



Ajuntament de  
Mollet del Vallès

# IV Pla Estratègic d'Igualtat de gènere de Mollet del Vallès (2026-2029)

## Salutació de l'alcaldessa

M'honora presentar-vos el IV Pla estratègic d'igualtat de gènere 2026-2029, un compromís polític d'altura que ens assenyala la fulla de ruta per continuar construint, entre totes i tots, una ciutat més justa, més lliure i més feminista.

Mollet és la meva ciutat. La ciutat on vaig néixer, on vaig créixer jugant als seus carrers i places, i on ara tinc el privilegi de treballar cada dia pel seu futur. És una ciutat de la qual estic profundament orgullosa: acollidora, plural, treballadora i compromesa. Una ciutat que ha demostrat, mandat rere mandat, que la igualtat no és un tema menor, sinó un pilar fonamental d'una democràcia plena.

Aquest IV Pla és fruit d'un procés rigorós de diagnosi i d'escolta activa de la ciutadania. Les veus del teixit associatiu, de les dones que cada dia fan equilibris impossibles entre la feina remunerada i les cures, de les joves que encara pateixen violències masclistes, de les dones grans que viuen soles, de les emprenedores que trenquen sostres de vidre, ens diuen, amb claredat meridiana, que encara queda molta feina per fer.

Aquesta feina és el nostre compromís i la nostra ambició. No n'hi ha prou amb polítiques sectorials: necessitem institucionalitzar la perspectiva de gènere a totes les àrees municipals, des de l'urbanisme fins als pressupostos. Combatrem la crisi de les cures amb corresponsabilitat real. Construïrem una ciutat segura, a qualsevol hora del dia i de la nit. I prioritzarem l'educació en igualtat com a garant del respecte als drets humans de totes les persones.

Aquest Pla ens marca el camí. Ara ens toca recórrer-lo juntes, amb determinació i sense descans. Perquè Mollet mereix ser la millor ciutat del món. I això només és possible si és una ciutat feminista.

**Mireia Dionisio Calé**

Alcaldessa de Mollet del Vallès

## Presentació de la regidora de Feminisme

El IV Pla estratègic d'igualtat de gènere que teniu a les mans representa un salt qualitatiu en la manera com Mollet entén i desplega les polítiques feministes. Neix d'una voluntat ferma i transformadora per posar la igualtat de drets entre dones i homes al centre de l'acció de govern.

Com a regidora de Feminisme, Infància i Participació, he tingut el privilegi de coordinar un procés participatiu intens i honest. Hem parlat amb dones de tots els barris, de totes les edats, de tots els orígens. Hem escoltat les seves preocupacions, necessitats i propostes. La seva energia ha nodrit aquest pla ambiciós, realista i profundament arrelat a la realitat de Mollet.

Els drets de les dones són drets humans. La desigualtat de gènere no és un problema individual, sinó estructural, que afecta l'economia, la salut, la seguretat, l'ús del temps i l'espai públic. Només podrem avançar amb decisió i valentia i això requereix una resposta integral, transversal i sostinguda en el temps.

M'emociona especialment l'aposta per la coeducació i la prevenció de les violències masclistes des de l'educació. Sabem que estem vivint un moment complex, amb l'auge de discursos antiigualitaris que arriben als i les joves a través de les xarxes socials. Però també sabem que l'educació és l'eina més potent que tenim per construir una societat justa i igualitària, en la qual ningú es quedi enrere.

Aquest Pla és de totes. De les dones que heu alçat la veu, de les entitats feministes que porteu dècades lluitant, de les treballadores municipals que cada dia feu que les polítiques d'igualtat siguin una realitat tangible. I també dels homes que us impliqueu i sou corresponsables, dels joves que desapreneu els rols de gènere, de tota la ciutadania que creieu en una ciutat més justa. I, sobretot, és de les nenes i els nens que encara no hi són, és un llegat perquè les generacions futures puguin viure un món millor.

Fem-ho realitat. Fem de Mollet una ciutat feminista.

### **Estela Mas Cagide**

Regidora d'Infància, Feminisme, Participació, Turisme i Promoció de la Ciutat

# Índex

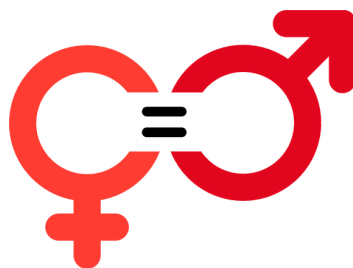
Salutació de l'alcaldeessa .....	2
Salutació de la regidora d'igualtat .....	3
Resum executiu .....	6
<b>1 Introducció i marc estratègic .....</b>	<b>9 - 11</b>
1.1. Presentació i compromís polític	
1.2. Principis rectors	
<b>2 Síntesi de la diagnosi .....</b>	<b>12 - 17</b>
2.1. Metodologia de la diagnosi	
2.2. Elements claus del diagnòstic	
<b>3 Eixos estratègics, objectius i accions .....</b>	<b>17 - 41</b>
<i>Eix 0. Governança feminista i transversalització de la perspectiva de gènere</i>	
<i>Eix 1. Coeducació i transformació cultural</i>	
<i>Eix 1. Prevenció de les violències masclistes</i>	
<i>Eix 3. Drets socials, cures i qualitat de vida</i>	
<i>Eix 4. Autonomia econòmica, ocupació i corresponsabilitat</i>	
<b>4 Quadre resum de les accions del Pla .....</b>	<b>41 - 46</b>
<b>5 Governança .....</b>	<b>47</b>
<b>6 Seguiment i avaluació del Pla .....</b>	<b>47 - 49</b>
<b>7 Glossari de termes .....</b>	<b>49 - 55</b>
<b>8 Bibliografia i documents de referència .....</b>	<b>56 - 57</b>
<b>9 Annexos .....</b>	<b>58 - 94</b>
9.1. Anàlisi de les entrevistes en profunditat .....	58 - 66
9.2. Anàlisi de les enquestes .....	66 - 79
9.3. Anàlisi del grup focal .....	79 - 83

## Resum executiu

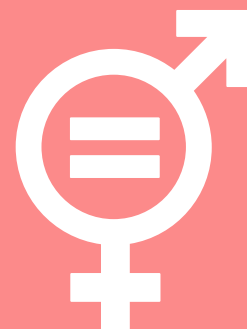
- El **IV Pla Estratègic d'Igualtat de Gènere de Mollet del Vallès (2026–2029)** constitueix el full de ruta municipal per avançar cap a la **igualtat efectiva entre dones i homes**, integrant la perspectiva de gènere de manera transversal en totes les polítiques públiques.
- El Pla s'emmarca en una **trajectòria consolidada de compromís institucional** amb la igualtat i representa un **salt qualitatiu** respecte als plans anteriors, passant d'un model d'accions sectorials a la **institucionalització de la perspectiva de gènere** en la governança municipal.
- L'elaboració del Pla parteix d'una **diagnosi rigorosa i participada**, basada en dades quantitatives, enquestes a la ciutadania, entrevistes a agents clau i un grup focal de dones, que ha permès identificar **desigualtats estructurals persistents** i reptes emergents al municipi.
- La diagnosi posa de manifest que la desigualtat de gènere a Mollet es manifesta de manera transversal en àmbits com:
  - **les violències masclistes**, especialment entre infants i joves, és necessari **reforçar la prevenció i fer efectiva la igualtat entre dones i homes**,
  - **l'ús del temps** i la distribució desigual de les responsabilitats domèstiques i de cura dels altres,
  - **l'autonomia econòmica** i les bretxes en l'ocupació, la precarietat i el lideratge,
  - **la percepció de seguretat i l'ús de l'espai públic** i
  - **l'accés als drets socials** i als serveis municipals.
- Davant d'aquest escenari, el Pla adopta un **enfocament feminista, de gènere i basat en els drets humans (EGiBDH), interseccional i de bon govern**, entenent la igualtat de gènere com un dret fonamental i una condició imprescindible per a una democràcia de qualitat.
- El Pla s'estructura en **cinc grans eixos estratègics interrelacionats**:
  - **Eix 0. Institucionalització de la perspectiva de gènere**, com a base per garantir la transversalitat, la coordinació i la sostenibilitat de les polítiques d'igualtat.

## Resum executiu

- **Eix 1. Coeducació, cultura de la igualtat i erradicació de les violències masclistes**, orientat a la prevenció, la sensibilització i l'enfortiment dels serveis d'atenció.
  - **Eix 2. Corresponsabilitat, cures i usos del temps**, amb l'objectiu de reduir la sobrecàrrega que recau sobre les dones i avançar cap a un repartiment més just de les responsabilitats.
  - **Eix 3. Urbanisme, seguretat i dret a la ciutat**, per garantir una ciutat accessible, segura i usable que afavoreixi l'autonomia i el benestar en la vida quotidiana.
  - **Eix 4. Autonomia econòmica, ocupació i lideratge femení**, centrat en la reducció de bretxes laborals, la dignificació del treball i el foment de l'emprenedoria i el lideratge de les dones.
- El Pla incorpora un **quadre resum d'accions**, amb objectius, terminis, àrees responsables i indicadors, que facilita el seguiment operatiu i la rendició de comptes.
  - Per garantir una implementació efectiva, es defineix una **estructura clara de governança**, basada en un Grup Motor polític, una Comissió Tècnica Transversal d'Igualtat, referents d'igualtat a les àrees municipals i un espai de participació estable amb el teixit feminista.
  - El sistema de **seguiment i avaluació** permetrà mesurar l'estat d'execució de les accions, analitzar-ne l'impacte i introduir ajustos, assegurant la millora contínua i la transparència davant la ciutadania.
  - El IV Pla Estratègic d'Igualtat es concep, així, com una **eina transformadora**, orientada a reforçar l'autonomia de les dones, millorar la qualitat de vida del conjunt de la població i consolidar Mollet del Vallès com una ciutat **més justa, igualitària i democràtica**.



# IV Pla Estratègic d'Igualtat de Gènere de Mollet del Vallès (2026–2029)



<b>Període</b>	2026–2029
<b>Objectiu general</b>	Avançar cap a la igualtat efectiva entre dones i homes
<b>Enfocament</b>	Feminista, transversal, basat en drets humans
<b>Àmbit</b>	Totes les polítiques municipals
<b>Participació</b>	Ciutadania, entitats, personal tècnic i polític

# IV Pla Estratègic d'Igualtat de Gènere

## Mollet del Vallès · 2026–2029

Un pla transversal per institucionalitzar  
la perspectiva de gènere a totes les polítiques  
municipals

### Fonamentació

### Com s'implementa



Diagnosi participada



Enfocament feminista i de drets humans



Transversalitat i bon govern



Participació ciutadana



#### 1. Accions concretes

(amb objectius, indicadors i responsables)



#### 2. Execució per àrees municipals

(transversalitat real)



#### 3. Coordinació i seguiment

(Comissió Tècnica + Grup Motor)



#### 4. Avaluació i millora contínua

*El Pla parteix de l'evidència i de les necessitats reals del municipi*

### Eixos estratègics

#### Eix 1

Coeducació i  
violències masclistes

#### Eix 3

Urbanisme, seguretat  
i dret a la ciutat

#### Eix 0

Governança feminista  
i transversalització

#### Eix 2

Cures,  
corresponsabilitat  
i usos del temps

#### Eix 4

Autonomia  
econòmica i lideratge  
femení

### Temporalitat i mandat

#### Curt termini

- inici i activació
- mesures organitzatives
- accions visibles de mandat

#### Mitjà termini

- desplegament tècnic
- programes estructurals
- canvis progressius

#### Llarg termini

- transformacions estructurals
- accions que travessen mandats

*El Pla inicia canvis aquest mandat i consolida transformacions a llarg termini*

Un Pla per posar la vida,  
la igualtat i els drets de les dones  
al centre de l'acció municipal

# 1. Introducció i marc estratègic

## 1.1. Presentació i compromís polític

L'Ajuntament de Mollet del Vallès, en ple exercici de les seves competències i en compliment del seu deure de promoure el benestar, la cohesió social i la qualitat democràtica de la comunitat, presenta el **IV Pla Estratègic d'Igualtat de Gènere per al període 2026-2029**.

Aquest document no és un mer tràmit administratiu ni una declaració d'intencions, sinó que es constitueix com un **compromís polític ferm** i un full de ruta operatiu per avançar de manera decidida, estructural i irreversible cap a la consecució de la igualtat efectiva entre dones i homes al nostre municipi. És, per tant, l'instrument estratègic que ha de guiar i vertebrar tota l'acció municipal durant els propers quatre anys per fer front les barreres estructurals que encara avui perpetuen les desigualtats i per garantir el ple exercici dels drets de ciutadania per a tothom, sense excepció.

Aquest Pla representa la continuïtat i l'aprofundiment d'un compromís històric de Mollet del Vallès amb les polítiques d'igualtat. El municipi compta amb una trajectòria consolidada, materialitzada en el II Pla d'igualtat de gènere (2008-2011) i el III Pla d'igualtat de gènere (2016-2020), la vigència del qual es va estendre fins a 31 de desembre de 2025.

Aquesta continuïtat reflecteix un aprenentatge institucional progressiu i una voluntat política sostinguda que, amb aquest quart Pla, aspira a fer un salt qualitatiu fonamental: passar d'un model d'accions sectorials a una veritable institucionalització de la perspectiva de gènere en totes les esferes de la governança local. Ja no es tracta només de fer polítiques per a les dones, sinó de transformar la manera com es fan totes les polítiques públiques. La transversalitat de gènere constitueix una peça clau en qualsevol filosofia de govern orientada a la ciutadania. En aquest sentit, el bon govern és també, necessàriament, una administració inclusiva i democràtica, capaç de produir unes polítiques públiques de millor qualitat, no només perquè estan ben dissenyades, gestionades i avaluades, sinó perquè recullen les necessitats i interessos de tota la ciutadania.

El disseny d'aquest instrument estratègic parteix d'una anàlisi rigorosa de la realitat municipal, que ha posat de manifest reptes estructurals ineludibles. L'accelerat procés d'envelliment de la població, amb un 18,90% de persones majors de 65 anys, i la consegüent "feminització de la vellesa", incrementen exponencialment la pressió sobre

l'economia de les cures, una responsabilitat que continua recaient de manera desproporcionada sobre les dones. Aquesta realitat, sumada a les persistents bretxes en l'àmbit laboral, a les tensions en l'accés a l'habitatge i a la percepció d'inseguretat a l'espai públic, configura un escenari complex que exigeix una resposta política ambiciosa, coordinada i transformadora. Una resposta que posi la vida al centre.

Per abordar aquesta complexitat, que reconeix la igualtat de gènere no com una aspiració programàtica sinó com un dret fonamental, les administracions públiques tenen l'obligació de garantir i, davant del qual, han d'actuar amb diligència deguda.

Aquest compromís polític s'integra plenament en l'estratègia global del municipi, alineant-se amb els objectius del **Pla d'Actuació Municipal (PAM) 2023-2027**, especialment amb el seu Eix 6: "cohesió social i igualtat d'oportunitats". A més, es materialitza en l'estructura organitzativa de l'Ajuntament, que compta amb una Àrea de Drets Socials que inclou de manera explícita les competències en Feminisme.

Amb aquests fonaments, l'Ajuntament de Mollet del Vallès reafirma la seva voluntat de ser un agent actiu i proactiu de transformació social, treballant per construir una ciutat plenament igualitària, coeducadora, cuidadora i segura, on el desenvolupament urbà, econòmic i social posi la vida i el benestar de totes les persones al centre.

L'elaboració i implementació d'aquest Pla Estratègic no és una iniciativa voluntarista, sinó que respon a un sòlid marc normatiu multinivell que legitima, impulsa i exigeix l'acció de les administracions locals en matèria d'igualtat. Aquest document s'ancora en les obligacions derivades de la legislació vigent, que estableix un mandat clar per a la integració de la perspectiva de gènere en tota l'activitat pública i per a l'erradicació de les discriminacions estructurals que encara pateixen les dones. Aquesta arquitectura legal i política no només ofereix cobertura a l'acció municipal, sinó que exigeix a l'Ajuntament de Mollet del Vallès actuar com un garant actiu i proactiu de la igualtat en l'exercici de totes les seves competències.

Per garantir la claredat i l'eficàcia operativa del IV Pla Estratègic d'Igualtat de gènere que es dirigeix a tota la ciutadania, en un territori concret, Mollet, i amb la temporalitat acordada: 2026-2029.

Aquesta definició estableix el marc d'actuació sobre el qual es desplegaran totes les polítiques, objectius i accions contingudes en aquest document, assegurant que les seves mesures arribin a qui han d'arribar, en el territori on s'han d'aplicar i durant el període per al qual han estat dissenyades.

## 1.2. Principis Rectors

- **Apoderament i participació de les dones:** dissenyar estratègies per fer efectius els drets de les dones i reforçar les oportunitats d'accés als recursos. Cal augmentar la seva participació en la presa de decisions en els àmbits privat i públic per revertir les situacions d'injustícia que viuen i han viscut al llarg de la història, creant així referents per a les futures generacions.
- **Enfocament de gènere i basat en els drets humans (EGiBDH):** aquest principi reconeix la igualtat de gènere no com una mera aspiració programàtica, sinó com un dret fonamental que les administracions públiques tenen l'obligació de garantir i davant del qual han d'actuar amb la diligència deguda.
- **Transversalitat de gènere:** estratègia per garantir la incorporació i l'impacte de la perspectiva de gènere en totes les polítiques, nivells i etapes de l'acció municipal. Aquest concepte inclou no solament la igualtat de iure sinó també la igualtat de facto. El compromís amb la transformació des de la perspectiva de gènere ha de ser clar, mesurable i avaluable.
- **Bon govern:** l'actuació política municipal s'ha d'ajustar als valors del bon govern, situant la igualtat de gènere en el seu nucli; només treballant des d'aquesta premissa es millora l'eficàcia, l'eficiència, la transparència i l'accessibilitat de l'Administració. Això implica vetllar per satisfer l'interès general i les diverses necessitats socials, econòmiques, culturals i ambientals de totes les persones de manera objectiva, equitativa i imparcial. Alhora, es concreta en la promoció de la participació ciutadana, el rendiment de comptes i la qualitat dels serveis públics, vetllant sempre per la integritat i l'ètica institucional.
- **Interseccionalitat:** anàlisi que considera que l'opressió per raó de sexe — transversal i que afecta la meitat de la població— no es pot entendre de manera aïllada, sinó que s'entrecrua i s'agreuja amb múltiples eixos de discriminació com l'origen, l'edat, la classe social, la diversitat funcional, l'orientació sexual o la identitat de gènere.

## 2. Síntesi de la diagnosi

El disseny d'aquest IV Pla Estratègic d'Igualtat de Gènere es fonamenta en una diagnosi rigorosa, exhaustiva i polièdrica de la situació de la igualtat de gènere a Mollet del Vallès. Aquesta anàlisi prèvia no és un mer requisit formal, sinó la pedra angular sobre la qual s'edifica tota l'estratègia, ja que permet identificar les desigualtats estructurals, els reptes emergents i les demandes ciutadanes que han de guiar l'acció municipal, ancorant cada objectiu i cada acció en l'evidència empírica i en la realitat viscuda de la ciutadania. L'objectiu d'aquesta fase no és només descriure la situació actual, sinó realitzar una anàlisi crítica i dinàmica que busqui entendre les causes subjacents de les desigualtats de gènere que persisteixen al municipi, avaluant l'impacte real de les polítiques prèvies i identificant els obstacles estructurals, culturals, socials o econòmics que impedeixen avançar cap a una igualtat efectiva.

Aquesta diagnosi parteix d'una anàlisi crítica i reflexiva dels plans anteriors, especialment del III Pla d'Igualtat de gènere (2016-2025) per tal d'identificar fortaleeses a consolidar, debilitats a superar i lliçons apreses que han d'informar el nou cicle de planificació. No n'hi ha prou amb constatar el grau de compliment de les accions passades; és necessari analitzar-ne l'eficàcia, l'eficiència i, fonamentalment, l'impacte real en la reducció de les desigualtats. Aquesta avaluació retrospectiva és el que permet que el IV Pla no sigui una simple continuació, sinó un salt qualitatiu que abordi de manera decidida les llacunes i els reptes que els instruments anteriors no van aconseguir resoldre.

Per assolir aquest grau de profunditat, la diagnosi s'ha construït sobre una metodologia mixta que combina tècniques quantitatives i qualitatives, assegurant una participació àmplia i diversa. S'ha dut a terme una anàlisi exhaustiva de fonts secundàries (dades estadístiques, documents de planificació, avaluacions prèvies) per establir el "què" de les desigualtats: la seva magnitud, la seva distribució i les bretxes mesurables. Aquesta fotografia s'ha complementat amb tècniques qualitatives —enquestes a la ciutadania, entrevistes en profunditat amb agents clau i un grup focal de dones— que ens han permès explorar el "perquè" i el "com" d'aquestes desigualtats, recollint les narratives, les experiències viscudes i les barreres subjectives que sostenen les estructures que les dades revelen.

## 2.1. Metodologia de diagnosi

La metodologia de la diagnosi s'ha basat en la **triangulació de fonts i tècniques d'investigació**. Aquest enfocament metodològic mixt no només garanteix la validesa i la profunditat de les conclusions, sinó que també assegura un procés participatiu, involucrant activament la ciutadania, el teixit associatiu i el personal tècnic i polític de l'Ajuntament.

L'objectiu d'aquesta fase ha estat identificar necessitats, reptes i oportunitats per dissenyar un pla d'acció pertinent i transformador. Les fonts principals que han nodrit aquesta anàlisi són les següents:

### ***Anàlisi de fonts secundàries i revisió de la trajectòria municipal***

Aquesta fase del treball s'ha orientat a disposar d'una visió ordenada i fonamentada de la situació del municipi i de l'evolució de les polítiques d'igualtat en els darrers anys, a partir de la informació ja disponible.

