

**III Pla d'Igualtat de Gènere
(2016-2020)
AVALUACIÓ
DIAGNOSI
PLA D'ACCIÓ**

Ajuntament de Mollet del Vallès

Coordinació del treball:
Oficina de Polítiques d'Igualtat i Drets Civils

Autores:
Clara Dachs i Bernad
Laura Cañadell i Castellà
Polítiques d'Equitat de Gènere

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

Índex

1. PRESENTACIÓ	4
2. MARC CONCEPTUAL DE LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT	5
2.1 Evolució històrica: de les reivindicacions feministes a l'agenda política	5
2.2 El paper dels governs locals	6
2.3 Els plans d'igualtat	7
3. MARC NORMATIU	7
3.1 Àmbit internacional	8
3.2 Àmbit comunitari.....	8
3.3 Àmbit estatal, autonòmic i local.....	9
4. PROCÉS D'ELABORACIÓ	14
4.1 Fases de la metodologia	14
4.2 Eines metodològiques	15
5. AVALUACIÓ	19
5.1 Introducció	19
5.2 Les polítiques d'igualtat a Mollet del Vallès	20
5.3 Valoració del document del II Pla d'igualtat de Gènere.....	23
5.3.1 Estructura	23
5.3.2 Metodologia.....	25
5.3.3 Continguts	27
5.3.4 Punts forts i punts febles del document.....	27
5.4 Grau d'acompliment de les accions i coneixement del II Pla	28
5.5 Recomanacions i propostes per a una nova planificació.....	33
6. DIAGNOSI DE GÈNERE	35
6.1 Introducció	35
6.2 Contextualització de Mollet del Vallès.....	36
6.3 Diagnosi amb perspectiva de gènere	44
6.3.1 Compromís amb la igualtat i transversalitat de gènere	45
6.3.2 Abordatge i acció contra la violència masclista	53
6.3.3 Drets i qualitat de vida.....	62
6.3.4 Reformulació dels treballs i dels temps	75
6.3.5 Participació, apoderament i visibilització de les dones en tots els àmbits	85
7. PLA D'ACCIÓ	92
8. BIBLIOGRAFIA	121
9. GLOSSARI	123
10. ANNEX	126
10.1 Annex 1. Llistat d'accions del II Pla, portades a terme.....	126
10.2 Annex 2. Eines metodològiques utilitzades	129
10.3 Annex 3. Fitxa d'avaluació del III Pla.....	137

1. Presentació

La desigualtat envers les dones continua present en la nostra societat i continua vulnerant l'exercici dels seus drets.

Els poders públics tenim la responsabilitat de treballar per eradicar la discriminació de gènere i atendre les necessitats socials que aquesta discriminació provoca a les dones. L'administració local té un gran protagonisme a l'hora de desenvolupar polítiques de gènere i ha demostrat que la seva proximitat a la ciutadania la converteix en un actor clau per intervenir i implantar polítiques públiques de gènere. El resultat d'aquestes polítiques han fet possible que Mollet del Vallès hagi avançat molt, de la mateixa manera que ha avançat la societat en general.

Però el camí de la plena igualtat és encara molt llarg. Potser ara pensem que la desigualtat és menys evident a la que vivíem fa uns anys. Hem legislat, hem fet plans, hem organitzat, hem donat estructura a serveis essencials per atendre les dones, etc., però seguim detectant una desigualtat implícita i una violència masclista en els àmbits quotidians i de relació i en el discurs social imperant, que denoten que, en un nivell potser més subtil, la dona, com a subjecte, continua sent entesa com un objecte i com una propietat.

Les xifres de violència masclista, les dades socials publicades, els resultats de les enquestes d'opinió amb joves i amb la població en general segueixen evidenciant la desigualtat i la discriminació envers les dones. I el discurs social, que hem de revisar urgentment, propicia que la població en general, però de manera especial el jovent, no arribi a identificar situacions de violència o discriminació com a tals i les catalogui com fets normalitzats.

Per això ha de continuar el nostre treball, des dels àmbits públics, per a l'educació i la conscienciació, a més del suport i l'ajuda directes a les dones. I ho hem de fer apostant per les noves generacions, convidant-les a participar en les associacions que treballen activament per la igualtat, innovant les fórmules de participació amb uns llenguatges i uns formats en què els joves se sentin identificats; i, sobretot, assumint que les polítiques d'igualtat no són un àmbit només de les dones i per a les dones, sinó que són un entorn també per als homes, i que aquest treball conjunt ha de ser un dels exemples que hem de llegar a les generacions futures en un nou paradigma de la lluita per a la plena igualtat dels drets de les dones.

