, 2014, 2015 i 2016

Taula 23. Àrees de consulta al SIAD de Montornès del Vallès pels anys 2012, 2013, 2014, 2015 i 2016

Taula 24. Percepcions de la població sobre les violències masclistes

Taula 25. Esportistes desagregat per gènere en els clubs esportius

Taula 26. Nens i nenes que participen a les activitats esportives extraescolars del municipi

Taula 27. Persones abonades a la Zona Esportiva Municipal Les Vernedes (ZEM)

Taula 28. Persones aturades abonades a la Zona Esportiva Municipal Les Vernedes (ZEM)

Taula 29. Taxa d'atur registral. Montornès del Vallès i Vallès Oriental

Taula 30. Taxa d'atur registral estimada per sexe i edat. Montornès del Vallès. Desembre 2015

Taula 31. % de dones i homes aturats amb nacionalitat estrangera. Montornès del Vallès. Gener 2017

Taula 32. Població activa registrada. Atur registrat. Població Total. Montornès del Vallès. 2015

Taula 33. Contractació registrada. Tipus i sexe. Montornès del Vallès. Gener 2017

Taula 34. Pensió de jubilació per sexe. Montornès del Vallès. Any 2014

Taula 35. Població de 16 anys i més segons feines no remunerades i sexe. Montornès del Vallès. Any 2011

Taula 36. PAM 2016-2019. Objectiu estratègic 5: Avançar en la igualtat real entre homes i dones

Taula 37. Resum de les Línies Estratègiques del Pla d'Acció

Gràfics:

Gràfic 1. Quantitat d'habitants per barris. Percentatge. Montornès del Vallès. Any 2014

Gràfic 2. Població total desglossada per sexe. Percentatges. Comparació Montornès del Vallès- Vallès Oriental – Catalunya. Any 2015

Gràfic 3. Evolució de la població municipal 2001-2015

Gràfic 4. Població per sexe i edat. Montornès del Vallès. Percentatge. Any 2015

Gràfic 5. Població estrangera desglossada per sexe sobre la població total. Percentatges. Montornès del Vallès, Demarcació de Barcelona, Vallès Oriental i Catalunya. 2015

Gràfic 6. Evolució de la població estrangera municipal 2001-2015

Gràfic 7. Taxa d'estrangeria global. Any 2015

Gràfic 8. Població total i estrangera per sexe i edat. Montornès del Vallès. Percentatge. Any 2015

Gràfic 9. Població estrangera desglossada per nacionalitat i sexe. Montornès del Vallès. Any 2015

Gràfic 10. Índex d'envelliment. 2015. Població de 65 anys i més / població de 0-15 anys * 100

Gràfic 11. Índex de sobreenvelliment. 2015. Població de 85 anys i més / població de 65 anys i més * 100

Gràfic 12. Índex de dependència infantil i juvenil. 2015. (Població de 0 a 15 anys / Població entre 16 i 64 anys)*100

Gràfic 13. Índex sintètic de fecunditat. 2015

Gràfic 14. Organigrama. 2015-2019

Gràfic 15. Dones ateses sobre violència masclista. SIAD. Montornès del Vallès. Any 2012, 2013, 2014, 2015, 2016

Gràfic 16. Número de consultes sobre violència masclista. SIAD. Montornès del Vallès. Any 2013, 2014, 2015, 2016

Gràfic 17. Població ocupada per sectors d'activitat i sexe. Montornès del Vallès. Any 2011

Gràfic 18. Població ocupada per sectors d'activitat i sexe. Demarcació de Barcelona. Any 2011

Gràfic 19. Població segons relació amb l'activitat i sexe. % Montornès del Vallès. Any 2011

Gràfic 20. Evolució de l'atur 2007-2015. Montornès del Vallès

Gràfic 21. Evolució de l'atur 2007-2015. Vallès Oriental

Gràfic 22. Taxa d'atur registrat estimada per sexe i edat. Montornès del Vallès. Desembre 2015

Gràfic 23. Població activa registrada. Atur registrat. Població Total. Montornès del Vallès. 2015

Gràfic 24. Pensió contributiva mitjana de la Seguretat Social per tipus i sexe. Tots els règims de cotització. Montornès del Vallès. Any 2014

Gràfic 25. Població de 16 anys i més que s'encarrega de la major part de tasques domèstiques de la seva llar. Montornès del Vallès Any 2011.