- Revisió i anàlisi de l'avaluació del III Pla estratègic d'igualtat de gènere (2016-2025).
- Anàlisi de dades estadístiques oficials rellevants.
- Revisió de documentació tècnica i pressupostària.
- Anàlisi de la normativa municipal des d'una perspectiva de gènere.

### ***Tècniques qualitatives de participació i recollida de percepcions***

Per complementar la fotografia quantitativa i entendre les realitats viscudes, es van aplicar diverses tècniques d'investigació quantitatives i qualitatives que van permetre recollir les veus, narratives i propostes dels diferents actors del municipi.

- **Enquestes a la ciutadania:** es va dissenyar i difondre el "Qüestionari per a la ciutadania", una consulta oberta per copsar les percepcions, experiències i demandes de la població en matèria d'igualtat. Es van obtenir 167 respostes vàlides de persones residents al municipi.
- **Entrevistes en profunditat a agents clau:** es van realitzar 30 entrevistes individuals amb personal polític i tècnic de diverses àrees municipals (Drets Socials, Urbanisme, Esports, etc.), així com amb representants del teixit associatiu.
- **Grup focal de dones:** es va dinamitzar una sessió grupal en la qual hi van participar 6 [GHMD1] dones de perfils diversos per aprofundir en les narratives col·lectives, les barreres estructurals i les propostes de millora.

Cal destacar també que en tot el procés s'ha comptat amb l'acompanyament i la visió experta de l'equip tècnic d'Igualtat de l'Ajuntament, que ha ajudat a contextualitzar, ha aportat dades i informació detallada i concisa sobre els recursos existents i els serveis que estan en funcionament.

A partir d'aquesta combinació de fonts, s'ha pogut elaborar una diagnosi sòlida, matisada i profundament arrelada a la realitat de Mollet del Vallès, que serveix de fonament per a les línies estratègiques i les accions que es presenten a continuació.

## 2.2. Elements clau del diagnòstic

La diagnosi dibuixa un escenari complex i ple de matisos a Mollet del Vallès, on conviuen una alta consciència social sobre la gravetat de les desigualtats de gènere amb la persistència d'estructures profundament generalitzades que les reproduïxen en la vida quotidiana. L'anàlisi creuada de les dades estadístiques, les percepcions ciutadanes, les narratives del grup focal i les valoracions dels agents clau municipals revela un conjunt de reptes interconnectats. Les conclusions principals d'aquesta anàlisi s'estructuren en els següents àmbits temàtics.

### ***Corresponsabilitat, cures i usos del temps: el nucli de la desigualtat estructural***

L'anàlisi de l'ús del temps i la distribució de les responsabilitats domèstiques i de cures emergeix com el nucli estructural de la desigualtat de gènere al municipi. Les dades de l'enquesta ciutadana són contundents i revelen una divisió sexual del treball profundament arrelada: el **36,2% de les dones enquestades dediquen més de 20 hores setmanals** al treball no remunerat: les tasques de la llar i de cures, un percentatge que gairebé duplica el dels homes (19,2%). Aquesta bretxa s'eixampla en els trams de major dedicació: un 22,7% de les dones hi dediquen més de 30 hores setmanals, una càrrega equivalent a una jornada laboral, mentre que només un 7,7% dels homes es troba en aquesta situació.

Les demandes ciutadanes en aquesta matèria són clares i apunten a una estratègia integral. Les mesures més sol·licitades són una major flexibilitat horària a les empreses, una major implicació i corresponsabilitat per part dels homes i, finalment, optimitzar i avançar en l'accés als serveis públics.

# La desigualtat de gènere a Mollet: dades clau de la diagnosi

## Cures i temps



36,2% de dones > 20 h/setmana de cures



22,7% de dones > 30 h/setmana



51,8% de dones amb < 5 h/setmana de temps propi

## Seguretat



### Percepció nocturna

- Dones: 2,3 / 5
- Homes: 3,4 / 5

## Ocupació



Atur femení: 12,07%



Bretxa salarial Vallès Oriental: 18,2%



94,1% de la contractació temporal: dones

*Dades que expliquen per què cal un Pla d'Igualtat estructural*

## ***Urbanisme, seguretat i dret a la ciutat***

L'espai públic de Mollet no és percebut ni viscut de la mateixa manera per dones i homes. La diagnosi indica una bretxa de gènere en la percepció de la seguretat, que condiona la llibertat de moviment de les dones i limita l'ús de l'espai públic. Durant el dia, la sensació de seguretat és alta i homogènia, però a la nit emergeix una bretxa significativa: la percepció de seguretat de les dones se situa en una mitjana de **2,3 sobre 5**, mentre que la dels homes es manté en un **3,4**.

Davant d'aquesta realitat, les demandes ciutadanes per millorar la seguretat no se centren tant en un model de més vigilància policial, sinó en un model basat en el disseny de l'entorn. Les millores més sol·licitades són una **millor il·luminació, més carrers per a vianants i voreres més àmplies, i més espais verds i zones de descans**. Aquesta visió s'alinea amb el principis del disseny universal i amb la necessitat d'aplicar la perspectiva de gènere en l'urbanisme, és a dir, avançar cap a unes ciutats dissenyades a l'escala de la vida quotidiana, on la presència de gent a l'espai públic sigui el principal mecanisme de seguretat informal.

### ***Àmbit laboral i econòmic: el repte de l'autonomia***

L'autonomia econòmica de les dones a Mollet del Vallès continua enfrontant barreres estructurals significatives. La dada més clara és la persistent bretxa de gènere a l'atur: l'any 2024, la taxa d'atur femení s'enfilava fins al 12,07%, dos punts per sobre de la taxa general del 10,08%. Segons l'Estadística de Salaris Territorial 2024 (IDESCAT), Mollet va registrar un increment salarial del 5,7%, el segon més alt de Catalunya. Tot i això, persisteix la bretxa salarial de gènere. Al Vallès Occidental, comarca adjacent amb característiques similars, la bretxa arriba al 18,2% (6.550€ anuals de diferència).

No obstant això, la diagnosi també revela una oportunitat estratègica: l'empenta de l'**emprenedoria femenina**. El fet que el perfil majoritari de persona emprenedora atesa per l'empresa municipal EMFO el 2022 fos el de "dona de Mollet del Vallès" suggereix un potencial latent que ha de ser acompanyat i consolidat amb polítiques de suport específiques.

### ***Percepció municipal i governança: cap a una igualtat plenament integrada***

La diagnosi posa de manifest la solidesa i el reconeixement de les polítiques municipals d'igualtat orientades a la ciutadania.

L'Ajuntament compta amb serveis d'atenció directa consolidats (Servei d'Informació i Atenció a les Dones, SIAD i Centre d'Informació i Recursos per a les Dones, CIRDA) i amb programes de sensibilització i coeducació àmpliament valorats, amb una alta visibilitat i participació social.

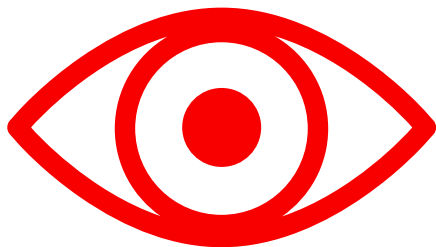
Ahora, s'identifiquen un conjunt de reptes per assolir la plena integració transversal de la perspectiva de gènere en el funcionament intern de l'organització municipal. Algunes eines clau per institucionalitzar la igualtat – com el desenvolupament del Pla d'Igualtat Intern, la generació de dades desagregades per sexe, els informes d'impacte de gènere, la sistematització de les clàusules de gènere en la contractació pública, els pressupostos amb perspectiva de gènere o el reforç dels espais de governança.

Aquesta situació representa una oportunitat estratègica per avançar cap a un model de governança on la igualtat de gènere no només s'expressi a través de polítiques específiques, sinó que formi part de manera estable i compartida del conjunt de les polítiques municipals. El IV Pla d'Igualtat es planteja, així, com una eina clau per reforçar aquesta visió comuna, millorar la capacitat d'anàlisi i impacte de les polítiques públiques i consolidar una cultura organitzativa plenament alineada amb el compromís municipal amb la igualtat.

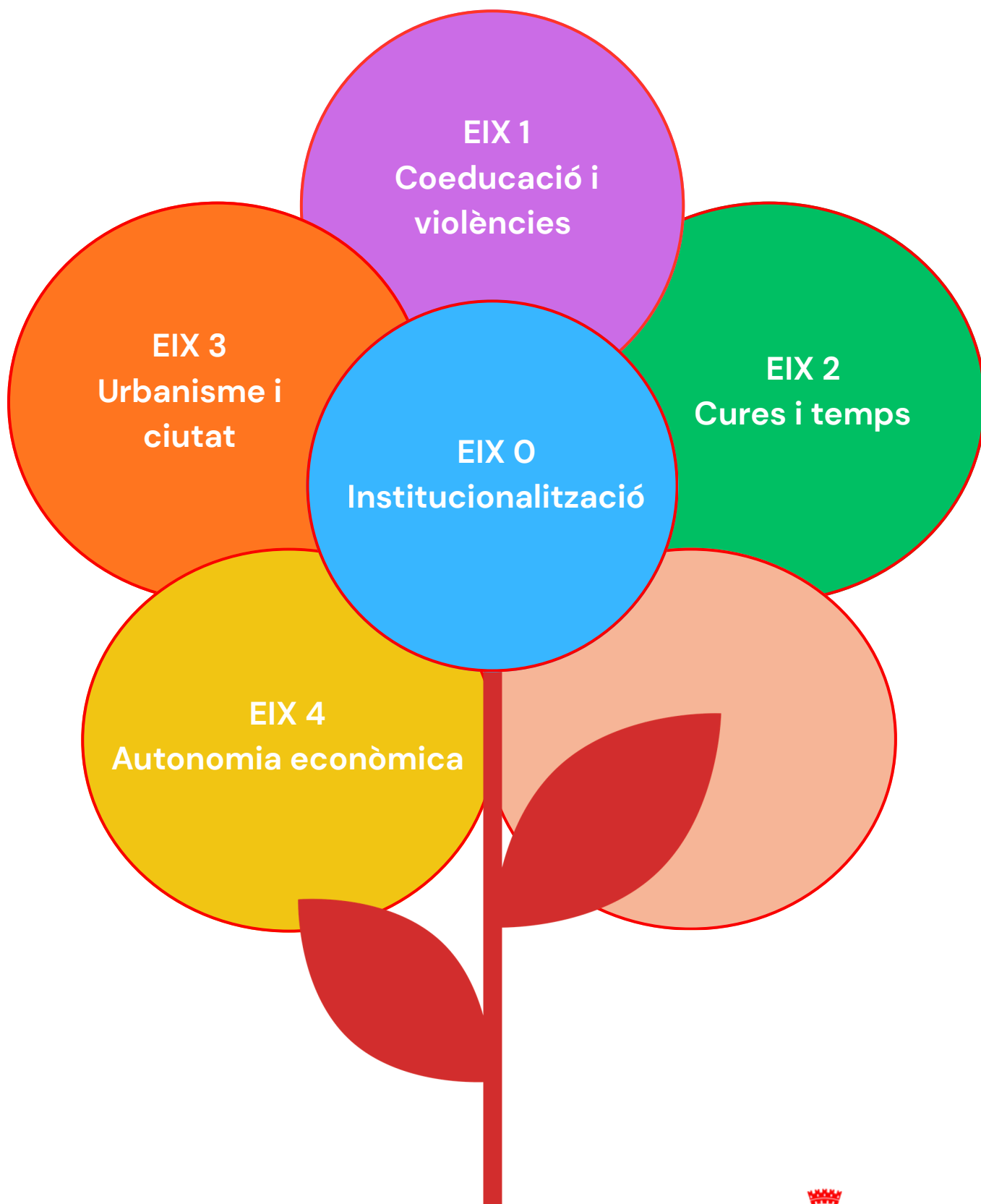
### 3. Eixos estratègics, objectius i accions

A partir de la diagnosi realitzada, el IV Pla d'Igualtat de gènere de Mollet del Vallès s'estructura en cinc grans eixos estratègics que donen resposta als principals reptes identificats. Aquests eixos no són compartiments estancs, sinó àmbits d'intervenció interrelacionats que es reforcen mútuament i que permeten abordar la igualtat de gènere de manera integral.

- **Eix 0: institucionalització de la perspectiva de gènere.**
  - La base necessària. Eines per garantir la transversalitat.
- **Eix 1: coeducació, cultura de la igualtat i erradicació de les violències masclistes.**
  - La línia vermella. Prevenció, atenció integral i transformació cultural.
- **Eix 2: corresponsabilitat, cures i usos del temps.**
  - El centre de la vida. Reconeixement, redistribució i sostenibilitat social de les cures.
- **Eix 3: urbanisme, seguretat i dret a la ciutat.**
  - L'entorn quotidià. Qualitat urbana, accessibilitat i confort amb perspectiva feminista.
- **Eix 4: autonomia econòmica i lideratge femení.**
  - Les oportunitats. Reducció de bretxes, ocupació de qualitat i emprenedoria.



## ELS 5 EIXOS DEL PLA EN UN COP D'ULL



## Eix O. Institucionalització de la perspectiva de gènere

### **Diagnosi i justificació de l'eix**

La institucionalització de la perspectiva de gènere és una condició necessària per garantir la coherència, continuïtat i sostenibilitat de les polítiques d'igualtat. Aquest eix se centra a reforçar els mecanismes interns de coordinació, capacitació i seguiment que permeten integrar la igualtat de gènere de manera transversal en l'acció municipal.

La diagnosi posa de manifest que l'Ajuntament de Mollet del Vallès disposa d'una trajectòria consolidada en polítiques d'igualtat i d'eines ja iniciades en l'àmbit intern, com ara el Pla d'Igualtat Intern. Alhora, s'identifica la necessitat d'ordenar, sistematitzar i reforçar aquests instruments per facilitar-ne la implementació efectiva i garantir que la perspectiva de gènere sigui compartida pel conjunt de les àrees municipals.

Aquest eix no té com a objectiu crear nous marcs paral·lels, sinó consolidar i millorar els existents, reforçant la coordinació interdepartamental, la formació i els circuits de treball que permeten avançar cap a una governança més transversal i eficient.

### **Objectius i pla d'acció**

#### **Objectiu 0.1**

**Impulsar el desplegament efectiu del Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament.**

*Acció 0.1.1. Implementació i seguiment del Pla d'Igualtat Intern*

#### **Descripció:**

Donar continuïtat al desplegament del Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament, garantint-ne la difusió entre el personal municipal i establint mecanismes de seguiment periòdic de les mesures previstes, avaluació d'impacte i rendició de comptes.

- **Termini:** Mitjà termini (12 mesos) i funcionament continu
- **Àrea responsable:** Recursos Humans
- **Àrees col·laboradores:** Igualtat

#### **Indicadors:**

- Grau d'execució de les accions del Pla.
- Informes de seguiment elaborats.
- Informe d'auditoria salarial de gènere.

## Objectiu 0.2

### Reforçar la coordinació interdepartamental en matèria d'igualtat.

#### *Acció 0.2.1. Consolidació de la Comissió Tècnica Transversal d'Igualtat*

##### **Descripció:**

Consolidar la Comissió Tècnica Transversal d'Igualtat com a espai estable de coordinació entre àrees, amb l'objectiu de compartir criteris, fer seguiment de les actuacions del Pla i facilitar la incorporació progressiva de la perspectiva de gènere en els projectes municipals.

- **Termini:** Curt termini (6 mesos) i funcionament continu
- **Àrea responsable:** Igualtat
- **Àrees col·laboradores:** Totes les àrees municipals

##### **Indicadors:**

- Reglament de funcionament de la Comissió aprovat.
- Nombre de reunions realitzades anualment.
- Publicació trimestral de les actes o acords de la Comissió.
- Nombre de reunions anuals de la Comissió.
- Àrees municipals participants.

#### *Acció 0.2.2. Designació de referents d'igualtat a les àrees municipals*

##### **Descripció:**

Designar persones de referència en matèria d'igualtat a les principals àrees municipals, que formaran part de la Comissió Tècnica Transversal, amb l'objectiu de millorar els circuits de treball i coordinació estable entre les diferents estructures.

- **Termini:** Curt termini (6 mesos)
- **Àrea responsable:** Igualtat
- **Àrees col·laboradores:** Totes les àrees municipals

##### **Indicadors:**

- Àrees amb referent designat.
- Reunions de coordinació realitzades.

## Objectiu 0.3

### Incorporació de la perspectiva de gènere en els instruments de gestió, planificació i normativa municipal.

#### *Acció 0.3.1. Sistemes d'informació i dades desagregades per sexe*

## Descripció:

Recollir i explotar dades desagregades per sexe i definició i ús d'indicadors no androcèntrics.

- **Termini:** Curt termini (inici) i funcionament continu
- **Àrea responsable:** Governança / Sistemes d'informació (o equivalent)
- **Àrees col·laboradores:** Totes les àrees municipals

## Indicadors:

- Nombre de projectes amb dades desagregades per sexe.

*Acció 0.3.2. Reformular el circuit dels processos normatius per incorporar la perspectiva de gènere.*

## Descripció:

Incorporar la perspectiva de gènere en la fase preliminar d'elaboració de la normativa amb l'elaboració d'informes d'impacte de gènere.

- **Termini:** Mitjà termini (12 mesos)
- **Àrea responsable:** Secretaria General
- **Àrees col·laboradores:** Igualtat

## Indicadors:

- Nombre d'informes previs realitzats.

*Acció 0.3.3. Sistematitzar l'ús del llenguatge inclusiu i no sexista en tota la normativa municipal.*

## Descripció:

Creació d'una guia d'estil municipal per a l'ús de llenguatge inclusiu.

- **Termini:** Mitjà termini (12 mesos)
- **Àrea responsable:** Comunicació
- **Àrees col·laboradores:** Igualtat

## Indicadors:

- Normativa i projectes revisats i adaptats.

## Objectiu 0.4

**Incorporar la perspectiva de gènere en la contractació pública i les subvencions.**

*Acció 0.4.1. Avançar en l'aplicació sistemàtica i generalitzada de clàusules d'igualtat de gènere en els contractes municipals.*

## Descripció:

Optimitzar el potencial de la contractació pública com a eina de foment de la igualtat de gènere en l'activitat municipal i el teixit empresarial de la ciutat (capacitació, difusió, ampliació de clàusules, etc.). Fer un seguiment de la correcta implementació i del compliment de les clàusules.

- **Termini:** Mitjà termini (12 mesos)
- **Àrea responsable:** Contractació
- **Àrees col·laboradores:** Igualtat

## Indicadors:

- Instrucció tècnica aprovada i difosa internament.
- % de licitacions públiques que inclouen clàusules de gènere.
- Nombre d'empreses adjudicatàries que implementen millores en igualtat.
- Eines d'avaluació de l'impacte en la contractació de dones.

*Acció 0.4.2. Estendre el criteri de gènere a totes les convocatòries d'ajuts i subvencions de l'Ajuntament on sigui pertinent.*

## Descripció:

Les convocatòries d'ajuts i subvencions municipals incorporen actualment referències a la igualtat de gènere, principalment vinculades al compliment de la normativa vigent i als principis de bon govern.

Aquesta acció té per objectiu **avançar cap a una incorporació més sistemàtica, explícita i homogènia dels criteris de gènere** a les convocatòries d'ajuts i subvencions de l'Ajuntament, quan sigui pertinent, mitjançant la definició de criteris específics, operatius i avaluable, alineats amb els objectius del Pla d'Igualtat.

L'aplicació d'aquests criteris ha de permetre **promoure la igualtat efectiva entre dones i homes, afavorir projectes amb impacte positiu en la reducció de les desigualtats de gènere i reforçar la coherència de les polítiques públiques municipals** amb els compromisos municipals en matèria d'igualtat.

Pel que fa a la contractació pública, els plecs municipals incorporen actualment clàusules vinculades a la igualtat de gènere que garanteixen el compliment de la normativa vigent. No obstant això, el Pla preveu **revisar i reforçar de manera progressiva la qualitat, la claredat i l'avaluabilitat d'aquestes clàusules**, amb l'objectiu d'augmentar-ne l'impacte real en la promoció de la igualtat.

- **Termini:** Mitjà termini (12 mesos)
- **Àrea responsable:** Hisenda
- **Àrees col·laboradores:** Igualtat

#### **Indicadors:**

- % de licitacions públiques que inclouen clàusules de gènere.
- % de licitacions públiques que inclouen clàusules de gènere.
- % de convocatòries d'ajuts i subvencions que incorporen criteris de gènere.
- Nombre de convocatòries i licitacions revisades amb perspectiva de gènere.

#### **Objectiu 0.5**

##### **Millorar la capacitat del personal municipal en perspectiva de gènere.**

*Acció 0.5.1. Pla de formació interna en igualtat i els elements de transversalitat*

#### **Descripció:**

Promoure la capacitat progressiva, continuada i de qualitat en igualtat i perspectiva de gènere a tot el personal de l'Ajuntament: elaboració d'informes d'impacte de gènere, i avaluació i seguiment . Desenvolupar un pla de formació interna amb continguts adaptats a les necessitats de les diferents àrees i amb especial atenció als serveis amb impacte directe en la ciutadania.

- **Termini:** Mitjà termini (12 mesos) i continuat
- **Àrea responsable:** Recursos Humans
- **Àrees col·laboradores:** Igualtat

#### **Indicadors:**

- Accions formatives realitzades.
- Nombre de persones formades anualment (desagregat per sexe, departament i nivell jeràrquic).
- Avaluació qualitativa de l'impacte de la formació en les pràctiques professionals.