Ara us presentem el III Pla d'Igualtat de Gènere de Mollet del Vallès, un document que, igual que els plans anteriors, vol recollir les polítiques públiques de gènere al nostre municipi per als propers quatre anys i reflecteix les aportacions fetes, tant en la detecció de necessitats com en les propostes, per persones expertes, pel teixit associatiu i pel jovent del nostre municipi.

I per tot el que hem explicat, aquest III Pla vol aprofundir en la vessant educativa, que ha de fer extensiva la sensibilització tant cap a homes com a dones tot identificant els nostres rols i les nostres accions per transformar-les de manera adequada i assegurar-nos una convivència realment igualitària en tots els àmbits de la nostra vida.

El futur de la humanitat depèn inexorablement del progrés de la condició de la dona en tots els aspectes. Tenim grans reptes encara, però certament també tenim gran avenços. Mollet del Vallès, que creu i treballa per aquest progrés social, seguirà en la lluita activa per la igualtat dels drets de les dones. Només així l'aconseguirem.

Josep Monràs i Galindo
Alcalde

Mollet del Vallès, maig de 2016.

2. Marc conceptual de les polítiques d'igualtat

La igualtat de dones i homes és un principi jurídic universal reconegut a diversos textos internacionals i europeus, així com a la Constitució Espanyola de 1978. Aquest principi constitueix un pilar bàsic de les societats democràtiques modernes i vertebrada el reconeixement de drets i llibertats de les dones en diferents àmbits de la vida.

Aquest reconeixement formal ha permès un progrés en el cos legislatiu i també en el context institucional, amb el desenvolupament de polítiques públiques d'igualtat i d'estructures i organitzacions específiques.

Tot i haver estat un pas decisiu, a l'actualitat continuen presents diverses formes de desigualtats i discriminacions vers les dones com per exemple la violència masclista, un major índex d'atur, la segregació laboral, la menor representació en càrrecs de responsabilitat política, social, cultural i/o econòmica o els problemes de conciliació de la vida personal, familiar i laboral que són, entre molts d'altres, indicadors que la igualtat plena i efectiva és encara una fita a assolir.

2.1 Evolució històrica de les reivindicacions feministes a l'agenda política

Les polítiques públiques d'igualtat de gènere sorgeixen per donar resposta a les demandes i necessitats de les dones i tenen com a finalitat eradicar les desigualtats existents entre dones i homes en els diferents àmbits de la vida social, política, econòmica i cultural.

La seva incorporació a l'agenda pública, gràcies a les reivindicacions feministes i als moviments de dones que han tingut lloc al llarg de la nostra història, ha estat fonamental pel progrés dels drets de les dones i pel desenvolupament de la igualtat i la justícia en les nostres societats contemporànies.

Tot i que es té coneixement de reivindicacions expressades per dones que es remunten a l'Edat Mitjana, la majoria de pensadores feministes coincideixen en dir que el feminisme, com a moviment social i cos teòric, apareix vinculat a la Il·lustració. Durant els segles XVIII i XIX, les demandes se centraven principalment en els drets civils, l'accés a l'educació, al treball remunerat, al sufragi femení i, en definitiva, en la defensa i el reconeixement de la plena ciutadania de les dones.

Els anys 60 i 70 representen una època d'intensa agitació política per al feminisme que busca noves formes d'organització per produir transformacions culturals i socials més profundes. Denuncien l'exclusió de les dones de l'esfera pública i reclamen la igualtat de tracte.

La presència del feminisme en la política formal es dona en els anys posteriors, en els quals comença l'etapa de reconeixement normatiu, es creen els primers organismes específics i s'impulsen les primeres estratègies polítiques formals de cara a augmentar la participació i visibilització de les dones a l'esfera

pública, establint mecanismes d'acció positiva.

Sens dubte, la intervenció de la comunitat internacional ha estat decisiva en el recorregut de les polítiques d'igualtat de gènere i, en concret, el reconeixement de la necessitat d'introduir l'estratègia del *gender mainstreaming* o transversalitat de gènere que, tal i com defineix el Consell d'Europa, resulta una eina clau per l'organització (reorganització), la millora, el desenvolupament, i l'avaluació dels processos polítics, de manera que la perspectiva d'igualtat de gènere s'incorpori a totes les polítiques, a tots els nivells i en totes les etapes, pels agents normalment involucrats en l'adopció de mesures polítiques.

A partir d'aquí, les polítiques d'igualtat de gènere s'articulen en base a l'anomenada estratègia dual que combina aquesta perspectiva transversal amb les accions positives que continuen, en molts casos, essent necessàries per equilibrar determinades condicions de desigualtat que persisteixen a la nostra societat.