9. ANNEXOS

9.1. Annex 1

DOCUMENTS RELATIUS A L'ESTRUCTURA DE L'AJUNTAMENT

- Cartipàs municipal pel mandat 2015-2019 (actualitzat al 2016)
- Mapa estratègic municipal 2013-2015
- Organigrama polític del mandat 2015-2019 (actualitzat a 7 d'octubre de 2016)

DOCUMENTS RELATIUS A LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT

- Acord per a la defensa i el foment de les llibertats i els drets de les persones lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals (LGTBI), i contra l'homofòbia (2014).
- Avaluació del I Pla d'Igualtat de gènere per a la Ciutadania de Montornès del Vallès (2012-2015).
- Informe final sobre la memòria 2016 de l'Àrea d'Acció Social i Polítiques d'igualtat de Montornès del Vallès.
- Memòries del Servei d'Atenció i Informació a les Dones anys 2014, 2015 i 2016.
- Pacte Social de les Entitats de Tolerància Zero davant del maltractament masclista a Montornès del Vallès (2015).
- Pla d'Igualtat Intern (2014)
- Protocol Municipal per l'abordatge de la violència masclista (2014).
- Protocol per a la prevenció i actuació en situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions a l'Ajuntament de Montornès del Vallès (2012).

DOCUMENTS RELATIUS A L'ÀREA DE DE PRESIDÈNCIA

- Informe de resultats del Procés participatiu del Pla d'Actuació Municipal de Montornès del Vallès (11 de juliol de 2016).
- Pla d'Actuació Municipal 2016-2019 (PAM).
- Informe Final Memòria 2015 Departament del Participació Ciutadana (Setembre 2016)

DOCUMENTS RELATIUS A TERRITORI I URBANISME

- Projecte d'intervenció integral de Montornès Nord. Pròrroga extraordinària i modificació del Pla Financer. 2015
 - ANNEX 1. Fitxes descriptives de les actuacions finançables. Pròrroga 2016-2019
 - ANNEX 2. Informe del taller participatiu. Actuacions Llei de Barris de Montornès Nord a debat.
 - ANNEX 3. Informe de l'enquesta d'avaluació del projecte d'intervenció integral de Montornès Nord.
- Informe final Memòria Oficina del Barri 2015 (Maig 2016).
- Pla de mobilitat urbana sostenible 2015-2021.

DOCUMENTS RELATIUS A EDUCACIÓ, CULTURA, ESPORT I SALUT

- Informe final del Projecte Educatiu de Ciutat de Montornès del Vallès.
- Cens d'Escoles i Instituts alumnes per al 2016-17.
- Assistència als grups i activitats de la biblioteca 2016-17 (document intern facilitat pel personal responsable).
- Dades d'esport femení i masculí 2017 (document intern facilitat pel personal responsable).
- Dades de les persones matriculades al ZEM (document intern facilitat pel personal responsable).

- Informe final del Pla Estratègic de Prevenció d'Addiccions (PEPA) 2014-2017.
- Document amb les Línies estratègiques i programes associats al Pla Jove 2015-2019 del Departament de Joventut i al Pla d'Actuació del Departament de Promoció de la Salut (document intern facilitat pel personal responsable).