## Eix 1. Coeducació, cultura de la igualtat i erradicació de les violències masclistes

### **Diagnosi i justificació de l'eix**

Aquest eix aborda les dimensions educatives, culturals i institucionals que sostenen la desigualtat de gènere, així com la prevenció, detecció i abordatge integral de les violències masclistes. Ho fa des d'una mirada àmplia, que combina la intervenció educativa, la sensibilització social i el reforç dels serveis d'atenció i protecció.

La diagnosi mostra que a Mollet del Vallès hi ha un alt nivell de consciència social sobre la gravetat de les violències masclistes, fet que constitueix una base sòlida per a l'acció pública. Alhora, es constata que la prevalença de situacions de violència continua sent significativa i que persisteixen barreres en l'accés als recursos existents, especialment vinculades al desconeixement dels serveis disponibles.

Aquest eix té com a objectiu consolidar una cultura de la igualtat, prevenir les violències masclistes en totes les seves formes i garantir una resposta institucional coordinada, accessible i reparadora, posant les dones i les seves necessitats al centre.

### **Consciència social i necessitat de reforçar la prevenció**

Les dades de l'enquesta ciutadana mostren un consens pràcticament unànime sobre la gravetat de les violències masclistes, fet que legitima plenament el desplegament de polítiques públiques en aquest àmbit. Aquesta consciència social elevada és un actiu que permet avançar cap a accions de prevenció més estructurals i sostingudes en el temps.

Tanmateix, la diagnosi posa de manifest que cal continuar difonent els serveis i reforçar les estratègies d'informació, per tal d'optimitzar i avançar en l'accés als recursos municipals i que la seva utilitat sigui coneguda per totes les dones.

### **Coeducació i reptes emergents entre el jovent**

Les entrevistes amb agents clau apunten a la necessitat de reforçar la coeducació, especialment entre infants i joves. S'identifica una preocupació compartida per l'aparició de discursos i actituds contràries a la igualtat, sovint vinculades a la influència de les xarxes socials i a la normalització de conductes de control en les relacions afectives.

Alhora, la diagnosi destaca com a fortalesa l'existència de programes consolidats de coeducació i prevenció, com ara Creant Igualtat, que compten amb una elevada demanda per part dels centres educatius. El repte no és iniciar noves línies de treball, sinó ampliar, sistematitzar i donar continuïtat a aquelles actuacions que ja han demostrat ser eficaces.

### **Serveis d'atenció i resposta institucional**

Mollet del Vallès disposa de serveis especialitzats de referència en l'atenció a les violències masclistes, com el SIAD i el CIRD, que obtenen una bona valoració tant per la ciutadania com pels agents entrevistats. No obstant això, la diagnosi assenyala la necessitat de reforçar la seva visibilitat, així com de garantir els espais adequats per a la funció d'acollida i referència.

### **Objectius i pla d'acció**

#### **Objectiu 1.1**

**Construir una cultura de la igualtat mitjançant la coeducació, la sensibilització i la transformació de valors.**

*Acció 1.1.1. Pla municipal de coeducació integral*

#### **Descripció:**

Dissenyar i implementar un pla municipal de coeducació que consolidi i amplii programes existents, com Creant igualtat i avançar en una intervenció continuada a totes les etapes educatives. El pla inclourà accions adreçades a l'alumnat, el professorat i les famílies, incorporant continguts sobre relacions igualitàries, consentiment i prevenció de les violències digitals.

- **Termini:** Curt termini (inici primer any) i continuat
- **Àrea responsable:** Educació
- **Àrees col·laboradores:** Igualtat

#### **Indicadors:**

- Percentatge de centres educatius participants.
- Nombre d'hores de formació impartides.
- Avaluació qualitativa de l'impacte educatiu.

*Acció 1.1.2. Programa d'alfabetització mediàtica i prevenció de discursos d'odi*

#### **Descripció:**

Desenvolupar un programa adreçat a joves que els doti d'eines crítiques per identificar i contrarestar la desinformació i els discursos masclistes a les xarxes socials, fomentant una mirada crítica i responsable sobre els continguts digitals.

- **Termini:** Mitjà termini (12 mesos)
- **Àrea responsable:** Joventut
- **Àrees col·laboradores:** Igualtat

#### **Indicadors:**

- Nombre de joves participants.
- Materials educatius elaborats i difosos.

#### *Acció 1.1.3. Projecte "Igualtat en l'esport"*

#### **Descripció:**

Impulsar un projecte específic als equipaments i clubs esportius per prevenir actituds sexistes, promoure referents femenins i fomentar valors d'igualtat en la pràctica esportiva i en els espais de competició.

- **Termini:** Llarg termini (24 mesos)
- **Àrea responsable:** Esports
- **Àrees col·laboradores:** Igualtat

#### **Indicadors**

- Nombre de clubs adherits.
- Activitats de sensibilització realitzades.

#### **Objectiu 1.2**

#### **Enfortir la prevenció, detecció, atenció i reparació de les violències masclistes.**

#### *Acció 1.2.1. Campanya municipal d'informació i sensibilització sobre els serveis d'atenció*

#### **Descripció:**

Desenvolupar una campanya de comunicació multicanal i sostinguda en el temps per donar a conèixer el SIAD, el CIRD i la resta de recursos municipals, garantint que la informació arribi a tots els col·lectius i espais del municipi.

- **Termini:** Mitjà termini (12 mesos) i continuat
- **Àrea responsable:** Comunicació
- **Àrees col·laboradores:** Igualtat

#### **Indicadors:**

- Increment del coneixement dels serveis a enquestes ciutadanes.
- Evolució del nombre de primeres atencions.

#### *Acció 1.2.2. Garantir que les entitats feministes disposin d'espai físic necessari al CIRD.*

### **Descripció:**

Mantenir i consolidar l'espai físic del CIRD com a espai de referència i punt de trobada del teixit associatiu feminista, assegurant que disposa de les condicions adequades per desenvolupar les tasques d'atenció, acompanyament, coordinació i activitat comunitària en un entorn segur, accessible i funcional.

- **Termini:** Curt termini (6–12 mesos)
- **Àrea responsable:** Igualtat
- **Àrees col·laboradores:** Patrimoni / Equipaments

### **Indicadors:**

- Espai assignat i en funcionament.
- Valoració de les entitats usuàries.

*Acció 1.2.3. Actualització del protocol municipal d'abordatge de les violències masclistes*

### **Descripció:**

Actualitzar el protocol municipal per adaptar-lo al Protocol marc per una intervenció amb diligència deguda en situacions de violència masclista de la Generalitat de Catalunya.

- **Termini:** Mitjà termini (24 mesos)
- **Àrea responsable:** Serveis Socials i Igualtat
- **Àrees col·laboradores:** Serveis Socials, Igualtat i els Cossos de Seguretat

### **Indicadors:**

- Protocol actualitzat i difós.

*Acció 1.2.4. Protocol per a espais d'oci i festius lliures de violències masclistes*

### **Descripció:**

Consolidar i ampliar les mesures de prevenció i coordinació amb entitats i establiments d'oci, reforçant el paper de les entitats de cultura popular en els Punts Liles en esdeveniments festius.

- **Termini:** Mitjà termini (24 mesos)
- **Àrea responsable:** Igualtat
- **Àrees col·laboradores:** Cultura, Joventut

### **Indicadors:**

- Nombre d'esdeveniments amb Punt Lila.
- Adhesions al protocol.

### *Acció 1.2.5. Pacte Local contra les violències masclistes*

#### **Descripció:**

Enfortir el compromís del conjunt de la societat amb la lluita contra les violències masclistes i promoure accions de sensibilització ciutadanes.

- **Termini:** Mitjà termini (12 mesos)
- **Àrea responsable:** Igualtat
- **Àrees col·laboradores:** Comunicació

#### **Indicadors:**

- Nombre d'adhesions al Pacte.
- Nombre d'activitats fetes dintre del Pacte.

### *Acció 1.2.6. Reactivació de l'Observatori Local de Violència Masclista*

#### **Descripció:**

Reactivar l'Observatori per garantir la recollida, anàlisi i difusió periòdica de dades que permetin una planificació i avaluació basada en evidències.

- **Termini:** Mitjà termini (12 mesos)
- **Àrea responsable:** Igualtat
- **Àrees col·laboradores:** Serveis Socials, Seguretat

#### **Indicadors:**

- Publicació periòdica d'informes de l'Observatori.

## **Eix 2. Corresponsabilitat, cures i usos del temps**

### ***Diagnosi i justificació de l'eix***

Aquest eix dona resposta a la que ha estat identificada de manera unànime en totes les fases de la diagnosi com l'arrel estructural de la desigualtat de gènere a Mollet del Vallès: la persistent i profundament injusta divisió sexual del treball, que assigna de manera desproporcionada a les dones la responsabilitat del treball domèstic i de cures no remunerat. Aquesta sobrecàrrega no és una qüestió de l'àmbit privat, sinó un fenomen polític i social de primera magnitud que condiciona l'autonomia econòmica de les dones, la participació social, la salut i el temps propi. Per tant, situar l'economia de les cures al centre de l'agenda política no és només una qüestió de justícia social, sinó una inversió estratègica en el benestar col·lectiu i el desenvolupament econòmic sostenible del municipi.

## La dimensió quantitativa de la desigualtat: una bretxa de temps insostenible

L'anàlisi de l'ús del temps a través de l'enquesta ciutadana indica una bretxa de gènere en el treball no remunerat. Les dades són contundents: el **36,2% de les dones enquestades dediquen més de 20 hores setmanals** a les tasques de la llar i de cures, un percentatge que gairebé duplica el dels homes (19,2%). La desigualtat s'eixampla de manera dramàtica en els trams de major dedicació: un **22,7% de les dones hi dediquen més de 30 hores setmanals**, una càrrega equivalent a una jornada laboral a temps parcial, mentre que només un 7,7% dels homes es troba en aquesta situació.

Aquesta sobrecàrrega té una conseqüència directa: la "**pobresa de temps**" que afecta de manera sistèmica les dones. Més de la meitat de les dones enquestades (51,8%) disposen de menys de 5 hores a la setmana per a elles mateixes, per a l'oci, el descans o les relacions socials. Aquesta xifra contrasta de manera flagrant amb la dels homes, on un 30,8% disposa de més de 10 hores setmanals de temps personal, un privilegi que només assoleix l'11,3% de les dones. Aquesta manca de temps no és una qüestió de gestió personal, sinó una conseqüència estructural que actua com una barrera invisible, limitant l'accés de les dones a la formació, la participació política, la pràctica esportiva i, fonamentalment, al descans.

## La dimensió qualitativa: la càrrega mental i la segregació de les tasques

Més enllà del còmput d'hores, la diagnosi qualitativa realitzada a través del grup focal i l'enquesta ciutadana ha permès aprofundir en la naturalesa d'aquesta càrrega. Emergeix amb força el concepte de "**càrrega mental**": la responsabilitat invisible de planificar, organitzar i recordar-ho tot, una tasca constant que, en paraules de les participants del grup focal, genera un "sentiment de culpa constant". L'exemple d'una participant jubilada que se sent culpable per no "arribar" a cuidar la seva mare de 96 anys és demolidor, ja que demostra que aquesta càrrega transcendeix la criança i es perpetua al llarg de tot el cicle vital de les dones.

Aquesta càrrega mental es reflecteix en una marcada segregació horitzontal de les tasques domèstiques. Les dades de l'enquesta mostren que les tasques que impliquen una gestió diària i una planificació anticipada recauen de manera abassegadora sobre les dones: el **80,6% de les dones en parella gestionen principalment les visites mèdiques** de la família, el 64,5% s'encarrega de la neteja de la llar i el 63,4% de la preparació dels àpats diaris. En canvi, l'única tasca on la responsabilitat masculina és majoritària són les "petites reparacions domèstiques" (72,0%), una activitat de caràcter puntual i tècnic.

## L'impacte en la salut i el benestar: la somatització de la desigualtat

Aquesta desigualtat estructural no és innòcua; es manifesta directament en el cos i la ment de les dones. L'anàlisi de les principals preocupacions de salut revela una bretxa de gènere extraordinària: la **salut mental (estrès, ansietat, depressió)** és la principal preocupació per al **51,1% de les dones**, enfront de només el 23,1% dels homes. Aquesta dada no pot ser interpretada com un fet aïllat, sinó com la somatització de la doble i triple jornada, de la càrrega mental i de la manca de temps per al propi benestar.

Aquesta hipòtesi es veu reforçada per una altra dada: la preocupació pel **"desgast físic o emocional degut a la cura d'altres persones"** va ser seleccionada en 21 ocasions, totes elles per dones (un 14,9% del total de dones enquestades). Cap home de la mostra va identificar aquesta qüestió com una preocupació principal. Això evidencia que el cost de la cura, tant físic com emocional, és un peatge que, en la percepció de la ciutadania de Mollet, paguen gairebé exclusivament les dones.

## El context demogràfic i les barreres estructurals: una pressió creixent

Aquesta situació es veu agreujada per un context demogràfic que incrementa exponencialment la demanda de cures. L'accelerat procés d'envelliment de la població, amb un **18,90% de persones majors de 65 anys** i un índex d'envelliment del 144,61%, exerceix una pressió creixent sobre un sistema de cures que continua sent sostingut de manera informal i precària. Aquesta pressió demogràfica pressiona uns serveis públics, com els de guarderia o residència, que malgrat que estan dotats amb el nombre de places que ha d'oferir el municipi segons ràtio, no sempre són prou coneguts i pateixen d'un problema d'assequibilitat econòmica.

## Les demandes ciutadanes: cap a un nou contracte social de les cures

Davant d'aquesta realitat, les demandes ciutadanes són clares i apunten a una estratègia integral. Les mesures més sol·licitades a l'enquesta són una "major flexibilitat horària a les empreses" (69 mencions), una "major implicació i corresponsabilitat per part dels homes" (40 mencions) i, finalment, "més espais de guarderia públics accessibles" (22 mencions), una menció que, com hem comentat, s'ha de matisar ja que l'oferta actual cobreix tècnicament les necessitats quantitatives del municipi segons les ràtios estàndard. El grup focal va aprofundir en aquesta demanda, advertint que la solució no pot ser únicament l'externalització dels serveis, ja que això podria perpetuar la "deixadesa absoluta de les seves obligacions" per part dels homes. La demanda no és només de conciliació, sinó de corresponsabilitat real, un canvi de paradigma on els homes no "ajuden", sinó que "comparteixen" la responsabilitat.

## Objectius i pla d'acció

**Objectiu 2.1. Visibilitzar, reduir i redistribuir la càrrega de treball de cures no remunerat que recau majoritàriament sobre les dones.**

*Acció 2.1.1. Reforç dels programes municipals de suport a persones cuidadores*

### **Descripció:**

Ampliació dels programes municipals ja existents adreçats a persones cuidadores no professionals, amb l'objectiu de reduir el desgast físic i emocional associat a les tasques de cura i garantir temps de descans i autocura.

En aquest marc, es consolidaran i potenciaran iniciatives com el programa **Sentint-nos bé**, centrat en el benestar emocional i la salut mental; així com els **grups de suport i espais d'acompanyament** per a persones cuidadores que ja s'impulsen des dels serveis municipals.

L'actuació prioritzarà una millor coordinació dels recursos existents, la seva difusió activa per garantir que arribin a totes les persones que els necessiten, i l'adaptació progressiva de l'oferta a l'evolució de les necessitats detectades, especialment en un context d'envelliment de la població.

- **Termini:** Mitjà termini (12 mesos)
- **Àrea responsable:** Salut Pública i Serveis Socials

### **Indicadors:**

- Nombre d'hores de serveis de suport i respir utilitzades anualment (desagregades per sexe de la persona cuidadora i cuidada).
- Nombre de persones participants en programes de suport emocional i grups d'acompanyament.
- Valoració qualitativa del benestar i de la reducció del desgast emocional de les persones cuidadores (enquestes de satisfacció).

*Acció 2.1.2. Foment d'una cultura de la corresponsabilitat en les cures*

### **Descripció:**

Implementació d'accions de sensibilització i formació orientades a promoure una corresponsabilitat real en les tasques domèstiques i de cures, amb especial èmfasi en la implicació activa dels homes. Aquestes actuacions tindran un enfocament preventiu i comunitari, i s'adreçaran a diferents franges d'edat i espais de socialització, amb l'objectiu de qüestionar els rols de gènere tradicionals i afavorir una distribució més equitativa de les responsabilitats de cura.

Les accions es desplegaran aprofitant els recursos i canals municipals existents –com els serveis d’igualtat, joventut, educació i equipaments comunitaris– i es coordinaran amb altres iniciatives del Pla vinculades a la racionalització horària i als usos del temps, per reforçar un canvi cultural sostingut.

- **Termini:** Curt termini (inici) i continuat
- **Àrea responsable:** Igualtat
- **Àrees col·laboradores:** Educació, Joventut

#### **Indicadors:**

- Nombre d’accions de sensibilització i formació realitzades anualment.
- Nombre de participants, amb desagregació per sexe i edat.
- Valoració qualitativa del canvi de percepcions i actituds envers la corresponsabilitat (enquestes o instruments de retorn).

#### *Acció 2.1.3. Impuls de la racionalització horària i dels usos del temps*

#### **Descripció:**

Impuls d’accions per promoure una millor organització dels temps de vida, treball i cures, amb l’objectiu de facilitar la conciliació i avançar cap a una distribució més equilibrada dels usos del temps entre dones i homes.

Aquest impuls es realitzarà mitjançant el treball amb el teixit empresarial, comercial i associatiu del municipi, especialment a través dels serveis de promoció econòmica, fomentant mesures voluntàries de flexibilitat horària, compactació de jornades i adaptació dels horaris laborals i comercials.

L’acció s’emmarca en una estratègia de sensibilització i acompanyament, posant en valor les bones pràctiques existents i promovent acords i compromisos compartits que contribueixin al benestar de la població i a la corresponsabilitat en les cures.

- **Termini:** Mitjà termini (12 mesos)
- **Àrea responsable:** Promoció Econòmica

#### **Indicadors:**

- Nombre d’accions de sensibilització o treball amb empreses i comerços realitzades.
- Nombre d’empreses o establiments participants.
- Valoració qualitativa de les mesures adoptades i del seu impacte en la conciliació.

## **Objectiu 2.2. Fomentar la corresponsabilitat entre homes i dones, i entre la societat i les institucions**

Aquest objectiu se centra a promoure un canvi cultural necessari per avançar cap a una distribució més equitativa de les responsabilitats domèstiques i de cura. La corresponsabilitat no pot recaure únicament en les decisions individuals, sinó que ha de ser impulsada activament des de les polítiques públiques, els serveis municipals i els imaginaris socials, implicant de manera específica els homes i revisant les pràctiques institucionals que perpetuen rols de gènere.

*Acció 2.2.1. Disseny i implementació d'un programa de corresponsabilitat adreçat a homes*

### **Descripció:**

Desenvolupament d'un programa sostingut en el temps adreçat específicament a homes, amb l'objectiu de fomentar la seva implicació activa en les tasques domèstiques i de cura i promoure models de masculinitat corresponsables. El programa combinarà espais de reflexió sobre rols de gènere, cura i responsabilitat compartida amb accions de sensibilització i comunicació que contribueixin a generar referents positius i propers.

L'enfocament serà continuat i comunitari, evitant intervencions puntuals, i adaptat a diferents franges d'edat i contextos.

- **Termini:** Curt termini (inici) i continuat
- **Àrea responsable:** Igualtat

### **Indicadors:**

- Nombre d'homes participants en les activitats del programa.
- Valoració qualitativa del canvi d'actituds i pràctiques corresponsables (enquestes pre i post).
- Nombre d'accions de sensibilització i impactes comunicatius generats.

*Acció 2.2.2. Integració del principi de corresponsabilitat en el funcionament dels serveis municipals*

### **Descripció:**

Revisió progressiva dels protocols de comunicació i funcionament dels principals serveis municipals d'atenció a les persones per assegurar que la informació, les convocatòries i les responsabilitats es dirigeixen de manera equitativa a tots dos progenitors o persones responsables, evitant la inèrcia de contactar majoritàriament amb les mares. Aquesta acció pretén evitar que les pròpies institucions reforcin, de manera no intencionada, els rols de gènere tradicionals en l'àmbit de les cures.

- **Termini:** Mitjà termini (12 mesos)
- **Àrea responsable:** Governança
- **Àrees col·laboradores:** Totes les àrees municipals

#### **Indicadors:**

- Nombre de protocols i procediments revisats i adaptats.
- Revisió qualitativa de les comunicacions municipals adreçades a les famílies.

### **Eix 3. Urbanisme, seguretat i dret a la ciutat**

#### ***Diagnosi i justificació de l'eix***

L'espai públic i l'entorn urbà no són neutres: la seva configuració, el manteniment, la il·luminació, l'accessibilitat i els usos condicionen la qualitat de vida, l'autonomia i el benestar de les persones. Aquest eix aborda la relació entre gènere i entorn urbà a Mollet del Vallès, posant el focus en la necessitat de garantir una ciutat accessible, confortable i usable per a tothom, amb una atenció especial a la vida quotidiana.

La diagnosi mostra que, tot i que Mollet del Vallès és percebut globalment com un municipi segur, hi ha diferències significatives en la percepció de seguretat segons el sexe, especialment en horari nocturn. Aquestes diferències no responen únicament a factors objectius, sinó que estan estretament vinculades a elements del disseny i la gestió urbana, com la il·luminació, la continuïtat dels recorreguts, el manteniment de l'espai públic, la presència d'activitat i la facilitat d'orientació.

Garantir el dret a la ciutat implica, per tant, actuar sobre aquests factors estructurals per afavorir un ús autònom i tranquil de l'espai públic, especialment per part de les dones, les persones grans, les persones amb mobilitat reduïda i aquelles que assumeixen majoritàriament les tasques de cura.