2.2 El paper dels governs locals

L'administració pública local, per les seves pròpies característiques que la configuren com un govern proper a la ciutadania i a la realitat social, se situa en una posició idònia per assumir un paper actiu en el desenvolupament de les polítiques d'igualtat, dins del marc de les seves competències. Així ho reconeix la pròpia Carta Europea d'Autonomia Local quan estableix que "l'exercici de les responsabilitats públiques, de manera general, ha de correspondre preferentment a les autoritats més properes a la ciutadania".¹

En aquest sentit, les iniciatives de la Comunitat Internacional influenciaren, des d'un bon inici, les administracions locals, que començaren a impulsar les primeres accions i a crear els primers serveis d'atenció a les dones, dirigides principalment a atendre les situacions de violència de gènere.

De la mà del progrés normatiu i institucional, i amb la presència cada cop més evident del moviment associatiu de dones, els governs locals inicien una etapa de forta implicació política amb la igualtat, més enllà d'una postura assistencialista, adoptant mesures de sensibilització i de transformació social.

A partir de la dècada dels 90, els governs locals adquireixen un paper protagonista en el desenvolupament d'aquestes polítiques, creant estructures tècniques específiques com les Regidories de Dones o d'Igualtat, impulsant serveis per a les dones, creant programes estables, destinant recursos econòmics i humans, com les agents d'igualtat, i incorporant la transversalitat

¹ Article 4.3 de la Carta Europea d'Autonomia Local, de 15 d'octubre de 1985, ratificada per instrument de 20 de gener de 1988, a Diputació de Barcelona (2007): *Marc legislatiu i competencial de les polítiques d'igualtat de gènere en l'àmbit local i propostes de futur*.

de gènere com a estratègia per introduir el principi d'igualtat en totes les polítiques públiques locals, treballant paral·lelament vers el reconeixement i valoració d'allò que té a veure amb el femení i amb el món de les dones.

2.3 Els Plans d'Igualtat

Entre els principals instruments de planificació i implementació de les polítiques públiques de gènere cal destacar els Plans d'Igualtat. Els plans constitueixen un conjunt ordenat d'objectius i mesures que permeten desenvolupar una estratègia integral orientada a millorar i equilibrar la situació de dones i homes en un territori i/o organització, a partir d'una anàlisi de diagnòstic prèvia d'aquesta situació.

El seu impuls sorgeix del reconeixement de les desigualtats i discriminacions existents per raó de gènere i de la voluntat per transformar aquesta realitat. Les actuacions s'encaminen a afavorir la igualtat de dones i homes en tots els àmbits de la societat, i a propiciar un model de ciutadania més igualitari, basat en el respecte i l'equitat.

Amb aquest objectiu, els governs locals de la demarcació de Barcelona, en el marc de les seves competències, dissenyen i implementen els Plans Locals d'Igualtat. Concebutos com una eina de treball transversal, els plans incorporen totes o diverses àrees del Consistori per tal d'introduir el principi d'igualtat en totes les actuacions municipals. Aquest necessari plantejament transversal requereix de l'adquisició de compromisos polítics i també de la sensibilitat, la voluntat i la implicació de tot el personal municipal.

El Pla d'Igualtat és, doncs, un document clau que, a més de servir per a la planificació i la posada en marxa d'actuacions concretes, ha de preveure el seguiment i l'avaluació posterior del camí recorregut en aquesta matèria i ha de poder mesurar l'impacte o els efectes del mateix en les condicions de vida de la ciutadania a la què s'adreça i, especialment, en la millora de la situació de les dones.

3. MARC NORMATIU

Tal com hem vist, l'evolució de les polítiques d'igualtat, així com les estratègies per la seva implementació, han estat fortament determinades per un important desplegament normatiu que s'ha donat en l'àmbit comunitari, estatal, autonòmic i local, com a resultat, en gran part, dels instruments jurídics, polítics i tècnics impulsats des de Nacions Unides. Així doncs, avui disposem d'un marc legal en els diferents nivells institucionals que propugna el respecte al principi d'igualtat entre homes i dones i fonamenta la implementació de les polítiques d'igualtat en tots els àmbits socials.