DOCUMENTS RELATIUS A PROMOCIÓ ENCONÒMICA

- SERVEI D'INFORMACIÓ ESTADÍSTICA MUNICIPAL DEL VALLÈS ORIENTAL – SIEM. Atur registrat. Montornès del Vallès, Gener 2017.
- Evolució de l'Atur en Montornès del Vallès, Gener 2007 (document intern facilitat pel personal responsable).

9.2. Annex 2

GUIÓ DE LES ENTREVISTES REALITZADES

OBJECTIUS DE L'ENTREVISTA:

Conèixer l'estat de la qüestió, la situació de partida del municipi en relació a:

- El grau de coneixement i sensibilització i les percepcions dels i les responsables polítiques participants vers les polítiques d'igualtat i la defensa dels drets de les dones.
- Com funciona l'àrea d'igualtat i com s'organitza a nivell de servei: funcions, estructura, recursos, transversalitat, atenció directa (SIAD) i violència i relació amb la ciutadania.
- Les línies prioritàries, els àmbits d'intervenció i els eixos que s'estan desenvolupant i es volen desenvolupar en el futur.
- Els mecanismes i instàncies de coordinació i seguiment existents o que es volen desenvolupar (responsabilitats de cada àrea, comissions, indicadors).

TEMA 1: Polítiques d'igualtat de gènere a l'ajuntament de Montornès del Vallès i transversalitat de gènere.

1. Valoració de les polítiques d'igualtat a l'agenda política actual.
2. Estructura i RRHH i econòmics d'igualtat.

3. Transversalitat de gènere a l'Ajuntament:

- Quines són les àrees amb les quals s'està col·laborant per portar a terme accions en l'àmbit de la igualtat? Hi ha àrees que estan desenvolupant accions concretes o incorporant la perspectiva de gènere? I quines àrees no? Com creus que és podria millorar la implicació de la resta d'àrees i departaments en l'àmbit de la igualtat de gènere?
- Metodologia de coordinació interdepartamental.

5. Estratègies comunicatives internes i externes.

6. Vincles amb la ciutadania i participació.

7. Reptes i dificultats de les polítiques de gènere a l'ajuntament.

TEMA 2: Atenció a les dones i violència de gènere (SIAD)

1. Estructura, recursos humans i econòmics del SIAD.
2. Metodologia de treball (sensibilització i prevenció, atenció i recuperació), activitats que ofereix el Servei i estratègies comunitàries.
3. Dades sobre les violències masclistes a la comarca.
4. Percepció de les dificultats i potencialitats del servei.
5. Atenció a la diversitat: LGTBI, dones migrades, dones amb diversitat funcional...

TEMA 3: PLA D'ACCIÓ. Propostes i reptes pel II Pla d'Igualtat de l'Ajuntament

1. Expectatives envers el II Pla d'Igualtat.
2. Paper de la ciutadania i teixit associatiu.
3. Línies del II Pla d'Igualtat municipal (prioritats i accions possibles):
 - Lluitar contra la violència masclista.
 - Drets i qualitat de vida.
 - Reformulació dels treballs i dels temps.
 - Reconeixement del lideratge i la participació de les dones
4. Facilitats i dificultats del futur Pla d'Igualtat.

TEMA 4: Seguiment del II Pla d'Igualtat municipal

1. Com se li vol donar seguiment al Pla?

2. Quin són els possibles mecanismes o instàncies de coordinació previstes?
3. Quines serien les responsabilitats de cada àrea en aquest sentit? Com es pot fer que la resta d'àrees s'impliquin i que participin d'espais de coordinació i seguiment?
4. Reptes de futur.

9.3. Annex 3

QÜESTIONARI EN MATÈRIA DE POLÍTQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE A MONTORNÈS DEL VALLÈS

Sexe:

Dona

Home

Altres

Edat:

Lloc de naixement:

Nivell d'estudis:

1. Les polítiques d'igualtat al municipi

☐ Creu que és necessari dur a terme polítiques d'igualtat entre dones i homes a l'actualitat?