#### **Diferències de gènere en la percepció de seguretat i ús de l'espai públic**

Les dades de l'enquesta ciutadana mostren una percepció de seguretat elevada durant el dia tant entre dones com entre homes. Tanmateix, en horari nocturn s'observa una diferència clara: la percepció de seguretat disminueix de manera més acusada entre les dones. Aquesta diferència posa de manifest la importància de reforçar les condicions urbanes que afavoreixen el confort, la visibilitat i la confiança en l'ús de l'espai públic en totes les franges horàries.

Les entrevistes qualitatives confirmen que aquesta percepció no es vincula tant a la criminalitat com a la qualitat de l'entorn: espais poc il·luminats, recorreguts poc continus, manca d'activitat o deficiències de manteniment poden limitar l'ús de la ciutat, especialment a la nit.

## **Demandes ciutadanes i enfocament de qualitat urbana**

Les demandes recollides a l'enquesta ciutadana apunten clarament cap a un model de seguretat basat en la qualitat urbana. Les millores més prioritzades per la ciutadania són una millor il·luminació, voreres més amples i accessibles, i la presència d'espais verds i zones de descans.

Aquestes preferències reforcen un enfocament de ciutat viscuda, caminable i accessible, on la presència de persones a l'espai públic, el bon estat de l'entorn i la continuïtat dels recorreguts esdevenen elements clau per afavorir la seguretat i el benestar col·lectiu.

Les entrevistes amb agents clau també assenyalen la necessitat de reforçar el manteniment i l'accessibilitat quotidiana de l'espai públic, especialment per facilitar la mobilitat de les persones cuidadores, la gent gran i les persones amb mobilitat reduïda, col·lectius fortament feminitzats.

## **Objectius i pla d'acció**

### **Objectiu 3.1**

**Millorar el confort, la seguretat percebuda i l'ús autònom de l'espai públic des d'una perspectiva de gènere.**

*Acció 3.1.1. Institucionalització d'auditories de qualitat urbana amb perspectiva de gènere*

#### **Descripció:**

Realitzar de manera periòdica auditories participatives de qualitat urbana (marxes exploratòries i mapatges) en diferents barris, amb la participació de dones de perfils diversos, per identificar factors de millora relacionats amb la il·luminació, la visibilitat, l'accessibilitat, els recorreguts quotidians i els usos de l'espai públic. Les auditories es traduiran en informes amb propostes d'actuacions prioritzades.

- **Termini:** Començar a curt termini i continuar (6 mesos i continuat)
- **Àrea responsable:** Urbanisme
- **Àrees col·laboradores:** Igualtat

### **Indicadors:**

- Informes de marxes exploratòries i mapatges realitzats.
- Percentatge d'actuacions prioritzades executades.
- Evolució de la percepció de seguretat en futures enquestes ciutadanes.

#### *Acció 3.1.2. Pla de millora de l'enllumenat amb perspectiva de gènere*

### **Descripció:**

Elaborar una diagnosi tècnica de l'enllumenat urbà i desplegar un pla plurianual de millora, prioritzant entorns d'equipaments, recorreguts quotidians, parades de transport públic i zones residencials, amb criteris d'eficiència, sostenibilitat i qualitat lumínica.

- **Termini:** Mitjà i llarg termini (entre 12 i 24 mesos)
- **Àrea responsable:** Transició Energètica

### **Indicadors:**

- Diagnosi d'enllumenat realitzada.
- Nombre d'actuacions d'enllumenat executades anualment.
- Mesuraments lumínics abans i després de les intervencions.

#### *Acció 3.1.3. Revisió de l'Ordenança de Convivència Ciutadana*

### **Descripció:**

Modificar l'ordenança per incorporar explícitament l'assetjament sexual i per raó de gènere a l'espai públic com a conducta sancionable, i establir criteris clars d'actuació coordinada.

- **Termini:** Mitjà i llarg termini (entre 12 i 24 mesos)
- **Àrea responsable:** Seguretat Ciutadana i Convivència
- **Àrees col·laboradores:** Igualtat

### **Indicadors:**

- Ordenança modificada i aprovada.
- Difusió del nou marc normatiu.

## **Objectiu 3.2. Integrar la perspectiva de gènere i la vida quotidiana en la planificació urbana i la mobilitat de manera sistemàtica.**

### *Acció 3.2.1. Aprovació d'una guia tècnica municipal d'urbanisme feminista.*

### **Descripció:**

Elaborar i aprovar una guia d'aplicació obligatòria en tots els nous projectes urbanístics i de reforma de l'espai públic, basada en criteris de seguretat, accessibilitat, visibilitat i vida quotidiana. Anirà acompanyada de formació específica per al personal tècnic.

- **Termini:** Llarg termini (entre 24 i 48 mesos)
- **Àrea responsable:** Urbanisme
- **Àrees col·laboradores:** Igualtat

### **Indicadors:**

- Guia aprovada, publicada i difosa entre el personal tècnic;
- % de nous projectes urbans que han superat una avaluació d'impacte de gènere segons la guia.

*Acció 3.2.2. Realització d'un estudi sobre la "mobilitat de la cura" i adaptació de la xarxa de transport públic.*

### **Descripció:**

Analitzar els patrons de mobilitat quotidiana (desplaçaments a escoles, centres de salut, mercats) per adaptar la xarxa de transport públic, millorant la connectivitat i les freqüències.

- **Termini:** Llarg termini (24 mesos)
- **Àrea responsable:** Mobilitat

### **Indicadors:**

- Estudi de patrons de mobilitat de la cura realitzat i publicat;
- Nombre de línies o freqüències de bus modificades en base a les conclusions de l'estudi;

*Acció 3.2.3. Implementar el servei de baixada a demanda en les línies d'autobusos nocturns*

### **Descripció:**

Possibilitat d'escollir la baixada de l'autobús durant tot el recorregut en les línies nocturnes i en horari mínim de 0 a 7 h

- **Termini:** Llarg termini (24 mesos)
- **Àrea responsable:** Mobilitat

### **Indicadors:**

- Nombre de línies o freqüències de bus modificades

### Acció 3.2.4. Millora de l'accessibilitat quotidiana.

#### Descripció:

Implementar un programa de manteniment preventiu i correctiu de la xarxa de vianants per garantir voreres en bon estat, lliures d'obstacles i amb elements de descans adequats, en el marc del Pla de Voreres i del Pla d'Accessibilitat.

- **Termini:** Mitjà termini (12 mesos)
- **Àrea responsable:** Urbanisme

#### Indicadors:

- Nombre de trams de voreres millorats anualment.
- Reducció de queixes ciutadanes relacionades amb accessibilitat.

## Eix 4. Ocupació, autonomia econòmica i lideratge femení

### Diagnosi i justificació de l'eix

L'autonomia econòmica és un pilar fonamental per a la igualtat de gènere i una condició imprescindible per a l'exercici ple dels drets i la ciutadania. Disposar d'ingressos propis i d'oportunitats laborals de qualitat permet a les dones prendre decisions autònomes, reduir situacions de dependència i desenvolupar els seus projectes vitals en igualtat de condicions.

La diagnosi realitzada posa de manifest que, malgrat els avenços assolits, persisteixen desigualtats estructurals en l'accés, la permanència i la promoció de les dones en el mercat laboral de Mollet del Vallès. Aquestes desigualtats no poden entendre's de manera aïllada, sinó que estan estretament relacionades amb la divisió sexual del treball, la sobrecàrrega de cures analitzada a l'Eix 1 i la segregació del mercat de treball.

Aquest eix estratègic té com a objectiu reduir aquestes bretxes, millorar la qualitat de l'ocupació femenina i fomentar el lideratge i l'emprenedoria de les dones com a elements clau del desenvolupament econòmic local.

### Bretxes al mercat laboral

La taxa d'atur femení s'enfila fins al 12,07%, dos punts per sobre de la taxa masculina (10,08%). Aquesta diferència no és conjuntural, sinó estructural. A més, la precarietat té un clar biaix de gènere: el 12,4% de les dones treballen a jornada parcial, enfront del 5,6% dels homes. Moltes vegades, aquesta parcialitat és no desitjada o "imposada" per la necessitat de cuidar.

Segons l'Estadística de Salaris Territorial 2024 (IDESCAT), Mollet va registrar un increment salarial del 5,7%, el segon més alt de Catalunya. Tot i això, persisteix la bretxa salarial de gènere. A nivell català, els homes cobren de mitjana 34.473€ anuals mentre que les dones cobren 28.765€, reflectint una bretxa del 16,6%. Al Vallès Occidental, comarca adjacent amb característiques similars, la bretxa arriba al 18,2% (6.550€ anuals de diferència).

### **Segregació horitzontal i precarietat laboral**

El 81,8% de les persones assalariades de Mollet treballen al sector serveis. Aquesta concentració és encara més accentuada entre les dones, que majoritàriament ocupen llocs en sectors tradicionalment feminitzats i amb salaris més baixos. En contrast, els sectors industrial i tecnològic continuen masculinitzats. Del total de llocs de treball d'alt contingut tecnològic a Mollet (1.149 llocs, 9,5% del total), les dones hi tenen una presència minoritària.

Les dades municipals mostren que el 57,3% de les persones contractades són homes enfront del 42,7% de dones. A més, el 94,1% de la contractació temporal és de dones, fet que està estretament vinculat a la necessitat de compatibilitzar el treball remunerat amb les tasques de cura i que evidencia l'alta precarietat laboral que afecta les dones. Aquesta realitat impacta directament en els ingressos, les trajectòries professionals i, a llarg termini, en les pensions de jubilació.

### **Segregació vertical i bretxa salarial**

Més enllà de la distribució sectorial, la diagnosi evidencia dificultats en l'accés de les dones a llocs de responsabilitat i direcció, especialment en l'àmbit privat. 62,9% de la ciutadania percep que els homes tenen més oportunitats per ocupar llocs de responsabilitat. Les dones directives continuen sent minoria. Aquesta segregació vertical, coneguda com a sostre de vidre, limita la promoció professional de les dones i contribueix a la persistència de la bretxa salarial.

La combinació de precarietat, segregació sectorial i dificultats de promoció té conseqüències acumulatives al llarg del cicle vital, reforçant situacions de vulnerabilitat econòmica en etapes com la vellesa.

### **Emprenedoria femenina i lideratge: una oportunitat estratègica**

La diagnosi identifica l'emprenedoria femenina com una oportunitat estratègica per avançar en l'autonomia econòmica de les dones. Les dades de l'Empresa Municipal de Formació i Ocupació (EMFO) mostren una presència rellevant de dones entre les persones emprenedores ateses, especialment en franges d'edat activa, fet que posa de manifest un potencial que cal continuar acompanyant i consolidant.

Aquest eix aposta per reforçar l'emprenedoria i el lideratge femení no només com a estratègia individual, sinó com a motor de desenvolupament econòmic local, diversificació del teixit productiu i generació de referents femenins.

## Objectius i pla d'acció

### Objectiu 4.1

**Reduir les bretxes de gènere en l'accés, la permanència i la promoció en el mercat laboral, combatent la precarietat i la segregació.**

*Acció 4.1.1. Programes de formació i inserció laboral amb perspectiva de gènere*

#### Descripció:

A través d'EMFO, dissenyar i implementar programes de formació i itineraris d'inserció laboral adreçats a dones, amb especial atenció a l'accés a sectors amb millors condicions laborals, com els àmbits industrials, tecnològics i emergents.

- **Termini:** Curt termini (inici) i continuat
- **Àrea responsable:** EMFO

#### Indicadors:

- Nombre de dones formades.
- Taxa d'inserció laboral de les participants.
- Nombre d'empreses col·laboradores.

*Acció 4.1.2. Projecte de suport a les treballadores de la llar i de les cures*

#### Descripció:

Impulsar un projecte d'acompanyament, formació i assessorament legal adreçat a les treballadores de la llar i de les cures, amb una mirada interseccional i de dignificació laboral. Es valorarà la viabilitat de models col·lectius de treball.

- **Termini:** Mitjà termini (12 mesos)
- **Àrea responsable:** Igualtat
- **Àrees col·laboradores:** EMFO

#### Indicadors:

- Nombre de treballadores ateses.
- Accions formatives i d'assessorament realitzades.

## Objectiu 4.2

**Fomentar l'autonomia econòmica, l'emprenedoria i el lideratge de les dones en el teixit econòmic local.**

*Acció 4.2.1. Consolidació i ampliació del programa Mollet Impulsa en Femení*

### **Descripció:**

Reforçar els programes de suport a l'emprenedoria femenina mitjançant formació especialitzada, mentoratge, suport a la digitalització i facilitació de l'accés al finançament.

- **Termini:** Curt termini (inici) i continuat
- **Àrea responsable:** Promoció Econòmica

### **Indicadors:**

- Increment de dones ateses.
- Taxa de supervivència dels projectes emprenedors.

*Acció 4.2.2. Xarxa de dones professionals, directives i emprenedores*

### **Descripció:**

Crear una xarxa local de dones professionals, directives i emprenedores com a espai de trobada, intercanvi, mentoratge i generació de referents, per reduir l'aïllament i reforçar el lideratge femení.

- **Termini:** Mitjà termini (12 mesos)
- **Àrea responsable:** Igualtat

### **Indicadors:**

- Nombre de dones participants.
- Activitats de networking realitzades.

*Acció 4.2.3. Itineraris formatius en competències directives i lideratge*

### **Descripció:**

Oferir itineraris formatius específics per a dones en competències directives, negociació, gestió econòmica i comunicació estratègica, en col·laboració amb entitats especialitzades.

- **Termini:** Mitjà termini (12 mesos)
- **Àrea responsable:** Empresa Municipal de Formació i Ocupació (EMFO)
- **Àrees col·laboradores:** Igualtat

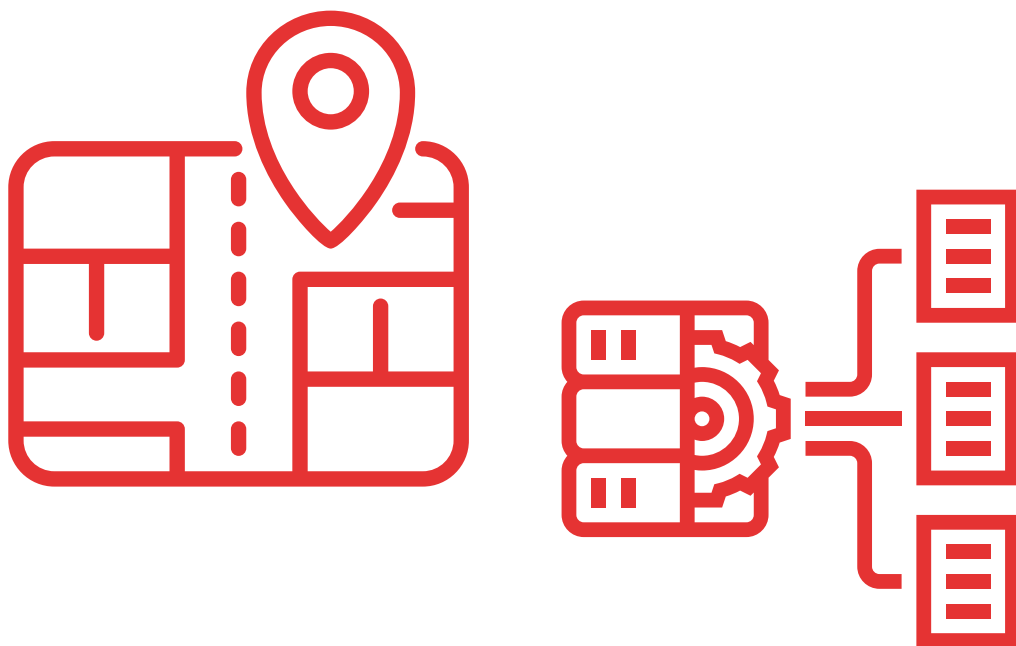
#### Indicadors:

- Nombre de participants.
- Valoració qualitativa de l'impacte formatiu.

## 4. Quadre resum de les accions del Pla

### Nota metodològica

Aquest quadre resum recull totes les accions del Pla d'Igualtat, ordenades segons la nova estructura d'eixos validada. El contingut és una síntesi literal de la informació ja existent al document aprovat; no s'ha modificat cap redactat de les accions ni dels indicadors. La temporalitat s'ha homogeneïtzat d'acord amb el criteri establert: curt termini (6 mesos), Mitjà termini (12 mesos) i llarg termini (24 mesos).



## Eix 0. Institucionalització de la perspectiva de gènere

Objectiu	Codi	Acció	Temporalitat	Àrees responsables	Indicadors
Impulsar el desplegament del Pla d'Igualtat Intern	0.11	Implementació i seguiment del Pla d'Igualtat Intern	Mitjà termini (12 mesos) i continuat	Recursos Humans, Igualtat	Grau d'execució del Pla; informes de seguiment; auditoria salarial de gènere
Reforçar la coordinació interdepartament al	0.21	Consolidació de la Comissió Tècnica Transversal d'Igualtat	Curt termini (6 mesos) i continuat	Igualtat	Reglament aprovat; nombre de reunions; actes publicades
Reforçar la coordinació interdepartament al	0.22	Designació de referents d'igualtat a les àrees municipals	Curt termini (6 mesos)	Igualtat (amb implicació de totes les àrees)	Àrees amb referent; reunions de coordinació
Incorporar la perspectiva de gènere en la gestió municipal	0.31	Sistemes d'informació amb dades desagregades per sexe	Curt termini (inici) i continuat	Totes les àrees	Projectes amb dades desagregades
Incorporar la perspectiva de gènere en la normativa	0.32	Reformular els processos normatius amb informes d'impacte de gènere	Mitjà termini (12 mesos)	Secretaria, Igualtat	Informes previs realitzats
Promoure el llenguatge inclusiu	0.33	Guia d'estil de llenguatge inclusiu i no sexista	Mitjà termini (12 mesos)	Comunicació, Igualtat	Normativa revisada i adaptada
Incorporar el gènere a la contractació pública	0.41	Aplicació de clàusules d'igualtat en contractes municipals	Mitjà termini (12 mesos)	Contractació, Igualtat	% licitacions amb clàusules; empreses amb millores
Incorporar el gènere a subvencions	0.42	Estendre criteris de gènere a convocatòries d'ajuts	Mitjà termini (12 mesos)	Hisenda, Igualtat	% convocatòries amb criteris
Millorar la capacitat personal	0.51	Pla de formació interna en igualtat	Mitjà termini (12 mesos) i continuat	Recursos Humans, Igualtat	Accions formatives; persones formades; avaluació qualitativa

## Eix 1. Coeducació, cultura de la igualtat i erradicació de les violències masclistes

Objectiu	Codi	Acció	Temporalitat	Àrees responsables	Indicadors
Construir una cultura de la igualtat	1.1.1	Pla municipal de coeducació integral	Curt termini (inici primer any) i continuat	Educació, Igualtat	Centres participants; hores formatives; avaluació qualitativa
Alfabetització mediàtica juvenil	1.1.2	Programa de prevenció de discursos d'odi	Mitjà termini (12 mesos)	Joventut, Igualtat	Joves participants; materials elaborats
Igualtat en l'esport	1.1.3	Projecte Igualtat en l'esport	Llarg termini (24 mesos)	Esports, Igualtat	Clubs adherits; activitats realitzades
Reforçar la informació sobre serveis	1.2.1	Campanya municipal sobre serveis d'atenció	Mitjà termini (12 mesos) i continuat	Comunicació, Igualtat	Increment coneixement serveis; primeres atencions
Garantir espais per al CIRD	1.2.2	Espai físic per al CIRD i entitats feministes	Curt termini (6–12 mesos)	Igualtat	Espai en funcionament; valoració entitats
Actualitzar protocols	1.2.3	Actualització del protocol de violències masclistes	Mitjà termini (24 mesos)	Serveis Socials i Cossos de Seguretat	Protocol actualitzat i difós
Oci segur	1.2.4	Protocol per espais d'oci lliures de violències	Mitjà termini (24 mesos)	Igualtat	Esdeveniments amb Punt Lila; adhesions
Compromís social	1.2.5	Pacte Local contra les violències masclistes	Mitjà termini (12 mesos)	Igualtat	Adhesions; activitats realitzades
Millorar el coneixement	1.2.6	Reactivació de l'Observatori Local	Mitjà termini (12 mesos)	Igualtat, Serveis Socials	Informes publicats

## Eix 2. Corresponsabilitat, cures i usos del temps

Objectiu	Codi	Acció	Temporalitat	Àrees responsables	Indicadors
Donar suport a les persones cuidadores	2.1.1	Reforç de programes municipals de suport a cuidadores	Mitjà termini (12 mesos)	Salut Pública i Serveis Socials	Hores de serveis; participants; valoració qualitativa
Promoure la corresponsabilitat	2.1.2	Accions de sensibilització en cures	Curt termini (inici) i continuat	Igualtat	Accions realitzades; participants; canvi de percepcions
Racionalitzar horaris	2.1.3	Impuls de la racionalització horària	Mitjà termini (12 mesos)	Promoció Econòmica	Empreses participants; impacte qualitatiu
Implicar els homes	2.2.1	Programa de corresponsabilitat adreçat a homes	Curt termini (inici) i continuat	Igualtat	Homes participants; canvi d'actituds
Canvi institucional	2.2.2	Integrar corresponsabilitat als serveis municipals	Mitjà termini (12 mesos)	Totes les àrees	Protocols revisats; comunicacions adaptades



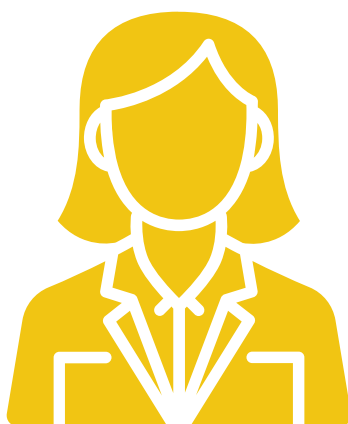
## Eix 3. Urbanisme, seguretat i dret a la ciutat

Objectiu	Codi	Acció	Temporalitat	Àrees responsables	Indicadors
Millorar seguretat percebuda	3.1.1	Auditories urbanes amb perspectiva de gènere	Començar a curt termini i continuar (6 mesos i continuat)	Urbanisme, Igualtat	Informes; actuacions executades
Millorar l'enllumenat	3.1.2	Pla de millora de l'enllumenat	Mitjà i llarg termini (12-24 mesos)	Transició energètica	Actuacions realitzades; mesuraments
Marc normatiu	3.1.3	Revisió Ordenança de Convivència	Mitjà i llarg termini (12-24 mesos)	Seguretat Ciutadana i Convivència	Ordenança modificada
Urbanisme feminista	3.2.1	Guia tècnica d'urbanisme feminista	Llarg termini (24-48 mesos)	Urbanisme, Igualtat	Guia aprovada; % projectes avaluats
Mobilitat de la cura	3.2.2	Estudi de mobilitat de la cura	Llarg termini (24 mesos)	Mobilitat	Estudi publicat; línies adaptades
Transport nocturn segur	3.2.3	Baixada a demanda autobusos nocturns	Llarg termini (24 mesos)	Mobilitat	Línies amb servei
Accessibilitat quotidiana	3.2.4	Pla de millora de voreres i accessibilitat	Mitjà termini (12 mesos)	Urbanisme	Trams millorats; reducció queixes



## Eix 4. Ocupació, autonomia econòmica i lideratge femení

Objectiu	Codi	Acció	Temporalitat	Àrees responsables	Indicadors
Millorar l'accés al treball	4.1.1	Programes de formació i inserció laboral	Curt termini (inici) i continuat	EMFO	Dones formades; inserció laboral
Dignificar el treball de cures	4.1.2	Suport a treballadores de la llar i cures	Mitjà termini (12 mesos)	Igualtat, EMFO	Persones ateses; accions formatives
Fomentar empremadoria	4.2.1	Mollet Impulsa en Femení	Curt termini (inici) i continuat	Promoció Econòmica	Dones ateses; supervivència projectes
Xarxes de lideratge	4.2.2	Xarxa de dones professionals i directives	Mitjà termini (12 mesos)	Igualtat	Participants; activitats
Capacitats directives	4.2.3	Itineraris formatius en lideratge	Mitjà termini (12 mesos)	EMFO	Participants; impacte qualitatiu



## 5. Governança

Per afavorir una implementació coordinada i un seguiment adequat d'aquest IV Pla d'Igualtat, es defineix una estructura de governança clara i funcional. Aquesta estructura està orientada a facilitar la transversalitat, la coordinació entre àrees i la coherència de totes les actuacions municipals en matèria d'igualtat de gènere.