3.1 Àmbit internacional

En l'àmbit internacional, el paper de les Nacions Unides ha estat fonamental en el desenvolupament de les polítiques de gènere. A partir de l'aprovació de la **Declaració Universal dels Drets Humans**, l'any **1948**, per part de l'Assemblea General de les Nacions Unides, la comunitat internacional adquireix una nova consciència en relació a la situació mundial de les dones i adopta el compromís de portar a terme conferències mundials periòdiques per elaborar estratègies i plans d'acció. Aquestes conferències han contribuït enormement a situar la igualtat de gènere en el centre de l'agenda política mundial.

Així, l'any **1975** se celebra a **Mèxic** la **I Conferència Mundial de la Dona** i, quatre anys després, s'aprova la **Convenció sobre l'Eliminació de totes les Formes de Discriminació contra la Dona (CEDAW)**. Ratificada per Espanya l'any 1984, és considerada la carta internacional dels drets humans de les dones, amb 30 articles que recullen aquests drets en diversos àmbits socials i estableixen les mesures a adoptar pels governs. La **II i III Conferència Mundial de la Dona (Copenhaguen, 1980 i Nairobi, 1985)** van permetre adoptar importants plans d'acció amb mesures en l'àmbit laboral i educatiu i promoure la creació d'oficines de la dona de caràcter estatal.

Però, sens dubte, serà la **IV Conferència de Beijing de 1995** la que marcarà un punt d'inflexió en el desenvolupament de les polítiques d'igualtat, amb l'aprovació per unanimitat de la Plataforma d'Acció i la incorporació del *mainstreaming* de gènere o transversalitat de gènere com a mecanisme d'actuació.

Així, s'obre una etapa en la qual es busca analitzar els fonaments, les causes i les estructures que es troben a la base de les desigualtats existents. Per tant, a banda de les accions encaminades a garantir la condició jurídica i social de les dones, també es planteja la necessitat de reorganitzar les institucions i d'adquirir compromisos polítics i econòmics que puguin transformar la societat en el seu conjunt.

Posteriorment, i per tal de realitzar un seguiment del compliment dels compromisos adquirits a Beijing, s'han realitzat tres conferències més, però ja no han suposat un avenç tan significatiu com va representar Beijing, tot i que han permès reafirmar els compromisos contrets l'any 1995.

3.2. Àmbit comunitari

A nivell europeu, les primeres directrius i disposicions jurídiques a favor de la igualtat de tracte entre les dones i els homes queden recollides al **Tractat de Roma**, de **1975**, que imposa l'obligació als Estat Membres de garantir l'aplicació del principi d'igualtat salarial per un mateix treball o un treball d'igual

valor. Des d'aleshores, la igualtat de gènere s'ha anat consolidant en el dret comunitari fins a convertir-se en un dels principis fonamentals.

Així es constata amb l'aprovació al **1997** del **Tractat d'Amsterdam**, el qual articula la igualtat entre homes i dones, l'antidiscriminació i les mesures d'acció positiva. El text normatiu comunitari situa la igualtat de gènere com a principal objectiu de la Unió Europea i com a element estructural de la seva política social. El tractat d'Amsterdam reforça també la idea d'incorporar la perspectiva de gènere a totes les polítiques públiques, és a dir, d'aplicar el *mainstreaming* o transversalitat de gènere. Aquest principi adquireix una rellevància definitiva amb el IV Programa d'Acció Comunitari 1996-2000 i amb l'aprovació l'any 2000 de la Carta dels drets fonamentals de la Unió Europea i es consagra amb el **Tractat de Lisboa del 2007**.

Pel que fa a la participació equilibrada de dones i homes en els processos de presa de decisions, el punt de partida fou la **Declaració d'Atenes**, el **1992**, en què, per primera vegada, es parla de la infrarepresentació de les dones en els càrrecs de decisió com a problema polític i de la "democràcia paritària". El Consell recomana als Estats membres adoptar una estratègia global per a promoure la participació equilibrada.

La legislació europea compta amb diverses **directives** principalment referides a l'àmbit del treball, igualtat salarial, permisos laborals i qüestions relatives a la seguretat social. És important destacar l'efecte que ha tingut aquest marc legal europeu a l'estat espanyol, donant lloc a la *Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* (2007).

3.3 Àmbit estatal, autonòmic i local

A l'**Estat espanyol**, el tractament legislatiu que fa referència a la igualtat no arriba fins la **Constitució Espanyola del 1978**, que en el seu **article 14** proclama que tots els espanyols som iguals davant la llei sense que pugui prevaldre discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social. Igualment, a través de l'**art 9.2**, compromet als poders públics a què garanteixin la igualtat i la llibertat de tot els individus.