€Sí

€No

☐ Coneix actuacions/projectes en matèria d'igualtat de gènere que hagi desenvolupat l'Ajuntament de Montornès del Vallès?

€Sí

€No

☐ En cas afirmatiu, descrigui-les a continuació, si us plau:

2. Lluitar contra les Violències masclistes

- | | |
|--|----------------|
| ☐ Creu que la violència masclista a Montornès del Vallès és un fenomen: | €Poc estès |
| | €Bastant estès |
| | €Molt estès |

☐ Quins recursos/serveis/accions i projectes coneix?

(Exemples: commemoració Dia Internacional contra la violència masclista, tallers de prevenció a la població jove, Pacte d'entitats, Campanya festa major lliure d'agressions sexistes)

3. Fomentar la participació sociopolítica i cultural de les dones

- | | |
|---|-----|
| ☐ Creu que hi ha desigualtats entre dones i homes en la participació política? | €Sí |
| | €No |

☐ En cas afirmatiu, quines desigualtats destacaríeu:

(Per exemple, nombre de dones participants, poca presència als llocs de decisió, etc.)

☐ Coneix algun tipus d'associació de dones/feminista al municipi? Quines?

4. Igualtat al mercat laboral, cures i conciliació i usos dels temps

☐ Si analitza el seu entorn, creu que hi ha desigualtats entre dones i homes en l'accés i la permanència al mercat de treball (com per exemple: bretxa salarial, falta de conciliació, professions masculinitzades i feminitzades, etc.)?

€Sí

€No

☐ En cas afirmatiu, podria especificar alguna d'aquestes desigualtats?

☐ Si analitza el seu entorn, creu que hi ha equitat entre dones i homes en el repartiment de les tasques de cura (com per exemple, cura dels fills i filles, de persones grans de la família, neteja de la llar, etc.)?

€Sí

€No

☐ En cas negatiu, podria assenyalar quines són les tasques que recauen principalment en les dones?

(Per exemple, tasques de cuina, anar a fer la compra, tenir cura de les criatures i de la gent gran, acompanyament al metge o metgessa de les persones depenent, realització d'altres tasques domèstiques o sociosanitàries, etc.)

-
- ☐ Quins recursos o serveis sociosanitaris de cura i d'atenció a persones dependents (serveis i casals per a la gent gran, escoles bressols, serveis d'atenció domiciliària, etc.) de titularitat municipal coneix?
-

5. Coeducació i transmissió de valors igualitaris

- ☐ Creu que l'educació és un àmbit important per a promoure els valors de la igualtat de gènere?
- € Sí
- € No

- ☐ En cas afirmatiu, pot respondre per quina raó?

- ☐ Coneix projectes educatius a Montornès del Vallès que fomentin la igualtat de gènere, per exemple a través de programes de prevenció de la violència masclista, de bullying homofòbic, etc.? En cas afirmatiu, quins?

(Per exemple, tallers sobre rols i estereotips a primària del catàleg d'activitats educatives, els tallers sobre igualtat i prevenció de violència a secundària del programa Puja a l'Escola de Valors, Programes i tallers adreçats a la població jove com el rap contra la violència, el grup de noies, etc.)

6. Drets i qualitat de vida

- ☐ Creus que els serveis de salut de Montornès del Vallès atenen adequadament als temes de salut sexual i reproductiva (planificació familiar, consultes, interrupció voluntària de l'embaràs, informació sobre la sexualitat, etc.)?
- € Sí
- € No
-

☐ En ambdós casos, especifiqueu les raons

☐ Creu que a Montornès del Vallès les persones que no tenen un mitjà de transport propi poden moure's fàcilment en transport públic?

€ Sí

€ No

☐ En ambdós casos, especifiqueu les raons

☐ Te alguna proposta concreta per treballar la igualtat de gènere en els propers anys?

9.4 Annex 4

DADES ESTADÍSTIQUES FACILITADES PER LA DIPUTACIÓ DE BARCELONA