**6.1. Grup Motor.** Liderat per la Regidoria Igualtat i Feminisme, per la Regidora Coordinadora de l'Àrea de Drets Socials, Regidor Coordinador Polític (Primer Tinent d'Alcaldia) dues regidories més de l'equip de govern (Educació i Serveis Socials, i Cultura) i la Coordinadora de l'Àrea de Governança, Serveis Centrals i Territori, i la coordinadora de l'Àmbit de Drets Socials. Aquest grup és el responsable de l'impuls polític i de l'estratègia general del Pla.

**6.2. Comissió Tècnica Transversal d'Igualtat.** És l'òrgan operatiu del Pla, responsable de la coordinació interdepartamental i del seguiment tècnic de les actuacions previstes. La seva funció és facilitar el treball conjunt entre àrees, promoure la incorporació de la perspectiva de gènere en els projectes municipals i compartir criteris i eines que permetin avançar de manera alineada. Estarà formada per personal tècnic de referència de les àrees municipals clau: Urbanisme, Serveis Socials, Promoció Econòmica, Recursos Humans, Contractació, Hisenda, Esports, entre d'altres. La Comissió es reunirà amb una periodicitat establerta i funcionarà com a espai estable de coordinació.

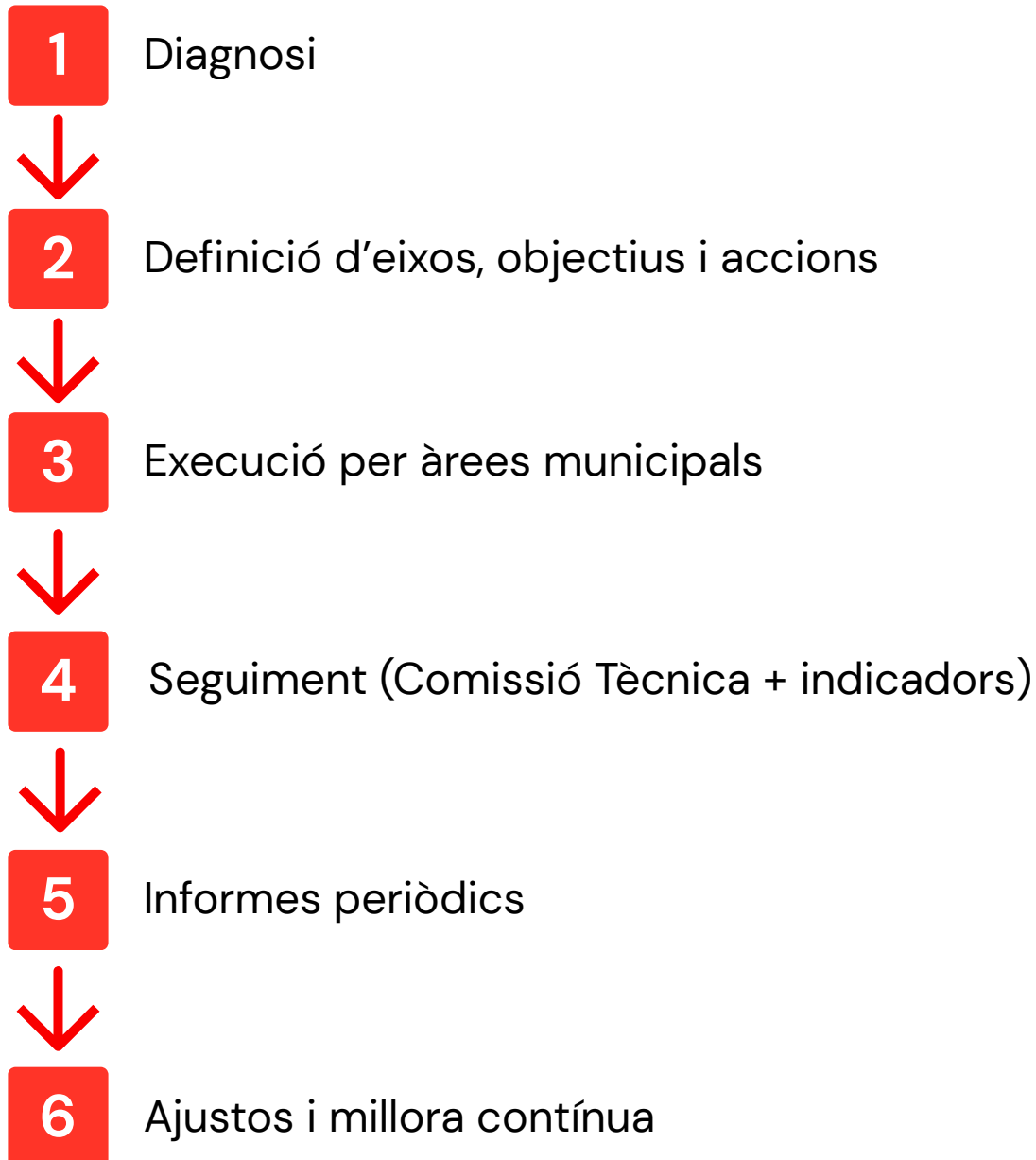
**6.3. Referents d'igualtat de les àrees.** Són les persones tècniques de referència en cada àrea que vetllaran pel funcionament de la transversalitat. La seva tasca és facilitar la circulació de la informació i la incorporació progressiva de la perspectiva de gènere en els processos i actuacions del seu departament. Aquests referents formen part activa de la Comissió Tècnica Transversal.

**6.4. Agenda Feminista.** Espai de participació dels grups feministes i de les entitats de dones en el seguiment i l'avaluació del Pla. Es configura com un òrgan de consulta permanent que, a banda de fer el seguiment del desplegament del Pla, funcionarà mitjançant la prioritització de temàtiques concretes i la possibilitat d'implementar actuacions conjuntes en el marc d'aquest document.

## 6. Seguiment i avaluació del Pla

Per garantir el correcte desplegament del IV Pla Estratègic d'Igualtat de Gènere i facilitar-ne el control, s'estableix un sistema operatiu basat en la coordinació tècnica, el treball transversal i la revisió periòdica. L'objectiu és disposar d'una visió compartida de l'estat d'execució, identificar necessitats d'ajustament i garantir la continuïtat de les polítiques d'igualtat.

# Del diagnòstic a l'acció: com funciona el Pla



Elements destacats:



**Indicadors**



**Participació  
(Agenda Feminista)**



**Governança  
transversal**

## 6.1. Òrgans de seguiment

La **Comissió Tècnica Transversal d'Igualtat** és l'òrgan principal encarregat d'aquest seguiment. Les seves funcions són:

- Fer el seguiment de l'execució de les accions del Pla.
- Facilitar la coordinació efectiva entre àrees.
- Compartir informació sobre l'estat de les actuacions i detectar possibles dificultats.
- Proposar ajustos operatius quan les circumstàncies ho requereixin.

La Comissió aixecarà acta de cada reunió per deixar constància dels acords i progressos.

## 6.2. Sistema de seguiment

El seguiment del Pla s'articularà a partir de:

- La revisió periòdica del grau d'execució de les accions previstes.
- L'anàlisi dels indicadors associats a cada acció recollits al Pla d'Acció.
- La informació aportada per les diferents àrees municipals.
- Les aportacions i valoracions derivades de l'Agenda Feminista.

## 6.3. Informes de seguiment

Es preveu l'elaboració d'informes periòdics que recolliran:

- L'estat actual de cada acció (executada, en curs o pendent).
- Els principals resultats i impactes obtinguts.
- Les propostes d'ajustament o millora si s'escau.

Aquests informes permetran la rendició de comptes davant la ciutadania i facilitaràn la planificació de futures polítiques públiques d'igualtat.

## 7. Glossari de termes

**Acció positiva.** Mesura específica i temporal destinada a corregir situacions de desigualtat de fet que afecten les dones o altres col·lectius discriminats, amb l'objectiu d'assolir la igualtat real.

**Androcentrisme en el llenguatge.** Consisteix en un punt de vista orientat pel conjunt de valors dominants en el patriarcat, és a dir, una percepció centrada i basada en normes masculines, prenent l'home com a mesura de totes les coses i considerant la dona com una desviació de la norma. Es materialitza fent anar el masculí com a pretès genèric.

**Assetjament sexual.** Qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu. Art 7 LO 3/2007

**Assetjament per raó de sexe.** Qualsevol comportament fet en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu. Art 7 LO 3/2007

**Bretxa salarial.** Diferència salarial entre dones i homes resultant del càlcul de la mitjana i la mediana en el total de les seves retribucions expressat percentualment.

**Coeducació.** Paradigma conceptual que promou la igualtat de l'alumnat fonamentant-la en el respecte i en el reconeixement de les potencialitats i individualitats de les al·lotes i al·lots, independentment del seu sexe o orientació sexual, per potenciar-ne la igualtat real d'oportunitats, la llibertat i la solidaritat. Suposa educar tenint en compte les diferències entre nins i nines i les desigualtats que els estereotips i rols, establerts culturalment segons el sexe, provoquen diferenciadament en cadascun d'aquests col·lectius. Pretén eliminar l'androcentrisme i la desaparició dels gèneres en funció del sexe.

**Conciliació de la vida personal, familiar i professional.** Possibilitat d'una persona de compatibilitzar els temps, interessos, obligacions i necessitats dels àmbits personal, familiar i professional i poder desenvolupar-se de la mateixa manera en tots els aspectes.

**Corresponsabilitat.** Distribució equilibrada, en el si de la llar, de les tasques domèstiques, de la cura de persones dependents, dels espais educatius i de feina, que permeti al seus membres el desenvolupament d'opcions i interessos lliurement i plena, i que contribueixi a assolir la igualtat efectiva de dones i homes.

**Cures.** Conjunt de treballs i activitats necessàries per al benestar quotidià de les persones al llarg del cicle vital, tant en l'àmbit domèstic com comunitari i institucional.

**Dades desagregades per sexe.** Recollida, sistematització i tractament de dades i informació estadística per sexe, per tal de fer possible una anàlisi comparativa de com afecten les mesures de manera diferenciada.

**Discriminació directa per raó de sexe.** Discriminació que es produeix quan una disposició, un criteri o una pràctica exclou explícitament una persona per raó de sexe. En aquest tipus de discriminació podem trobar la discriminació per embaràs o maternitat, que inclou qualsevol tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat. Art 6 LO 3/2007

**Discriminació indirecta per raó de sexe.** Discriminació que es produeix quan una disposició, un criteri o una pràctica de caràcter aparentment imparcial exclou implícitament un treballador o treballadora per raó de sexe. Art 6 LO 3/2007

**Divisió sexual del treball.** Repartiment social de les tasques en funció del sexe, segons el qual històricament s'assignen a les dones les tasques reproductives i als homes les productives.

**Doble jornada.** Suma de la jornada laboral remunerada i una jornada posterior dedicada principalment a les tasques de la llar i a la cura de persones dependents de manera no remunerada.

**Doble presència.** Presència d'una dona al lloc de treball on fa la tasca d'assalariada mentre s'ocupa també de la major part del treball reproductiu i la seva organització amb repercussió integral en la salut.

**Enfocament de gènere i basat en els Drets Humans (EGiBDH).** Integra en un de sol l'enfocament de gènere i l'enfocament basat en drets humans com a eix vertebrador estratègic, operatiu i organitzatiu que posa al centre de la cooperació al desenvolupament les persones, les relacions de gènere i els drets humans amb la finalitat de transformar les desigualtats existents per així assolir la justícia social i la igualtat efectiva de les dones i els homes.

**Enfocament interseccional.** Perspectiva que analitza com diferents eixos de desigualtat (gènere, origen, edat, classe social, discapacitat, orientació sexual, etc.) interactuen i generen discriminacions múltiples.

**Estereotips de gènere.** Conjunt d'idees simples, prèvies i irracionals que s'atribueixen a les persones en funció del seu sexe, i que prescriuen característiques definitòries sobre la seva manera de ser i de comportar-se (paper social), d'acord amb la prescripció del sistema de gènere, com a mecanisme activador de la ideologia patriarcal.

**Feminisme.** Teoria política i moviment social que denuncia la desigualtat social entre els sexes i exigeix canvis polítics i socials en els àmbits relacionals per tal que les dones puguin desenvolupar-se plenament i lliure en la societat.

**Gènere.** Concepte que fa referència a les diferències, socialment construïdes, assignades a dones i homes de manera diferenciada, que han estat apreses, canvien amb el temps i presenten grans variacions, tant entre diverses cultures com dins d'una mateixa cultura. Normalment té associat un encàrrec social que organitza la realitat.

**Igualtat formal.** Es coneix com la igualtat davant la llei i parteix de la convicció que els éssers humans són iguals, tenen els mateixos drets i són lliures. Es correspon amb l'article 14 de la Constitució espanyola: «Els espanyols són iguals davant la llei, sense que pugui prevaler cap discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social».

**Igualtat entre sexes.** Possibilitat que dones i homes puguin desenvolupar-se en igualtat de condicions. Drets

**Igualtat d'oportunitats.** Principi informador d'ordenament jurídic, aplicable en l'àmbit laboral privat i públic, pel qual es considera que no pot existir una justícia real si no es donen mecanismes socials que garanteixin les mateixes oportunitats a totes les persones, posant el focus en l'equitat salarial i de gènere.

**Igualtat real.** Existeix quan es produeix una igualtat efectiva que canvia els costums i les estructures de desigualtat que hi ha entre dones i homes.

**Igualtat de tracte.** La igualtat de tracte entre dones i homes suposa l'absència de qualsevol discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe. Art 3 LO 3/2007 Indicador de gènere. Mesura, nombre, fet, opinió o percepció que mostra la situació específica de les dones, dels homes, així com els canvis que es produeixen en els dos grups a través del temps. L'indicador de gènere és una representació d'un fenomen determinat que mostra totalment o parcial una realitat i que té la funció de fer visibles els canvis socials en termes de relacions de gènere al llarg del temps.

**Informe d'impacte de gènere.** Document administratiu que acompanya els projectes de normes, ordenances i reglaments municipals, així com plans, programes i projectes, amb l'objectiu d'argumentar i analitzar, mitjançant dades objectives, quins en són els efectes, de manera diferenciada, en la vida de dones i homes. Permeten conèixer si les normes, plans i projectes desenvolupats contribueixen a la igualtat efectiva de dones i homes.

**Llenguatge inclusiu i no sexista.** Ús del llenguatge que evita expressions discriminatòries o invisibilitzadores i que reflecteix la diversitat de gèneres i identitats de manera respectuosa.

**Masclisme.** Conjunt d'actituds i comportaments que atribueixen superioritat a l'home i que rebaixen la dignitat de les dones per raó de sexe i sense cap altra justificació.

**Mainstreaming o transversalitat de gènere.** Implica la incorporació de la perspectiva de gènere a tots els instruments i intervencions, en tots els àmbits i nivells, amb l'objecte de generar condicions que garanteixin la igualtat d'oportunitats entre dones i homes i l'absència d'un tracte discriminatori.

**Mesures d'acció positiva.** L'article 11 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, estableix que «amb la finalitat de fer efectiu el dret constitucional de la igualtat, els poders públics han d'adoptar mesures específiques a favor de les dones per corregir situacions patents de desigualtat de fet respecte als homes. Aquestes mesures, que s'han d'aplicar mentre subsisteixin aquestes situacions, han de ser raonables i proporcionades en relació amb l'objectiu perseguit en cada cas».

**Perspectiva feminista.** Consideració de les diferències socioculturals entre les dones i els homes en una activitat o àmbit per a l'anàlisi, la planificació, el disseny i l'execució de polítiques que tenen en compte les diverses actuacions, situacions i necessitats que afecten les dones. En definitiva, la perspectiva de gènere permet visualitzar dones i homes en la seva dimensió biològica, psicològica, històrica, social i cultural, a fi de trobar línies d'acció per a la solució de desigualtats.

**Polítiques d'igualtat.** Polítiques que incorporen la perspectiva feminista en la planificació, el desenvolupament i l'avaluació de les decisions. Transversalitzen la igualtat en la implementació de tota l'acció política.

**Pla d'igualtat.** L'article 46 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, defineix els plans com un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de dur a terme una diagnosi de situació, amb l'objectiu d'eliminar els desequilibris i les desigualtats existents entre dones i homes dins de l'empresa, i d'introduir la perspectiva de gènere en els processos de gestió de persones.

**Pla estratègic d'igualtat de dones i homes.** Un pla és una estratègia institucional destinada a assolir la igualtat real entre homes i dones en els diferents àmbits de la societat, eliminant estereotips, actituds i obstacles que dificulten a les dones accedir als diferents escenaris que conformen la nostra societat en igualtat. El pla es desenvolupa a llarg termini i requereix la definició d'uns eixos concrets que en permetin el desenvolupament i es concretin en objectius específics traduïts en accions determinades, que seran totes les mesures que han de permetre facilitar la igualtat en el territori on es desenvolupi.

**Representació equilibrada.** Presència de dones i homes als diferents àmbits de la societat, sense que hi hagi cap privilegi o discriminació. Aquest equilibri consisteix en el fet que els dos sexes siguin representats per un percentatge no inferior al 40 % i no superior al 60 %.

**Segregació horitzontal.** Concentració en determinades ocupacions que, en el cas de les dones, generalment es caracteritzen per una remuneració, un reconeixement i un valor social inferiors.

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

**Sexe.** Característiques biològiques que defineixen un ésser humà com a dona o com a home. Depèn de la càrrega cromosòmica, de la genitalitat i de la càrrega hormonal.

**Sexisme en el llenguatge.** Utilització de la llengua caracteritzada pel menyspreu i la desvalorització del que són o fan les dones. És una actitud derivada de la supremacia masculina i es basa en totes les creences que la suporten i la legitimen.

**Sostre de vidre.** Barrera invisible que dificulta o obstaculitza l'accés de les dones als nivells més alts de poder, de decisió o de responsabilitat d'una empresa, de manera que les seves carreres professionals queden estancades en les categories o els nivells organitzatius més baixos com a conseqüència dels prejudicis sobre la seva capacitat professional.

**Terra enganxós.** Fa referència a les circumstàncies originades per les responsabilitats i càrregues familiars que mantenen moltes dones atrapades en la base de la piràmide econòmica. Aquestes circumstàncies imposen a les dones una «adhesivitat» a les responsabilitats i càrregues afectives i emocionals que en l'àmbit domèstic acaben per recaure sobre elles, les atrapen i en dificulten, alenteixen o impedeixen la sortida i realització personal lluny de l'àmbit familiar.

**Transversalitat del principi d'igualtat de tracte entre dones i homes.** El principi d'igualtat de tracte i oportunitats de dones i homes informa, amb caràcter transversal, l'actuació de tots els poders públics. Les administracions públiques l'han d'integrar en l'adopció i execució de les seves disposicions normatives, en la definició i pressupost de polítiques públiques en tots els àmbits i en el desenvolupament conjunt de totes les activitats. Art 15 LO 3/2007

**Treball productiu.** Conjunt d'activitats remunerades que produeixen bens i serveis a l'economia mercantil i formal però també a la submergida i informal.