Pel que fa al tractament de la violència vers les dones, la **Llei Orgànica 1/2004 de mesures de protecció integral contra la violència de gènere**, suposa una fita sense precedents en el nostre ordenament jurídic. Implica el reconeixement legal de la violència de gènere com un problema social de gran rellevància i fa palès el compromís dels poders públics a intervenir de forma coordinada per la salvaguarda dels drets de les dones víctimes de violència. La llei preveu el dret de les dones víctimes de violència de gènere a rebre **informació**,

assessorament i atenció integral adequada a la seva situació personal, incloent-hi també l'atenció als i a les menors que es troben sota la pàtria potestat o la guarda i custòdia de la dona agredida.

En relació al tractament dels diferents àmbits de discriminació i amb l'objectiu de construir una societat més justa i igualitària, s'aprova la **Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LO3/2007)**.

Aquesta llei suposa un reconeixement explícit de les desigualtats existents a la nostra societat i, per tant, la necessitat d'implicar tots els poders públics per combatre-les i promoure la igualtat real. La llei posa l'accent en la importància de les accions preventives i en la consideració de la dimensió transversal de la igualtat com a principi fonamental del text normatiu, tot i que reconeix també la necessitat d'adoptar accions positives per part dels poders públics a l'empara de la licitud constitucional.

Tot i que el text normatiu abasta tots els àmbits socials i té en compte els diferents aspectes de la desigualtat, podríem dir que és en l'àmbit de les relacions laborals en què s'introdueixen les novetats més substancials. Al quadre de la pàgina següent, es presenten, de manera resumida, les principals mesures i àmbits d'actuació previstes en la llei estatal.

Pel que fa a l'**àmbit competencial de les Administracions Públiques**, la LO3/2007, de 22 de març, estableix com a criteris d'actuació :

- Garantir la igualtat efectiva en l'accés a l'ocupació pública i en el desenvolupament de la carrera professional.
- Facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, sense que afecti a la promoció professional.
- Fomentar la formació en igualtat.
- Presència equilibrada en els òrgans de selecció i valoració.
- Mesures efectives de protecció davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
- Eliminar qualsevol discriminació retributiva directa o indirecta.

Principals mesures i àmbits d'actuació de la Llei 3/2007

Pautes generals d'actuació dels poders públics

- Principi de **transversalitat**.
 - Principi de **presència equilibrada** a les llistes electorals i en els nomenaments.
 - Elaboració de **Pla estratègic Igualtat d'oportunitats** per part de l'administració General de l'Estat que inclogui un **informe d'impacte de gènere**.
 - Les entitats locals integraran el dret d'igualtat en l'exercici de les seves competències.
-

Foment de la igualtat en el principals àmbits socials

- Incorporació de la perspectiva de gènere en:
 - **Educació, cultura, salut, societat de la informació, esports, desenvolupament rural, polítiques d'ordenació del territori i habitatge, cooperació per al desenvolupament.**
 - Mesures de foment de la igualtat en els mitjans de comunicació i instruments de control per la **publicitat no sexista**.
-

Garantia del dret al treball en igualtat d'oportunitats

- **Mesures d'acció positiva** a través de la negociació col·lectiva.
 - **Discriminació directa/ indirecta** i mesures de tutela judicial efectiva.
 - **Accés a l'ocupació**: dones com a grup prioritari en les polítiques actives d'ocupació.
 - **Formació i promoció professional**.
 - Protecció davant l'**assetjament sexual i assetjament per raó de sexe**.
 - Obligació per les empreses de més de 250 treballadors/es d'aprovar **Plans d'igualtat**.
 - **Conciliació de la vida personal, familiar i laboral**:
 - **Ampliació del permís de maternitat** (a fer ús qualsevol dels progenitors) en cas de fill/a amb discapacitat.
 - **Permís de paternitat** de 13 setmanes
 - **Reconeixement de treballadors/es autònoms/es i altres règims de la seguretat social**.
 - **Reducció de jornada**: s'amplia l'edat del menor a 8 anys i es redueix a 1/8 de la jornada el límit mínim de reducció.
 - **Excedència voluntària**: es redueix 4 mesos durada mínima.
 - **Excedència per cura de familiars**: s'amplia 2 anys durada màxima i es reconeix el gaudiment de forma fraccionada.
 - **Modificacions de la Seguretat Social**:
 - **Flexibilització cotització prèvia** per accedir prestació maternitat.
 - **Nou subsidi** pel cas de que no es compleixin els requisits mínims.
 - **Prestació econòmica paternitat**.
 - **Ocupació pública**: Presència equilibrada d'homes i dones en òrgans de selecció i valoració, eliminar la discriminació retributiva directa o indirecta per raó de sexe i altres mesures en sentit anàleg amb el sector privat.
-