**Treball reproductiu.** Conjunt d'activitats no remunerades relacionades amb la feina domèstica i la d'atenció i cura de persones dependents en el si de la família.

**Violències masclistes.** Són les violències que s'exerceixen sobre les dones pel fet mateix de ser dones, com a manifestació de la discriminació, la situació de desigualtat i les relacions de poder dels homes sobre aquestes. Comprèn qualsevol acte de violència per raó de sexe que tingui com a conseqüència, o que pugui tenir com a conseqüència, un perjudici o sofriment en la salut física, sexual o psicològica, i inclou les amenaces d'aquests actes, la coerció i les privacions arbitràries de la seva llibertat, tant si es produeixen en la vida pública com en la privada. També es consideren víctimes les filles i fills de la mare víctima de violència. Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes.

## 8. Bibliografia i documents de referència

### 8.1. Marc normatiu internacional

- Declaració Universal dels Drets Humans (1948)
- Nacions Unides (1979). *Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (CEDAW)*.
- Nacions Unides (1995). *Plataforma d'Acció de Beijing*.
- Consell d'Europa (2011). *Conveni del Consell d'Europa sobre la prevenció i la lluita contra la violència envers les dones i la violència domèstica (Conveni d'Istanbul)*.
- Nacions Unides (2015). *Agenda 2030 per al Desenvolupament Sostenible*.

### 8.2. Marc normatiu europeu

- Unió Europea (2010). *Estratègia per a la igualtat entre dones i homes*.
- Comissió Europea (2020). *Estratègia per a la igualtat de gènere 2020–2025*.
- Institut Europeu per a la Igualtat de Gènere (EIGE). *Gender Equality Index* (diverses edicions).
- Directives europees clau: Directiva 2006/54/CE (igualtat en l'ocupació); Directiva 2010/41/UE (treballadores autònomes); Directiva 2019/1158/UE (conciliació); Directiva 2023/970/UE (transparència salarial)

### 8.3. Marc normatiu estatal

- Constitució Espanyola (1978): art. 14: igualtat i no-discriminació i art. 9.2: promoció de la igualtat real i efectiva.
- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
- Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.
- Ministeri d'Igualtat (diversos anys). *Plans estratègics per a la igualtat efectiva entre dones i homes*.
- Ministeri d'Igualtat (2022). *Estratègia estatal per a la prevenció i erradicació de les violències masclistes*.
- Llei 15/2022, integral per a la igualtat de tracte i la no-discriminació.
- Llei orgànica 2/2024, d'1 d'agost, de representació paritària i presència equilibrada de dones i homes

### 8.5. Documents i fonts municipals

- Llei 7/1985, reguladora de les bases del règim local
- Decret legislatiu 2/2003, Llei municipal i de règim local de Catalunya

- Ajuntament de Mollet del Vallès (2008–2011). *II Pla d'Igualtat de Gènere*.
- Ajuntament de Mollet del Vallès (2016–2025). *III Pla d'Igualtat de Gènere*.
- Ajuntament de Mollet del Vallès. *Avaluació del III Pla d'Igualtat de Gènere*.
- Ajuntament de Mollet del Vallès. *Pla d'Actuació Municipal (PAM) 2023–2027*.
- Ajuntament de Mollet del Vallès. *Documentació tècnica i pressupostària municipal*.

## 8.6. Fonts estadístiques i de diagnosi

- Institut d'Estadística de Catalunya (IDESCAT). Estadística de salaris territorials.
- Observatori del Treball i Model Productiu (Generalitat de Catalunya).
- Dades municipals de l'Ajuntament de Mollet del Vallès.
- Enquesta ciutadana del IV Pla Estratègic d'Igualtat de Gènere.
- Entrevistes a agents clau municipals.
- Grup focal de dones del municipi.

## 8.7. Referències conceptuals i metodològiques en igualtat de gènere

(Aquest bloc és breu i molt alineat amb el contingut real del Pla)

- Carrasco, C. (2001). *La sostenibilidad de la vida humana: ¿un asunto de mujeres?*
- Pérez Orozco, A. (2014). *Subversión feminista de la economía*.
- Fraser, N. (2016). *Contradicciones del capital y cuidados*.
- Institut Català de les Dones. *Guies de transversalitat de gènere en les polítiques públiques*.
- Col·lectiu Punt 6. *Urbanisme feminista i vida quotidiana*.

## Nota final

Aquesta bibliografia recull els principals marcs normatius, documents estratègics i referències conceptuals que han orientat l'elaboració del IV Pla Estratègic d'Igualtat de Gènere de Mollet del Vallès (2026–2029), així com les fonts estadístiques i participatives que han fonamentat la diagnosi.

## 9. Annexos

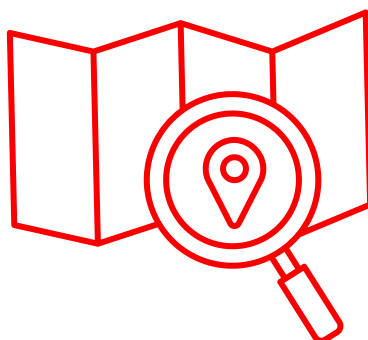
### 9.1. Anàlisi qualitativa de la implementació de polítiques d'igualtat de gènere a l'Ajuntament de Mollet del Vallès

#### La transversalitat: la clau per a una igualtat de gènere real i efectiva

Aquest informe presenta una anàlisi qualitativa exhaustiva de la implementació de les polítiques d'igualtat de gènere a Mollet del Vallès, elaborat com a part fonamental de la fase de diagnosi per al disseny del IV Pla Estratègic d'Igualtat de gènere del municipi. El document sintetitza les percepcions, valoracions i propostes recollides a través d'una sèrie d'entrevistes en profunditat amb agents clau de l'ecosistema local. Aquestes inclouen personal polític, personal tècnic municipal de diverses àrees —des de Drets Socials fins a Urbanisme i Esports— i representants de la ciutadania i del teixit associatiu. L'objectiu principal és identificar les fortaleses consolidades, les debilitats estructurals i els reptes emergents per tal de fonamentar amb evidències sòlides les futures línies estratègiques del IV Pla, assegurant que responguin a les necessitats reals i sentides per la comunitat. L'informe s'estructura per àmbits temàtics, iniciant l'anàlisi amb la cultura organitzativa interna de l'Ajuntament, factor determinant per entendre el grau de transversalitat real de les polítiques d'igualtat.

El "treball transversal" en polítiques d'igualtat de gènere és l'enfocament estratègic que entén la igualtat no com una tasca exclusiva d'una sola àrea, sinó com una responsabilitat compartida que ha d'impregnar tota l'acció municipal. Des de la planificació urbanística fins a la programació esportiva, passant per les polítiques de salut o educació, cada decisió té un impacte de gènere, i per tant cada departament té un rol fonamental a jugar.

Un diagnòstic inicial revela que cal avançar en la integració de la perspectiva de gènere a tota l'estructura municipal. Mentre algunes àrees la tenen incorporada al seu treball diari, altres enfronten reptes estructurals que identifiquen vulnerabilitats sistèmiques i requereixen solucions col·laboratives. Aquesta diversitat de realitats evidencia per què un enfocament transversal és imprescindible.



Àrees amb alta sensibilització integrada	Àrees amb reptes específics
<p>Àrees com <b>Serveis Socials, Salut o Gent Gran</b> perceben la perspectiva de gènere com a "<b>incorporada</b>" i "<b>normalitzada</b>" en el seu dia a dia. Aquesta normalització es veu reforçada pel fet que són departaments predominantment feminitzats, on la cultura organitzativa reflecteix de manera inherent aquesta sensibilitat. El seu principal repte estratègic, sovint, és aconseguir la <b>participació masculina</b> en els seus programes, ja que l'assistència a tallers i xerrades sobre salut o benestar és majoritàriament femenina.</p>	<p>Altres àrees enfronten barreres estructurals diferents. L'àmbit de l'<b>urbanisme</b>, per exemple, és descrit com un "<b>món altament masculinitzat</b>", on hi ha una segregació vertical important i poques dones en una posició d'alt comandament, amb els desavantatges que això suposa. En <b>Esports</b>, un camp també tradicionalment masculí, el repte principal, externament, és la <b>manca d'infraestructures</b> per poder igualar el nombre d'equips femenins i masculins, fet que limita les polítiques de discriminació positiva.</p>

Aquesta diversitat de perspectives evidencia que les solucions més eficaces no neixen de l'acció aïllada, sinó de la col·laboració estratègica entre departaments.

### Visió interna: la perspectiva de gènere dins l'estructura municipal

Per avaluar l'eficàcia i l'abast de qualsevol política d'igualtat, és estratègic començar per analitzar la cultura organitzativa de l'administració que la impulsa. La percepció i integració de la perspectiva de gènere per part dels/les polítics/es i tècnics/es de l'Ajuntament de Mollet del Vallès no només condiona el disseny de les polítiques, sinó que determina el seu grau d'aplicació real i transversalitat en el dia a dia. L'anàlisi de les percepcions internes revela una realitat complexa, amb àrees on la igualtat es considera un valor consolidat i d'altres on encara s'observen reptes significatius.

Entre el personal tècnic s'observen diferències significatives. En àrees com Serveis Socials o Gent Gran, la perspectiva de gènere es considera "molt integrada" i "normalitzada", fins al punt que alguns/es entrevistats/des afirmen no percebre reptes significatius en la seva tasca diària. Aquesta percepció es veu reforçada, segons indiquen, pel fet que molts d'aquests serveis estan altament feminitzats. En canvi, en altres departaments, la perspectiva de gènere es percep principalment com una qüestió "formal", associada a l'ús del llenguatge inclusiu, i es considera que les desigualtats més palpables i prioritàries es troben en altres àmbits, com ara el dels serveis adreçats a situacions de discapacitat. Aquesta visió redueix el potencial transformador la perspectiva de gènere limitant-ne l'impacte real.

La perspectiva del personal polític i directiu mostra l'existència de micromasclismes dins de l'estructura organitzativa. Una entrevistada relata, per exemple, la dificultat a l'hora de parlar en públic en reunions de treball (internes i/o externes), una situació que genera frustració. Altres càrrecs apunten que aquestes situacions poden ser més presents en la interacció amb l'equip tècnic que no pas amb l'equip polític, suggerint que les resistències no sempre són explícites, sinó que es manifesten en dinàmiques de poder subtils.

Finalment, l'estat de la formació en gènere reflecteix també aquestes dicotomies. Mentre alguns/es tècnics/es afirmen no rebre formació específica perquè ho consideren un tema ja superat, des de Recursos Humans s'indica que, tot i que la formació és generalitzada, es prioritzen els col·lectius d'atenció directa a la ciutadania, mentre que persisteixen dificultats per fer-la arribar als càrrecs directius, sovint per problemes d'agenda. Aquesta dinàmica evidencia una focalització de la formació en la primera línia d'atenció més que en la presa de decisions estratègiques. La necessitat de formació específica per a àrees com l'urbanisme és, a més, una demanda explícita per part de càrrecs polítics.

<b>Fortaleses percebudes</b>	<b>Debilitats i reptes percebuts</b>
Alta consciència i una cultura organitzativa "abocada a allò social" en àrees clau com Drets Socials i Recursos Humans.	Manca de transversalitat real; algunes àrees consideren la igualtat de gènere menys prioritària que altres eixos de desigualtat.
Percepció d'una integració "normalitzada" de la igualtat en diversos serveis, especialment els més feminitzats.	Experiències de micromasclismes patides per càrrecs femenins, especialment joves.
Existència d'una voluntat política clara i manifesta per treballar la igualtat de manera transversal a tota l'organització.	Dificultats per fer arribar la formació en gènere als càrrecs directius i al personal tècnic d'àrees que no treballen directament en atenció a les persones.
	Necessitat de procedimentar i formalitzar la col·laboració interdepartamental en projectes clau per garantir la integració de la perspectiva de gènere.

### **L'espai públic: anàlisi de l'urbanisme, la seguretat i la mobilitat**

L'urbanisme i la gestió de l'espai públic constitueixen un eix fonamental de les polítiques d'igualtat, ja que el disseny i el manteniment de la ciutat condicionen directament la vida quotidiana, l'autonomia personal, la mobilitat i, de manera molt significativa, la percepció de seguretat de les dones.

L'anàlisi de les percepcions a Mollet indica un escenari de contrastos, on els avenços reconeguts conviuen amb reptes importants que afecten la qualitat de vida.

En matèria de seguretat a la via pública, s'observa una clara dicotomia. Tot i que les dades oficials i la percepció personal de la majoria d'entrevistats/des coincideixen que Mollet és una ciutat segura, persisteix una sensació col·lectiva d'inseguretat. Aquesta por es manifesta especialment durant la nit i en zones concretes, com barris perifèrics, parcs o carrers amb poca il·luminació. La preocupació de les noies joves per haver de tornar soles a casa és una de les manifestacions més clares d'aquesta percepció, que transcendeix les estadístiques delictives.

Les valoracions sobre l'accessibilitat i el disseny urbà per a la vida quotidiana també mostren visions divergents. D'una banda, hi ha una percepció positiva que reconeix els esforços realitzats per adequar la ciutat, com la creació de voreres més amples, la instal·lació de marquesines a les parades d'autobús i una orientació creixent a adaptar-se al "ciudadà a peu". Tanmateix, aquesta visió contrasta amb l'opinió contundent de tècnics/ques que treballen amb persones amb discapacitat, que afirmen que malgrat les bones intencions i la feina feta, en queda molta per fer. Aquesta valoració es fonamenta en problemes concrets i quotidians: el manteniment de les voreres, amb panots aixecats i sots que esdevenen "barreres" insalvables; la presència d'obstacles a la via pública; i una manca de funcionalitat que perjudica especialment persones amb mobilitat reduïda i gent gran. La percepció que falten bancs per descansar en trajectes llargs és una altra de les mancances assenyalades. El manteniment de l'espai públic constitueix una barrera quotidiana per a la plena autonomia de les persones amb mobilitat reduïda i la gent gran, col·lectius altament feminitzats.

Respecte a la incorporació de la perspectiva de gènere en la planificació urbanística, es constata que "cada vegada més es té en compte". No obstant això, es reconeixen reptes importants, com la pressió dels terminis en l'execució de projectes i la necessitat d'una major i més sistemàtica coordinació amb l'àrea d'igualtat. En aquest sentit, les marxes exploratòries, que ja s'han realitzat al municipi, es valoren com una bona pràctica de participació ciutadana que caldria consolidar.

Aquesta configuració de l'espai públic, que genera barreres i inseguretats, repercuteix directament sobre qui assumeix majoritàriament les tasques de cura, evidenciant com el disseny urbà i les polítiques de conciliació són dues cares de la mateixa moneda.

## **Conciliació i corresponsabilitat: un repte estructural pendent**

La conciliació de la vida laboral, familiar i personal no és només un assumpte de gestió del temps, sinó un pilar estructural de la igualtat de gènere. La seva absència o les dificultats per assolir-la impacten directament en l'autonomia econòmica, el desenvolupament professional i el benestar de les dones, perpetuant rols de gènere tradicionals. Les percepcions recollides a Mollet indiquen que, malgrat els avenços socials, la conciliació i la corresponsabilitat continuen sent una de les grans assignatures pendents.

Un consens generalitzat entre les persones entrevistades és que les tasques de cura, tant de fills i filles com de gent gran dependent, continuen recaient majoritàriament sobre les dones. Aquesta realitat es percep com un dels principals obstacles per assolir una igualtat real i efectiva. L'exemple citat per una entrevistada és eloqüent: la dona que, després de cuidar els/les fills/es i els pares/mares, "continua cuidant els seus nets i netes", il·lustrant un cicle de cures que es perpetua generacionalment i limita les seves oportunitats vitals.

Aquesta sobrecàrrega no és només fruit de factors culturals, sinó que es veu agreujada per barreres estructurals. Les participants en l'anàlisi identifiquen clarament la manca de serveis públics assequibles i accessibles que facilitin la conciliació. Concretament, la percepció de les persones entrevistades és que existeix una "falta de places de guarderia" públiques i una escassetat de "residències o centres de dia per a la gent gran", serveis essencials per alliberar temps i energia que, actualment, les dones dediquen a les cures.

L'impacte d'aquesta situació es trasllada directament a l'àmbit laboral, on es manifesta el conegut "sostre de vidre". La percepció és que la dona treballadora es veu "molt limitada" per aquesta doble jornada. La sobrecàrrega de cures dificulta enormement la seva promoció professional i l'accés a càrrecs de lideratge i comandament, especialment en el sector privat. Aquesta desigualtat en el temps i les oportunitats es tradueix, al seu torn, en una bretxa salarial que, segons les entrevistades, continua sent una realitat tangible i persistent al municipi. La visibilitat d'aquestes problemàtiques i de les polítiques dissenyades per abordar-les depèn, en gran mesura, de la capacitat de l'Ajuntament per comunicar eficaçment les seves estratègies.

## **La comunicació institucional: un pont per construir amb la ciutadania**

Una estratègia de comunicació eficaç és una eina per garantir que els serveis i programes d'igualtat siguin coneguts, compresos i accessibles per a tota la ciutadania, especialment per als col·lectius que pateixen discriminació i els més vulnerables.

No obstant això, l'anàlisi revela una percepció generalitzada que aquest és un àmbit amb moltes millores pendents que suposa un repte per a l'Ajuntament de Mollet, expressat amb termes com "falta una estratègia". Aquesta deficiència es fa especialment palesa a l'hora d'intentar arribar a sectors de la població menys receptius per motius culturals, ideològics o per barreres socioeconòmiques.

S'identifiquen diverses barreres de comunicació concretes:

- **Dependència dels canals digitals:** s'assenyala una excessiva confiança en les xarxes socials, la qual cosa exclou una part significativa de la població, com la gent gran o persones sense accés fluid a la tecnologia.
- **Receptivitat de la ciutadania:** es constata una dificultat inherent a la comunicació pública: per molta informació que s'emeti, si la ciutadania no té un interès actiu, el missatge no arriba, especialment en matèria d'igualtat, on sovint només és rebut per qui ja està sensibilitzat.
- **Manca de coordinació interna:** emergeix la proposta estratègica d'integrar un expert o una experta en comunicació en les comissions de treball transversals (com la de violència masclista) des de la fase inicial. Això permetria dissenyar una estratègia de difusió professional i eficaç des del principi, en lloc de relegar la comunicació a l'últim pas del procés.

Una comunicació efectiva no només s'ha de dirigir a la ciutadania en general, sinó que ha de teixir aliances amb la societat civil organitzada, un actor clau per a l'execució de les polítiques d'igualtat.

### **El rol del teixit associatiu i la societat civil**

El teixit associatiu és un actor clau en la promoció de la igualtat a l'àmbit local, actuant com a col·laborador de l'administració i com a termòmetre precís de les realitats socials del municipi. L'anàlisi de les seves experiències mostra tant els avenços aconseguits com els reptes que encara perviuen en l'àmbit de la societat civil.

Les desigualtats de gènere també es manifesten dins de l'àmbit associatiu. Un testimoni il·lustratiu és el de la presidenta d'una entitat cultural que, en assumir el càrrec anys enrere, va haver de "demostrar que valia molt més" pel simple fet de ser dona, enfrontant-se a un entorn masclista. Aquesta experiència contrasta amb la percepció actual que "el camí està obert" i que la situació ha millorat substancialment.

L'esport, però, continua sent un àmbit "molt masculinitzat" on els reptes són evidents. D'una banda, s'assenyala la fragilitat dels equips femenins, exemplificada amb la recent desaparició de dos equips de futbol sala per manca de jugadores. D'altra banda, emergeix un repte logístic fonamental: la manca d'instal·lacions esportives suficients per fer créixer l'esport femení sense haver de suprimir espais a equips masculins ja consolidats.

La relació entre les associacions i l'Ajuntament genera percepcions mixtes. Mentre les associacions de dones senten el suport i la confiança de l'Ajuntament, diverses entrevistes assenyalen una manca de coordinació efectiva. Una de les representants entrevistada, expressa una sensació de descoordinació en lloc de col·laboració entre els diferents serveis i entitats, remarcant la necessitat "d'anar a una". Aquesta percepció és un símptoma d'una possible ineficiència estructural en l'aprofitament dels recursos socials del municipi, que fragmenta els esforços en lloc de potenciar-los. Malgrat els avenços, estan sorgint nous reptes que amenacen de revertir part del camí recorregut, especialment entre la població més jove.

### **Reptes emergents: el jovent i la influència dels discursos d'odi**

Quan la societat semblava avançar de manera decidida cap a la igualtat, han emergit nous desafiaments que posen en risc els drets adquirits. L'anàlisi de les percepcions a Mollet mostra una preocupació creixent i compartida per les tendències observades entre la població més jove, que podrien suposar un greu retrocés en matèria d'igualtat de gènere.

Diversos actors, des de càrrecs polítics i directors/es de centres educatius fins a representants d'entitats socials, alerten sobre un "retrocés" en les actituds dels i les joves. Aquesta preocupació es fonamenta en observacions concretes, com la normalització de conductes de control en les parelles adolescents ("joves controlant les seves parelles") i la difusió d'una percepció errònia i distorsionada del feminisme.

S'identifica de manera unànime que la principal font d'influència d'aquestes tendències negatives són les xarxes socials i la propagació de "discursos d'odi" promoguts per l'extrema dreta. La dificultat de combatre la desinformació i els "bulos" que calen profundament entre els i les adolescents es presenta com un dels reptes més grans de l'actualitat.

La resposta des de l'àmbit educatiu es considera insuficient. Les accions actuals, sovint limitades a tallers puntuals d'una o dues hores per curs, són qualificades de "totalment insuficients". A més, s'assenyala la resistència d'alguns pares/mares a tractar temes de diversitat a les escoles, la qual cosa dificulta una tasca de coeducació que hauria de ser reforçada des de la primera infància.

Davant d'aquest escenari, emergeix la proposta estratègica d'implementar eines comunicatives més eficaces per "rebatre aquests discursos". Això implica adaptar el missatge a la immediatesa dels nous formats digitals, utilitzant "titulars" i missatges directes capaços d'arribar al jovent i de dotar les noies (i nois) d'arguments sòlids per defensar el feminisme. Aquests nous reptes, sumats a les debilitats estructurals analitzades, han de constituir el nucli de les futures polítiques d'igualtat.

### **Síntesi i recomanacions**

L'anàlisi qualitativa realitzada indica una realitat dual a Mollet del Vallès. D'una banda, s'evidencia una voluntat política ferma i una consciència creixent sobre la importància de la igualtat de gènere. D'altra banda, aquesta voluntat conviu amb debilitats estructurals arrelades, com la manca d'una transversalitat plenament efectiva, la persistència de la sobrecàrrega de cures en les dones i molts elements de millorar que calen en la comunicació institucional. A tot això s'hi sumen reptes emergents significatius, com el retrocés en les actituds d'igualtat entre el jovent, que exigeixen respostes noves i contundents.

#### **• Recomanacions estratègiques:**

- **Enfortir la transversalitat i la formació interna:** dissenyar un pla de formació continuada i obligatòria per a tots els departaments de l'Ajuntament, i en tots els nivells de l'organigrama, amb un enfocament pràctic adaptat a les competències de cada àrea (especialment urbanisme, esports i comunicació) per anar més enllà de la sensibilització general, i vincular la participació en la formació a l'avaluació de l'acompliment professional, especialment en càrrecs directius.
- **Desenvolupar un pla estratègic de comunicació amb perspectiva de gènere:** crear una estratègia de comunicació integral que defineixi canals, missatges i públics objectiu, assegurant l'arribada a la ciutadania no digital i als col·lectius més vulnerables, i que integri un/a expert/a en comunicació en els equips de treball dels principals projectes d'igualtat per garantir una difusió efectiva des de la seva gènesi.

- **Prioritzar polítiques de conciliació i suport a les cures:** realitzar un estudi de necessitats sobre serveis de cura (escoles bressol, centres de dia) per identificar les mancances reals i impulsar polítiques actives que fomentin la corresponsabilitat i alleugereixin la càrrega que recau sobre les dones, considerant-ho una inversió estratègica en la igualtat d'oportunitats.
- **Integrar sistemàticament la perspectiva de gènere en l'urbanisme i el manteniment de la ciutat:** establir un protocol formal, integrat en els procediments de licitació i execució d'obra pública, que garanteixi la participació de l'àrea d'igualtat i de la ciutadania (mitjançant marxes exploratòries periòdiques) en el disseny de nous projectes urbans i en la planificació del manteniment, posant el focus en l'accessibilitat i la vida quotidiana.
- **Crear un programa de coeducació i alfabetització mediàtica per al jovent:** dissenyar i implementar un programa robust i continuat als centres de secundària, en col·laboració amb la comunitat educativa, per combatre els discursos d'odi i la desinformació, proporcionant als i les joves eines crítiques per navegar l'entorn digital i promoure valors d'igualtat.
- **Reforçar els mecanismes de coordinació amb el teixit associatiu:** formalitzar un conveni marc de col·laboració amb les principals entitats socials per definir objectius compartits, mecanismes de derivació i indicadors d'impacte conjunts, superant la percepció de competència per un model de cooperació estructural que potenciï l'impacte de les accions conjuntes.

## 9.2. Anàlisi de l'opinió pública sobre igualtat de gènere a Mollet del Vallès

### Introducció

Aquest informe presenta una anàlisi sociològica exhaustiva de les dades recollides a través del "Qüestionari per a la ciutadania", una consulta dissenyada per copsar les percepcions, experiències i demandes de la població de Mollet del Vallès en matèria d'igualtat de gènere. Aquest document constitueix una peça fonamental en la fase de diagnosi per a l'elaboració del IV Pla Estratègic d'igualtat de gènere de l'Ajuntament, ja que ancora les futures polítiques públiques en la realitat viscuda i percebuda per les persones del municipi.

Només a través d'una comprensió profunda de les dinàmiques socials existents és possible dissenyar intervencions efectives, pertinents i amb un impacte transformador real.

La metodologia emprada consisteix en una anàlisi quantitativa i qualitativa de les **167 respostes** obtingudes. Cal assenyalar que, donada la naturalesa de la mostra obtinguda per autoselecció, els resultats no pretenen una representativitat estadística que permeti inferir conclusions sobre el conjunt de la població de Mollet del Vallès amb marges d'error controlats. No obstant això, la riquesa de les dades recollides ofereix una imatge de gran valor qualitatiu sobre les tendències, les preocupacions i les desigualtats latents al municipi. L'elevada participació de dones, en particular, converteix aquesta enquesta en un testimoni significatiu de les experiències d'un segment de la població directament interpel·lat per les polítiques d'igualtat.

Per garantir la rellevància de l'anàlisi per a l'Ajuntament de Mollet del Vallès, l'estudi se centra exclusivament en les respostes de persones que han indicat que resideixen al municipi. Per tant, s'han exclòs de l'anàlisi aquelles respostes que:

1. Estaven incompletes en camps clau.
2. No especificaven un barri de residència a Mollet del Vallès, la qual cosa impedeix assegurar que la persona enquestada pertany a la població objecte de l'estudi.

Això explica la diferència entre el nombre total de persones que han realitzat l'enquesta (234 respostes individuals) i la **mostra final de 167 respostes vàlides** que s'ha utilitzat per a l'informe. Aquest és un procediment estàndard en investigació sociològica per assegurar la qualitat i la fiabilitat de les dades analitzades.

El perfil sociodemogràfic de la mostra (N=167) es caracteritza per una notable majoria de dones, que representen el 84,4% de les participants (141 dones), enfront del 15,6% d'homes (26 homes). Aquesta distribució, lluny de ser un simple biaix metodològic, constitueix una primera troballa sociològica: indica un interès i una implicació significativament més grans per part de les dones en les qüestions relatives a la igualtat de gènere, possiblement perquè en perceben més directament els efectes i les mancances.

Pel que fa a l'edat, les franges més representades són les de 30 a 44 anys (46,1%) i de 46 a 64 anys (37,1%), que concentren la major part de la vida laboral i de criança. La participació de joves (18-29 anys, 8,4%) i de persones de 65 anys o més (4,8%) és considerablement menor. El perfil formatiu de la mostra és relativament alt, amb una presència important de persones amb estudis universitaris i cicles formatius de grau superior, i la situació laboral predominant és la de persona treballadora per compte d'altri a jornada completa.

### **Eix 1: temps, treballs i cures**

L'anàlisi de l'ús del temps i la distribució de les responsabilitats domèstiques i de cures constitueix un dels indicadors més fiables per mesurar la igualtat real en una societat. Les dades obtingudes a Mollet del Vallès revelen la persistència d'una marcada divisió sexual del treball que assigna a les dones, de manera desproporcionada, la càrrega de les tasques no remunerades, amb conseqüències directes sobre el seu temps, benestar i oportunitats.

#### **La càrrega desigual del treball no remunerat**

L'enquesta posa de manifest una bretxa de gènere substancial en el temps dedicat a les tasques de la llar i de cures no remunerades (neteja, cuina, cura d'infants o persones dependents, etc.). Les dades són significatives: el 36,2% de les dones enquestades dediquen més de 20 hores setmanals a aquestes tasques, un percentatge que gairebé duplica el dels homes (19,2%). Dins d'aquest grup, destaca que un 22,7% de les dones hi dediquen més de 30 hores setmanals, una càrrega equivalent a una jornada laboral a temps parcial, mentre que només un 7,7% dels homes es troba en aquesta situació.

Aquesta fotografia local s'emmarca en una realitat estructural més àmplia. Segons l'Enquesta de l'Ús del Temps de l'Idescat (dades de 2010-2011, les més recents disponibles amb aquest detall), les dones a Catalunya dediquen de mitjana 254 minuts diaris (prop de 30 hores setmanals) a la llar i la família, enfront dels 155 minuts dels homes (unes 18 hores setmanals). De manera similar, una enquesta del CEO (Centre d'Estudis d'Opinió) indicava que les dones dediquen de mitjana 22,5 hores setmanals a les feines domèstiques, deu hores més que els homes (12 hores). Les dades de Mollet, per tant, no només confirmen sinó que, en els segments de més dedicació, semblen intensificar aquesta tendència generalitzada a Catalunya i a l'Estat espanyol, on el 93% de les dones realitzen aquestes tasques enfront del 70% dels homes.

## La segregació de les tasques domèstiques

Més enllà del còmput global d'hores, l'anàlisi qualitativa de qui assumeix la responsabilitat principal de cada tasca mostra un patró de segregació horitzontal profundament arrelat en els rols de gènere tradicionals. Les dades de les dones enquestades que conviuen en parella mostren que les tasques que impliquen una gestió diària, una càrrega mental constant i una planificació anticipada recauen majoritàriament sobre elles. Com es pot observar a la Taula 1, la gestió de la salut familiar, la preparació dels àpats diaris i la neteja de la llar són àmbits altament feminitzats. En canvi, la participació masculina augmenta en tasques més puntuals o tècniques, com les "petites reparacions domèstiques", l'única categoria on la responsabilitat masculina és majoritària. Aquesta realitat reflecteix patrons observats a l'àmbit estatal, on les dones dediquen més temps a les activitats culinàries i de manteniment de la llar, mentre que els homes tenen una major presència en jardineria o reparacions.

**Taula 1: distribució de la responsabilitat principal en les tasques de la llar (respostes de dones en parella)**

Tasca	Jo principalment	La meua parella principalment	Ho fem per igual
La neteja de la llar	64,50%	8,60%	20,40%
La preparació dels àpats diaris	63,40%	16,10%	16,10%
Anar a comprar aliments	45,20%	23,70%	28,00%
Portar els infants a l'escola	65,10%	14,00%	20,90%
Gestionar les visites mèdiques	80,60%	8,60%	9,70%
Fer petites reparacions domèstiques	4,30%	72,00%	10,80%

Font: elaboració pròpia a partir de les dades de la Q10 del qüestionari (N=93 dones que van respondre sobre la seva parella)

## La "pobresa de temps" femenina i l'autocura

Aquesta distribució desigual del treball no remunerat té una conseqüència directa: la "pobresa de temps" que afecta de manera desproporcionada les dones. Més de la meitat de les dones enquestades (51,8%) disposen de menys de 5 hores a la setmana per a elles mateixes, per a l'oci, el descans o les relacions socials. Aquesta xifra contrasta amb la dels homes, on un 30,8% disposa de més de 10 hores setmanals de temps personal, un privilegi que només assolix l'11,3% de les dones. Aquesta manca de temps no és una qüestió de gestió personal, sinó una conseqüència estructural de la sobrecàrrega de cures.

Aquesta realitat es vincula directament amb la tendència a prioritzar les necessitats alienes sobre les pròpies. Un 52,5% de les dones afirmen que "sovint" o "sempre" anteposen la cura dels altres a la seva pròpia autocura, un percentatge que baixa al 38,5% en el cas dels homes. Aquesta dinàmica no és innòcua; la manca de temps personal actua com una barrera invisible que limita l'accés de les dones a la formació contínua, a la participació en la vida associativa i política del municipi, a la pràctica esportiva i, fonamentalment, al descans. Aquesta "pobresa de temps" no només perpetua les desigualtats en altres àmbits, sinó que té un impacte directe i mesurable sobre la salut física i mental, com s'analitzarà en el següent eix.

## Demandes per a la conciliació i la corresponsabilitat

Les respostes de la ciutadania sobre quins serveis o mesures els ajudarien en les tasques quotidianes són un reflex directe dels problemes identificats. Les dues demandes principals no apunten a l'Estat com a únic proveïdor, sinó que interpel·len el mercat laboral i l'esfera privada. La "Major flexibilitat horària a les empreses" és la mesura més sol·licitada (69 mencions), seguida de prop per "Més implicació i corresponsabilitat per part dels homes" (40 mencions). En tercer lloc, apareix la demanda de més serveis públics, com "Espais de guarderia públics més accessibles o amb horaris més amplis" (22 mencions). Aquestes dades validen la necessitat d'una estratègia integral per al Pla d'Igualtat que abordi simultàniament la transformació de les estructures laborals, el foment d'un canvi cultural en l'àmbit privat i l'enfortiment de la xarxa de serveis públics de suport a les cures.

## **Eix 2: salut i benestar amb perspectiva de gènere**

La salut no és només l'absència de malaltia, sinó un estat de benestar físic, mental i social. Des d'una perspectiva de gènere, és crucial analitzar com els rols, les expectatives socials i les condicions de vida desiguals impacten de manera diferenciada en la salut de dones i homes.

L'enquesta de Mollet del Vallès indica que les preocupacions de salut de les dones estan íntimament lligades a la càrrega de treball i cures que assumeixen.

### **Autopercepció de la salut i hàbits**

En termes generals, la majoria de la població enquestada percep la seva salut com a "Bona" (67,1%). No obstant això, s'observen matisos quan es creuen aquestes dades amb altres variables. Les persones que dediquen més de 30 hores setmanals a les tasques de la llar i cures, un grup majoritàriament femení, tendeixen a reportar una salut "Regular" o "Dolenta" amb més freqüència que la mitjana de la mostra. De la mateixa manera, aquelles que disposen de menys de dues hores de temps personal a la setmana també mostren una pitjor autopercepció de la seva salut, la qual cosa suggereix una correlació directa entre la sobrecàrrega de treball no remunerat, la manca de temps per a l'autocura i el deteriorament del benestar.

### **Les preocupacions de salut: l'impacte de la càrrega mental i de cures**

L'anàlisi de les principals preocupacions de salut (pregunta 17, de resposta múltiple) és particularment reveladora. La "Salut mental (estrès, ansietat, depressió...)" emergeix com la principal preocupació per al conjunt de la mostra, sent esmentada en 78 ocasions. La bretxa de gènere en aquest indicador és extraordinària: el 51,1% de les dones la identifiquen com una preocupació principal, enfront de només el 23,1% dels homes.

Aquesta dada no pot ser interpretada com un fet aïllat. Cal entendre-la com la somatització de la desigualtat estructural analitzada a l'eix anterior. L'estrès i l'ansietat no són problemes merament individuals o clínics, sinó la manifestació en el cos i la ment d'una pressió constant derivada de la doble i triple jornada, de la càrrega mental de planificar i gestionar la vida domèstica i de la manca de temps per al propi benestar.

Aquesta hipòtesi es veu reforçada per la segona preocupació amb una clara marca de gènere: el "Desgast físic o emocional degut a la cura d'altres persones". Aquesta opció va ser seleccionada en 21 ocasions, totes elles per dones (un 14,9% del total de dones enquestades). Cap home de la mostra va identificar aquesta qüestió com una preocupació principal. Això evidencia que el cost de la cura, tant físic com emocional, és un peatge que, en la percepció dels ciutadans de Mollet, paguen gairebé exclusivament les dones.

Per tant, les polítiques de salut del futur Pla d'Igualtat han de transcendir l'àmbit estrictament sanitari. Han d'incorporar una perspectiva de gènere que reconegui les causes socials del malestar de les dones. Això implica dissenyar programes de suport específics per a persones cuidadores, crear espais de "respir" i de suport mutu, i, fonamentalment, actuar sobre l'arrel del problema: la distribució desigual del treball de cures.

### Eix 3: urbanisme, seguretat i mobilitat

L'espai públic no és un territori neutre. La seva configuració, il·luminació, usos i la seguretat que s'hi percep determinen qui pot gaudir-ne plenament i qui veu limitat el seu dret a la ciutat. L'enquesta revela una profunda bretxa de gènere en la percepció de la seguretat a Mollet del Vallès, la qual cosa condiciona la llibertat de moviment de les dones i posa de manifest la necessitat d'incorporar una perspectiva feminista en l'urbanisme i la gestió de la seguretat.

#### **La bretxa de gènere en la percepció de seguretat**

L'anàlisi de les respostes sobre la seguretat percebuda en caminar sense companyia pel propi barri mostra dues realitats radicalment diferents en funció del moment del dia. Durant el dia, la sensació de seguretat és alta i relativament homogènia: les dones li atorguen una puntuació mitjana de 3,8 sobre 5, i els homes de 4,2.

Tanmateix, a la nit, aquesta paritat es trenca i emergeix una bretxa abismal. La percepció de seguretat de les dones es desploma fins a una mitjana de 2,3 sobre 5, mentre que la dels homes es manté en un nivell considerablement més alt, de 3,4. Aquesta diferència d'1,1 punts evidencia que la foscor actua com un multiplicador de la por per a les dones, restringint el seu ús de l'espai públic i limitant la seva autonomia. Aquest fenomen és consistent amb estudis més amplis, com els realitzats a l'àrea metropolitana de Barcelona, que constaten que les dones registren valors de percepció d'inseguretat molt superiors als dels homes, especialment en espais públics durant la nit.

**Taula 2: puntuació mitjana de seguretat percebuda (escala 1-5), per sexe i moment del dia**

Moment del dia	Dones (mitjana)	Homes (mitjana)	Bretxa (diferència)
Dia	3,8	4,2	0,4
Nit	2,3	3,4	1,1

*Font: elaboració pròpia a partir de les dades de les Q19 i Q20 del qüestionari (escala 1=molt insegura, 5=molt segura)*

## Identificació de punts insegurs

Les respostes obertes a la pregunta sobre llocs concrets on se senten especialment insegures permeten traçar una "cartografia de la inseguretat" a Mollet del Vallès. Les mencions es concentren en diverses tipologies d'espais:

- **Barris perifèrics o amb percepció d'inseguretat**
- **Entorns d'infraestructures de transport:** les estacions de tren (Mollet-Sant Fost i Mollet-Santa Rosa) i els seus voltants són percebuts com a espais d'alta inseguretat, especialment de nit.
- **Parcs i zones verdes poc il·luminades:** el Parc dels Colors és un dels espais més citats, juntament amb altres parcs i zones amb vegetació densa o il·luminació deficient.
- **Carrers i passatges estrets o poc transitats:** es mencionen diversos carrers concrets, especialment aquells que es perceben com a foscos, sense comerços o amb poc trànsit de vianants.
- **Grans avingudes en trams concrets:** la Rambla Nova, especialment en els seus extrems, també és identificada com un punt d'inseguretat nocturna.

Aquesta informació qualitativa és d'un alt valor estratègic, ja que permet identificar àrees prioritàries d'intervenció urbanística i de seguretat per a l'Ajuntament.

## Demandes per a una ciutat més segura i amable

És important analitzar quines són les millores que la ciutadania considera més importants per augmentar la confortabilitat i la seguretat. Les tres propostes més votades són "Millor il·luminació", "Més carrers per a vianants i voreres més àmplies" i "Més espais verds i zones de descans".

Aquesta jerarquia de preferències conté un missatge profund. La ciutadania no reclama principalment un model de seguretat basat en la vigilància i el control (com podria ser una major presència policial, que apareix en menor mesura), sinó un model basat en el disseny de l'entorn. Es demana una ciutat que convidi a ser viscuda, a ser caminada, on la presència de gent diversa a l'espai públic — el que l'urbanista Jane Jacobs anomenava "ulls al carrer"— esdevingui el principal mecanisme de seguretat informal. Aquesta visió s'alinea perfectament amb els principis de l'urbanisme feminista, que advoca per ciutats dissenyades a l'escala de la vida quotidiana, amb espais multifuncionals, ben connectats, visibles i acollidors per a tothom.

Per tant, el IV Pla d'Igualtat té l'oportunitat d'impulsar un eix potent d'Urbanisme i Seguretat que no es limiti a actuacions puntuals, sinó que promogui una revisió integral del disseny urbà amb criteris de gènere, vida quotidiana i seguretat percebuda.

#### **Eix 4: violències masclistes**

L'erradicació de les violències masclistes és un pilar fonamental de qualsevol política d'igualtat. L'enquesta realitzada a Mollet del Vallès demostra una alta consciència social sobre la gravetat d'aquest problema, alhora que indica una prevalença i una important xifra oculta de fets de victimització (nombre de persones entrevistades víctimes d'un o més fets delictius relacionats amb violències sexuals) que no arriba als serveis institucionals.

#### **Consciència social del problema**

Hi ha un consens pràcticament unànime a la societat molletana sobre la magnitud de la violències masclistes. Un aclaparador 97,6% de les persones enquestades considera que és un problema "molt greu" (83,2%) o "bastant greu" (14,4%). Aquesta dada és un actiu social de primer ordre: legitima plenament l'acció de l'Ajuntament en aquest camp i proporciona una base sòlida per a la implementació de polítiques públiques valentes i dotades de recursos. La ciutadania entén la urgència i la importància d'aquesta lluita.

#### **Prevalença de les violències masclistes**

Tot i les limitacions de la mostra, les dades sobre fets de victimització directa (les experiències de victimització relacionades amb les violències sexuals de les dones) són i han de ser un focus d'atenció prioritari. Més de la meitat de les dones enquestades (un 54,6%) afirmen haver patit algun tipus de violència masclista al llarg de la seva vida. Aquesta xifra, tot i que no pot ser extrapolada al conjunt de la població femenina del municipi, sí que evidencia que les violències masclistes son una experiència propera i estesa entre les dones que han respost.