Creació d'organismes específics

- Creació d'una **Comissió Interministerial d'Igualtat** entre dones i homes i Unitats d'Igualtat en cada Ministeri.
 - Constitució d'un **Consell de participació de les dones**, com a òrgan col·legiat que ha de servir de via per a la participació institucional en aquestes matèries.
-

A **Catalunya**, el reconeixement legal de la igualtat el trobem a la **Llei Orgànica 6/2006**, de 19 de juliol, de Reforma de l'**Estatut d'Autonomia de Catalunya**, que reconeix a la Generalitat de Catalunya, d'acord amb les competències conferides per la Constitució Espanyola, competència exclusiva en matèria de polítiques de gènere (art.153).

L'àmbit competencial preveu:

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

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

Pel que fa als principis d'actuació dels poder públics, l'article 41 de l'Estatut, estableix que aquests hauran de respectar el principi d'igualtat i hauran de:

- Garantir el compliment en **l'accés a l'ocupació, la formació, la promoció professional, les condicions del treball**, incloent-hi la retribució, i en totes les altres situacions, així com garantir que les dones no siguin **discriminades per raó d'embaràs o maternitat**.
 - Garantir la incorporació per part dels poder públics de la **transversalitat en totes les polítiques públiques** per tal d'aconseguir la igualtat i la paritat de gènere.
 - **Afrontar** de manera integral totes les formes **de violència contra les dones i els actes de caràcter sexista i discriminatori**.
 - Fomentar el **reconeixement del paper de les dones** en tots el àmbits i promoure la participació dels grups i les associacions de dones en l'elaboració i avaluació d'aquestes polítiques.
 - Reconèixer el **valor econòmic del treball de cura i atenció** dins l'àmbit domèstic i familiar en el marc de les polítiques econòmiques i socials
 - Vetllar perquè la lliure decisió de la dona sigui determinant en tots els casos que puguin afectar la seva dignitat, integritat i benestar físic i mental, particularment **respecte del propi cos i de la seva salut reproductiva i sexual**.
- L'Estatut també incorpora la **paritat en la composició i règim electoral del Parlament** (article 56).

Pel que fa al tractament de la violència masclista, el Govern de Catalunya aprova la **Llei 5/2008 del dret de les dones per a l'eradicació de la violència**

masclista, la qual introdueix importants novetats conceptuals i situa la lluita contra aquesta xacra social en l'agenda política prioritària.

La Llei defineix la violència com aquella que s'exerceix contra les dones com a manifestació de la discriminació i de la situació de desigualtat en el marc d'un sistema de relacions de poder dels homes sobre les dones. A més, fa visibles gran part de les formes en què s'exerceix aquesta violència (**física, psicològica, sexual i econòmica**) i tots el àmbits en què es pot produir (**en la parella, context familiar, laboral, social o comunitari**).

Els principals objectius de la Llei són:

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

La Llei també defineix i ordena la **Xarxa d'Atenció i Recuperació Integral**, formada per tots els agents socials i serveis directament implicats, i reconeix als municipis una sèrie de competències, que es concreten en:

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

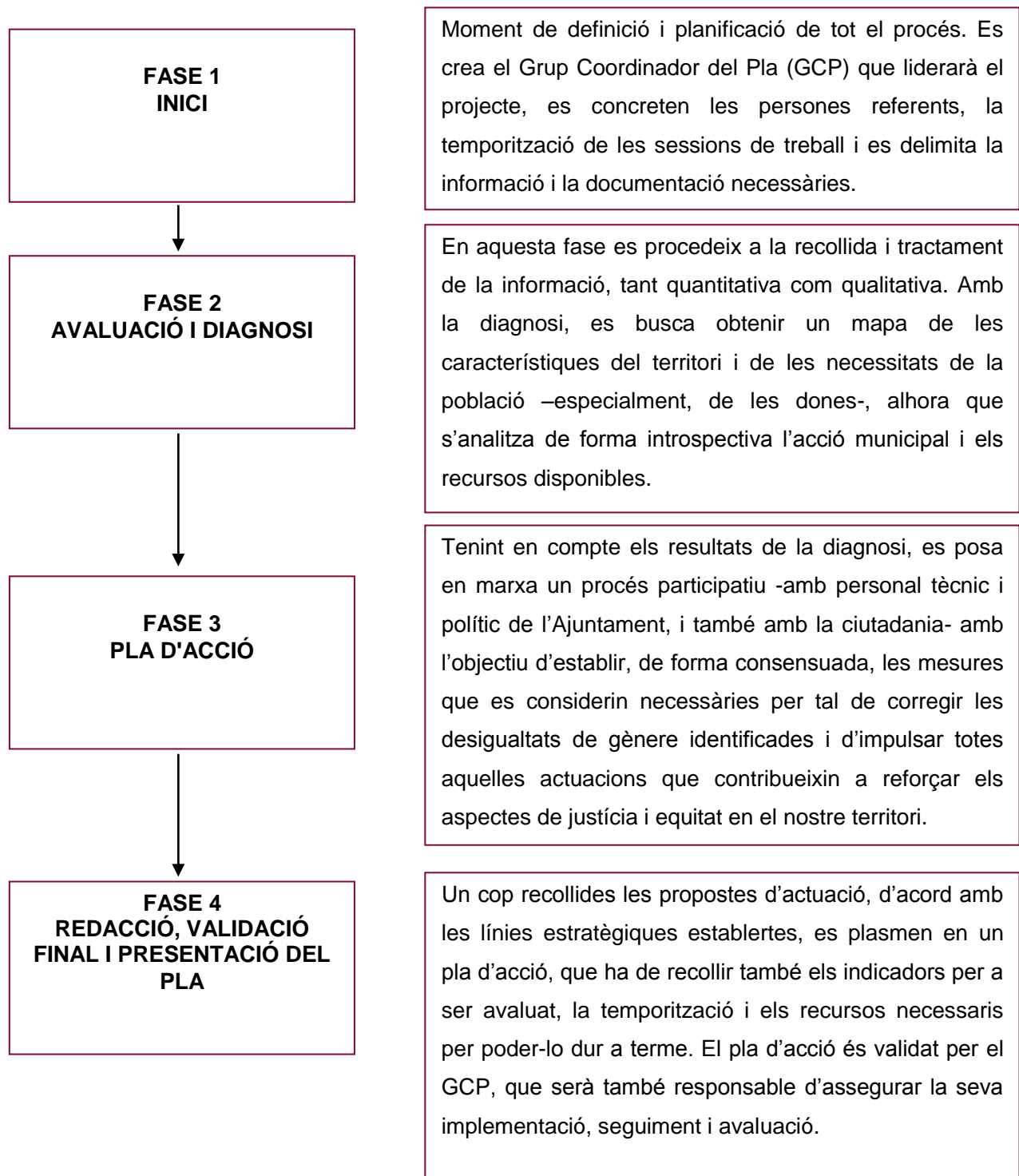
Els municipis amb una població inferior a 20.000 habitants poden delegar llurs competències a una mancomunitat de municipis o a altres ens locals.

Com ja hem dit, **l'administració pública local** es troba en una posició idònia per desenvolupar un paper actiu en el marc de les polítiques d'igualtat. Així ho reconeix la **Carta Europea d'Autonomia Local** i també la **Carta Europea per la igualtat de dones i homes en la vida local**.

Pel que fa a l'ocupació pública que implica a treballadors/es de les Administracions Locals, la **Llei 7/2007 de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic**, estableix que les administracions públiques estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, han d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral

4. PROCÉS D'ELABORACIÓ

4.1 Fases de la metodologia



4.2 Eines metodològiques

Per al disseny del III Pla d'Igualtat de Gènere a Mollet del Vallès (III Pla, a partir d'ara), s'han realitzat dues fases inicials: l'avaluació del II Pla d'Igualtat de Gènere de l'Ajuntament de Mollet del Vallès (2009-2012) i la Diagnosi de Gènere de Mollet del Vallès. Aquests dos processos ens han donat les claus per al disseny del III Pla.

Les eines metodològiques utilitzades per les dues fases inicials es descriuen i detallen a continuació:

Revisió de documentació relacionada amb el municipi de Mollet del Vallès i documents vinculats amb les polítiques d'igualtat de gènere. La documentació ha estat facilitada per Regidoria de Polítiques d'Igualtat.

- II Pla d'Igualtat de Gènere de l'Ajuntament de Mollet del Vallès (2009-2012)
- Diagnosi de gènere de Mollet del Vallès, 2007
- Quadre resum de les accions realitzades del II Pla, 2014
- Protocol d'actuació en casos de violència de gènere, 2004
- Actuació en casos de violència de gènere o masclista, 2011
- Informe de l'Observatori Local de violència de gènere, 2014
- Memòria de la Regidoria Polítiques d'Igualtat 2014
- Memòria del CIRD, 2014
- Resum numèric resultant de la revisió del padró municipal d'habitants d'1 de gener de 2014.
- Organigrama Municipal 2012
- Detall del pressupost destinat a les polítiques d'igualtat, 2014
- Reglament del Consell de Ciutat de Mollet del Vallès
- Bases de les subvencions a entitats, 2014
- Pla Jove de Mollet del Vallès, 2007
- Programa de Salut Comunitària
- Pla d'Actuació de Mandat (PAM) (2013-2015) de Mollet del Vallès
- Informes i memòries estadístiques del municipi pel que fa a l'ocupació, 2014
- Plànol dels barris
- Plànol de les ABS