Quan s'analitzen les formes de violència patides, emergeix un espectre ampli que va des de les manifestacions més subtils fins a les més explícites. Les formes més reportades són els "micromasclismes" (comentaris sexistes, ignorar opinions), mencionats per 40 de les 77 dones que van patir violència, la "violència psicològica" (insults, humiliacions, control), amb 36 mencions, i la "violència sexual" (agressió, assetjament), amb 25 mencions. També es reporten casos de violència física (7) i econòmica (8). Aquestes dades són coherents amb estudis a gran escala com l'Enquesta de Violència Masclista de Catalunya, que mostren prevalences molt elevades en diferents àmbits de la vida de les dones.

## La xifra oculta i la resposta institucional

Una de les troballes més preocupants de l'enquesta és l'enorme bretxa entre el fet de patir violència i la cerca d'ajuda institucional. De les 77 dones que van afirmar haver patit violència masclista, una representativitat significativa del 58,4% va respondre: "No, no he buscat ni rebut atenció". Només un 3,9% va afirmar haver rebut l'atenció adequada, mentre que un 13% la va considerar insuficient.

Aquesta "xifra oculta" posa de manifest les múltiples barreres que impedeixen a les dones accedir als circuits d'ajuda. Aquestes poden incloure el desconeixement dels recursos existents, la por a les conseqüències de denunciar, la desconfiança en el sistema judicial o policial, o la normalització de certes formes de violència, especialment les psicològiques o els micromasclismes, que sovint no són percebudes com a "prou greus" per activar un recurs formal. Aquesta situació exigeix una reflexió profunda per part de l'Ajuntament: no n'hi ha prou amb disposar de serveis d'atenció, sinó que és imprescindible fer-los coneguts, accessibles, propers i, sobretot, generar la confiança necessària perquè les dones sentin que fer el pas de demanar ajuda és un camí segur i reparador.

## Coneixement dels recursos municipals

L'anàlisi del coneixement dels recursos municipals corrobora parcialment les barreres esmentades. El Servei d'Informació i Atenció a les Dones (SIAD del CIRD Joana Barcala) presenta un nivell de coneixement millorable: un 30,5% de la mostra total declara que no el coneixia. Si bé un 28,7% afirma conèixer-lo i saber quins serveis ofereix, un altre 28,1% només "n'ha sentit a parlar". És important augmentar la notorietat i la comprensió de les funcions d'aquest servei clau.

En contrast, els Punts Lila instal·lats en espais d'oci i festes tenen un grau de coneixement i una valoració molt més elevats. La gran majoria de les persones enquestades els coneix i els considera "molt necessaris". Aquest èxit demostra l'eficàcia de les estratègies proactives que porten els recursos allà on és la gent, amb un missatge clar i una funció específica i visible. Aquesta experiència positiva hauria de servir d'inspiració per a dissenyar noves estratègies de comunicació i apropament per a altres serveis com el SIAD.

## **Eix 5: participació, oportunitats i avaluació de les polítiques d'igualtat**

Aquest darrer eix analitza les percepcions de la ciutadania sobre l'estat de la igualtat d'oportunitats a Mollet del Vallès, el seu nivell de participació en la vida comunitària i la valoració que fan de l'esforç de l'Ajuntament en la promoció de la igualtat. Els resultats indiquen que, si bé hi ha una base social favorable a les polítiques d'igualtat, la percepció general és que encara queda un llarg camí per recórrer i que l'acció municipal pot i ha de ser més ambiciosa.

### **Percepció sobre la igualtat d'oportunitats**

La percepció d'una igualtat d'oportunitats real entre dones i homes està lluny de ser una realitat a Mollet, segons les persones enquestades. Una majoria clara del 62,9% considera que "els homes tenen més oportunitats" per participar i ocupar llocs de responsabilitat a les empreses i a la vida pública. Només un 18,6% creu que dones i homes tenen les mateixes oportunitats. Aquesta percepció és especialment acusada entre les dones.

En l'àmbit específic de les oportunitats laborals i d'emprenedoria per a les dones a la ciutat, l'opinió predominant és modesta. La majoria de les respostes qualifiquen les oportunitats de "regulars", amb un percentatge molt reduït d'opinions "bones" o "molt bones". Aquestes dades assenyalen la necessitat que el Pla d'Igualtat inclogui mesures concretes per fomentar l'ocupació de qualitat i el lideratge femení en el teixit econòmic local.

### **Participació social i comunitària**

La participació en el teixit associatiu i en les activitats organitzades per l'Ajuntament és un indicador de cohesió social i de capital comunitari. Les dades de l'enquesta mostren nivells de participació moderats. Un 25,1% de les persones enquestades forma part activa d'alguna associació o entitat del municipi. Pel que fa a la participació en activitats municipals (culturals, esportives, festives), la freqüència més comuna és "diverses vegades a l'any". Seria pertinent, en futures anàlisis, aprofundir si existeixen barreres de gènere (com la manca de temps per a les dones) que condicionin aquests patrons de participació.

### **Valoració de l'acció municipal**

La valoració que fa la ciutadania de l'esforç de l'Ajuntament per promoure la igualtat és un termòmetre clau per orientar l'acció futura. En una escala de l'1 al 5, la puntuació mitjana se situa en un 3,46, la qual cosa indica una aprovació moderada però sense entusiasme, amb un ampli marge de millora percebut.

No obstant això, aquesta valoració s'ha de llegir en paral·lel a una altra dada molt significativa. Una sòlida majoria de la mostra (55,7% entre "d'acord" i "totalment d'acord") subscriu l'afirmació que "les polítiques d'igualtat que impulsa l'Ajuntament beneficien tota la societat de Mollet, no només les dones". Aquestes dues dades, aparentment contradictòries, ofereixen una clau de lectura estratègica de gran valor. La ciutadania no està en contra de les polítiques d'igualtat; al contrari, entén majoritàriament que són un bé comú que millora el conjunt de la societat. La seva valoració moderada de l'esforç actual no és un rebuig, sinó una demanda d'una major ambició i eficàcia. L'Ajuntament compta, per tant, amb una sòlida legitimitat social per impulsar un IV Pla Estratègic d'igualtat amb més recursos i amb un impacte més visible, comunicant-lo sempre des d'aquesta perspectiva de benefici col·lectiu que la pròpia ciutadania ja valida.

## Conclusions i recomanacions estratègiques per al IV pla d'igualtat

L'anàlisi de l'enquesta ciutadana ofereix una diagnosi rica i complexa sobre l'estat de la igualtat de gènere a Mollet del Vallès. Les dades dibuixen un context on conviuen una alta consciència social sobre les desigualtats amb la persistència de pràctiques i estructures profundament generitzades.

### Síntesi de les conclusions principals

- 1. Cures i temps:** es constata una profunda i persistent divisió sexual del treball a les llars de Mollet. Les dones assumeixen una considerable major càrrega de treball no remunerat, la qual cosa genera una "pobresa de temps" sistèmica. Aquesta desigualtat no és una qüestió privada, sinó un problema estructural amb impactes directes i mesurables en la salut (especialment la salut mental), el benestar, i les oportunitats de participació social i econòmica de les dones.
- 2. Seguretat i espai públic:** existeix una bretxa de gènere en la percepció de la seguretat a l'espai públic, especialment durant la nit. Aquesta por condiciona la llibertat de moviment de les dones i limita el seu dret a la ciutat. Les demandes ciutadanes per millorar la seguretat no se centren en mesures de control, sinó en un model d'urbanisme que promogui espais més amables, visibles i plens de vida, en línia amb els principis de l'urbanisme feminista.
- 3. Violències masclistes:** la societat molletana mostra un rebuig gairebé unànime a les violències masclistes. No obstant això, l'enquesta indica una prevalença elevada i, sobretot, una xifra oculta de les experiències de victimització relacionades amb les violències sexuals de les dones.

La majoria de dones que han patit violència no han accedit als serveis d'atenció, la qual cosa apunta a barreres com el desconeixement, la por o la normalització de certes agressions.

4. **Percepció i acció municipal:** la ciutadania percep que la igualtat real d'oportunitats encara no s'ha assolit. Tot i que valora positivament el concepte de polítiques d'igualtat com un benefici per a tota la societat, la valoració de l'esforç municipal actual és moderada, la qual cosa indica una expectativa d'una major ambició i impacte per part de l'Ajuntament.

### Recomanacions estratègiques

A partir d'aquestes conclusions, es proposen les següents línies d'actuació per al IV Pla Estratègic d'Igualtat de Gènere:

- **Eix de corresponsabilitat i usos del temps:**

- **Crear programes de noves masculinitats:** dissenyar i implementar tallers i campanyes de sensibilització adreçats específicament a homes per promoure la seva implicació activa en les tasques de cures i la corresponsabilitat, seguint models d'èxit d'altres municipis.
- **Impulsar un pacte local per a la racionalització horària:** establir aliances amb el teixit empresarial i comercial de Mollet per promoure mesures de racionalització horària, flexibilitat laboral i compactació de jornades que facilitin una conciliació real i corresponsable.
- **Enfortir la xarxa pública de cures:** ampliar l'oferta de places d'escola bressol pública (0-3 anys), crear serveis de cangur municipal i espais de respir familiar per a persones cuidadores, donant resposta a una de les principals demandes ciutadanes.

- **Eix de ciutat feminista (urbanisme i seguretat):**

- Realitzar marxes exploratòries i una auditoria de seguretat: organitzar caminades amb grups de dones per avaluar la seguretat percebuda en els "punts negres" identificats a l'enquesta (Plana Lledó, entorns d'estacions, parcs) i implementar un pla de xoc amb millores concretes (il·luminació, visibilitat, manteniment, senyalització).
- Integrar la perspectiva de gènere en la planificació urbana: aprovar una guia o instrucció tècnica municipal que asseguri que tots els nous projectes urbanístics i de reforma de l'espai públic incorporin de manera sistemàtica criteris de seguretat, accessibilitat i vida quotidiana, basats en manuals de referència sobre urbanisme feminista.

- **Eix d'erradicació de les violències masclistes:**

- Rellançar la comunicació del SIAD: dissenyar i executar una campanya de comunicació multicanal i sostinguda en el temps per donar a conèixer el Servei d'Informació i Atenció a les Dones, el CIRDA Joana Barcala, els serveis que ofereix i les diferents vies d'accés, posant èmfasi en la confidencialitat i en les opcions de suport que no requereixen necessàriament una denúncia.
- Reforçar la prevenció en l'àmbit educatiu: intensificar i ampliar els programes de coeducació i prevenció de les violències masclistes a escoles i instituts, amb un enfocament específic en la gestió de les emocions, les noves masculinitats, el consentiment i la prevenció de les violències digitals.

- **Eix transversal (oportunitats i governança):**

- Fomentar el lideratge i l'empoderament econòmic de les dones: crear línies de suport, formació i mentoria per a l'emprenedoria femenina i programes que impulsin l'accés de les dones a llocs de responsabilitat en el teixit econòmic i social del municipi.
- Establir un sistema d'avaluació transparent i participatiu: definir indicadors clars i mesurables per a cada acció del IV Pla Estratègic d'Igualtat i crear mecanismes de seguiment (com un informe anual o una enquesta de satisfacció) que permetin a la ciutadania conèixer i valorar l'impacte real de les polítiques implementades, millorant així la confiança i la percepció de l'esforç municipal.

### **9.3. Anàlisi qualitativa del grup focal de dones: veus, reptes i propostes per al IV Pla Estratègic d'Igualtat de Mollet del Vallès**

#### **Introducció: la construcció d'un discurs col·lectiu**

Aquest informe presenta una anàlisi sociològica de les narratives, percepcions i propostes emergides durant la sessió del grup focal de dones, realitzada en el marc de la fase de diagnosi del IV Pla Estratègic d'Igualtat de Gènere de Mollet del Vallès. La metodologia del grup focal, com a tècnica d'investigació qualitativa, no busca la representativitat estadística, sinó la profunditat i la riquesa dels significats que les participants atribueixen a les seves experiències. L'objectiu d'aquesta anàlisi és, per tant, interpretar el discurs col·lectiu que es construeix a través de la interacció, identificant els eixos temàtics clau, les tensions estructurals i les demandes latents que defineixen el que significa ser dona a Mollet avui.

Les veus recollides en aquesta sessió transcendeixen l'anècdota personal per esdevenir un reflex de fenòmens socials més amplis. A través de les seves històries, s'il·lumina les complexes interaccions entre l'esfera pública i la privada, entre la seguretat percebuda i la violència invisible, i entre la participació comunitària i les barreres estructurals. Aquest document desglossa aquestes dimensions per oferir una base empírica sòlida i qualitativament rica per a la redacció d'un Pla d'Igualtat arrelat a la realitat viscuda de les dones del municipi.

## **Anàlisi de la dinamització i la dinàmica grupal**

Abans d'entrar en el contingut temàtic, és metodològicament rellevant analitzar el procés grupal en si mateix. La sessió va seguir una evolució arquetípica d'un grup focal ben dinamitzat: va començar amb "veus tímides" que, a mesura que es consolidava un clima de confiança i seguretat, van anar teixint un "relat col·lectiu". La capacitat de la moderació per crear aquest espai segur es fa palesa en el moment en què una participant se sent amb la confiança suficient per compartir una experiència de violència institucional extremadament traumàtica, un fet que només és possible en un entorn de màxim respecte i escolta activa.

La dinàmica va permetre que el grup passés de la descripció d'experiències individuals a una anàlisi estructural compartida. Un exemple clar és la transició del concepte de "conciliació" com a problema personal a la identificació explícita del "patriarcat" com a arrel del problema. Aquest salt analític demostra que la interacció grupal va funcionar com un catalitzador de la consciència col·lectiva, transformant el malestar individual en una crítica política i social.

## **Eixos temàtics d'anàlisi**

Del discurs grupal emergeixen quatre grans eixos que estructuraven les experiències de les dones a Mollet. Aquests eixos estan profundament interconnectats i mostren com les desigualtats en un àmbit reforcen i perpetuen les desigualtats en els altres.

### **1. La seguretat a l'espai públic**

El primer eix analitza la relació de les dones amb l'espai públic, una relació marcada per la sensació d'inseguretat.

- **La construcció del mapa mental sobre espais percebuts com insegurs:** les participants descriuen un mapa mental de la ciutat on certs espais, com carrers amb poca il·luminació, esdevenen zones a evitar, especialment de nit.

aquesta percepció no es basa necessàriament en experiències directes de violència, sinó en una "sensació persistent d'indefensió" que condiciona la seva llibertat de moviment i el seu dret a la ciutat.

- **El debat sobre la vigilància:** la discussió sobre les càmeres de seguretat revela una tensió clau entre el desig de protecció i el rebuig al control social. Mentre que algunes participants valoren el seu efecte dissuasiu i la seva utilitat per identificar agressors, altres adverteixen sobre la pèrdua de privacitat i la "falsa sensació de seguretat". És significatiu que sorgeixi l'argument que la prevenció real ha de ser social i educativa, apuntant a un canvi cultural profund en lloc de solucions tecnològiques.
- **La desmitificació de la violència:** el punt d'inflexió en la conversa és la distinció crucial que fa una participant entre "molèsties" (incivisme) i "inseguretat real". El grup arriba a un consens fonamental: la violència masclista més greu i freqüent no la comet un desconegut en un carreró fosc. Com recorda una veu, "els números canten": la majoria de les agressions sexuals i els feminicidis són perpetrats per persones de l'entorn de confiança de la víctima. Aquesta conclusió desplaça el focus del perill de l'esfera pública a la privada i institucional.

## 2. L'esfera privada: la càrrega invisible de les cures i la conciliació

La conversa transita de manera natural de la inseguretat al carrer a la pressió a la llar, identificant la gestió del temps i les cures com el nucli estructural de la desigualtat.

- **La "càrrega mental" com a concepte central:** les participants defineixen la conciliació no com una simple gestió d'horaris, sinó com la possibilitat de tenir temps per al creixement personal i professional. Emergeix amb força el concepte de "càrrega mental": la responsabilitat invisible de planificar, organitzar i recordar-ho tot, que genera un "sentiment de culpa constant". L'exemple de la participant jubilada que se sent culpable per no "arribar" a cuidar la seva mare de 96 anys és demolidor, ja que demostra que aquesta càrrega transcendeix la criança i es perpetua al llarg de tot el cicle vital de les dones.
- **La trampa de la "Superwoman" i les barreres internes:** l'ideal de la "Superwoman" es desemmascara com una pressió social que impedeix a les dones posar límits. La dificultat per "aprendre a dir: no puc" es revela com una barrera interna, fruit d'una socialització de gènere que les empeny a prioritzar les necessitats dels altres per sobre de les pròpies.

- **La paradoxa de les solucions:** el debat sobre com resoldre aquest desequilibri és d'una gran profunditat sociològica. D'una banda, hi ha una demanda clara de serveis públics de cures, especialment per a les més vulnerables, com les dones migrants. D'altra banda, sorgeix una advertència crítica: si els serveis externs són l'única solució, es corre el risc de perpetuar la "deixadesa absoluta de les seves obligacions" per part dels homes. La demanda no és només de conciliació, sinó de **corresponsabilitat real**, un canvi de paradigma on els homes no "ajuden", sinó que "comparteixen" la responsabilitat.

### 3. La participació pública i l'apoderament dels grups de dones i del moviment feminista

La manca de temps i energia derivada de la doble jornada impacta directament en la capacitat de les dones per participar en la vida pública i defensar els seus drets col·lectivament.

- **La dificultat per a la participació:** tot i que les dones són el motor de la vida associativa i cultural de Mollet, es detecta una debilitat de la participació en les entitats específiques de dones, que els últims anys han passat de cinc a dues. Això evidencia la necessitat d'eines i de suport per avançar i dotar d'estabilitat el moviment feminista a la ciutat.
- **La necessitat d'un espai referencial:** la programació del CIRD, que combina activitats generalistes amb específiques per a les dones, s'identifica com una debilitat per part de les associacions de dones, que reclamen un espai no mixt, d'ús exclusiu. Un dels arguments és el de la seguretat per a les dones víctimes de violència, perquè tinguin la certesa que "no es creuaran amb els seus maltractadors".

### Conclusions i recomanacions estratègiques per al IV Pla d'Igualtat

La sessió del grup focal ofereix una diagnosi qualitativa d'un valor incalculable. Les veus de les dones de Mollet no només identifiquen problemes, sinó que apunten directament a les solucions, dibuixant un full de ruta clar per a l'acció municipal. Les seves propostes finals ("la vareta màgica") es poden traduir en els següents eixos estratègics:

1. **Garantir el dret al temps i a les cures:** el Pla ha de prioritzar polítiques que abordin la conciliació des d'una doble perspectiva:

- Ampliació de serveis públics de cures: realitzar un estudi de necessitats per ampliar l'oferta de places d'escoles bressol i centres de dia per a la gent gran, entenent-los com una infraestructura essencial per a la igualtat.

- **Foment de la corresponsabilitat masculina:** dissenyar i implementar programes i campanyes específicament adreçades als homes per promoure un repartiment equitatiu de les tasques domèstiques i de cura, superant el model de l'"ajuda".

2. **Gaudir d'un espai físic per a les dones i el moviment feminista:** el Pla ha d'incloure com a objectiu prioritari que les dones disposin d'un espai de referència, segur, visible i d'ús exclusiu per a les entitats feministes i serveis com el CIRD. Es demana que l'Ajuntament tingui un rol de promoció en la construcció de la xarxa i que aquest espai actuï com a motor per reconstruir i enfortir el teixit associatiu de dones.

3. **Construir una ciutat segura des d'una perspectiva integral:** la seguretat ha d'anar més enllà de la vigilància de l'espai públic.

- **Urbanisme amb perspectiva de gènere:** consolidar les auditories urbanes participatives (marxes exploratòries) per identificar i corregir punts negres (manca d'il·luminació, etc.).
- **Protocols contra la violència:** crear i implementar protocols de prevenció i actuació contra la violència masclista en tots els serveis públics, especialment en els sanitaris, garantint espais realment segurs per a totes les dones.

4. **Garantir el dret a la informació:** dissenyar una campanya de comunicació potent, multicanal i sostinguda en el temps per assegurar que la informació sobre tots els recursos disponibles (SIAD, associacions, etc.) arribi a totes les dones del municipi. La informació ha de ser omnipresent en espais quotidians com lavabos públics, comerços o centres de salut.

En definitiva, les dones de Mollet han transformat un espai de diàleg en un acte de diagnòsi col·lectiva. Les seves veus, plenes d'experiència i lucidesa, no només assenyalen les esquerdes del sistema, sinó que també ofereixen les eines per reparar-les. Escollir-les és el primer pas per construir una ciutat on ser dona no sigui una lluita quotidiana, sinó una experiència plena de llibertat i oportunitats.

## Elaboració del Pla

El IV Pla Estratègic d'Igualtat de Gènere de Mollet del Vallès (2026–2029) s'ha elaborat entre els mesos de **març de 2025 i febrer de 2026**, a partir d'un procés rigorós de diagnosi, participació i treball tècnic.

La **direcció del Pla** ha anat a càrrec de **Verónica Martínez**.

L'**equip tècnic responsable de l'elaboració** ha estat **Plataforma de Comunicació**, que ha desenvolupat les tasques de diagnosi, anàlisi, definició estratègica i redacció del document.

La **Regidoria de Feminisme de l'Ajuntament de Mollet del Vallès** ha participat activament en tot el procés en la definició dels eixos, objectius i accions del Pla, i garantint-ne l'encaix amb les polítiques municipals.

Així mateix, la **regidora de Feminisme, Estela Mas**, ha tingut un paper actiu en el lideratge polític del Pla i en la validació del seu enfocament estratègic, reforçant el compromís institucional de l'Ajuntament amb la igualtat de gènere.



Ajuntament de  
Mollet del Vallès