Entrevistes en profunditat realitzades a les persones més properes a les polítiques d'igualtat de gènere de Mollet del Vallès. Els objectius de les entrevistes es descriuen a continuació: conèixer les polítiques d'igualtat que s'estan realitzant a l'actualitat, reflexionar sobre el coneixement i aplicabilitat del II Pla, treballar per millorar la transversalitat de gènere a l'Ajuntament de Mollet del Vallès i fer propostes de futur per a les polítiques d'igualtat de gènere.

S'han realitzat un total de 6 entrevistes en profunditat:

- Regidora de Polítiques d'Igualtat
- Director de Serveis de Benestar Drets Socials i Ocupació
- Tècnica auxiliar de Polítiques d'Igualtat
- Dinamitzadora del CIRD
- Advocada del SIAD
- Psicòloga del SIAD

Qüestionari d'avaluació i diagnosi dirigit a persones determinades i determinants del Consistori. Les persones a qui va destinat el qüestionari, han estat definides per part de l'Ajuntament de Mollet del Vallès. El conjunt de totes elles representen a les diverses àrees municipals i varen formar part, en la seva majoria, del procés de disseny del II Pla.

S'han enviat un total de 57 qüestionaris, dels quals només se n'ha retornat 25, per tant el 43,84%. Aquests 25 són els que s'han analitzat. La taula ens mostra el nombre de qüestionaris segons sexe i àrea:

ÀREA	HOME	DONA
Àrea de Serveis Generals, Innovació i Planificació		1
Àrea de Relacions Ciutadanes i Participació		
Àrea de Serveis Territorials i Espai Públic	2	
Àrea de Serveis de Benestar Drets Socials i Ocupació	4	16
Emfo/Merca Mollet/Mollet Impulsa		2

El qüestionari consta de tres parts diferenciades; la primera referent a l'estat de la qüestió de les polítiques d'igualtat, per tal de tenir una bona diagnosi de situació. La segona referent al coneixement del II Pla, per tal de fer-ne l'avaluació. I la tercera vinculada a reptes de futur, per contribuir al disseny del III Pla.

Les eines utilitzades per a la redacció del pla d'acció es detallen i descriuen a continuació:

Grup Coordinador del Pla (GCP), grup de treball conformat per personal tècnic i polític amb l'objectiu de definir i detallar accions que configuraran aquest III Pla. Les persones que han format part d'aquest grup han estat designades per part de la direcció de l'Àrea de Serveis de Benestar Drets Socials i Ocupació.

El GCP ha realitzat tres sessions de treball que es detallen i descriuen a continuació:

SESSIÓ	DATA	HORARI	CONTINGUT DE LA SESSIÓ
Sessió 1	Divendres 27 de febrer	10 a 12h	-Benvinguda i presentació del grup de treball. -Marc conceptual de les polítiques d'igualtat de gènere. -Presentació de les línies estratègiques del document.
Sessió 2	Divendres 6 de març	10 a 12h	-Definició d'accions i àmbits de treball prioritari segons les línies estratègiques. -Definició d'estratègies de coordinació i foment de la transversalitat de gènere.
Sessió 3	Divendres 13 de març	10 a 12h	-Concreció de les accions: temporització, pressupost, indicadors d'avaluació i àrees implicades. -Cloenda del GCP.

Les persones que han conformat el grup i l'assistència a les sessions de treball es detallen a continuació:

CÀRREC	Sessió 1	Sessió 2	Sessió 3
Cap de Serveis socials, Sanitat i Salut pública (càrrec tècnic)	Sí	Sí	Sí
Directora del IMSD (càrrec tècnic)	Sí	Sí	Sí
Directora Gerenta (càrrec tècnic)	No	No	No
Gestió i disciplina urbanística. Habitatge i indústria (càrrec tècnic)	No	Sí	No
Coordinadora de Serveis de Benestar Drets Socials i Ocupació (càrrec polític)	No	Sí	No
Educació, Salut i Consum (càrrec polític)	Sí	No	Sí
Serveis Socials i Convivència (càrrec polític)	Sí	No	Sí
Polítiques d'igualtat (càrrec polític)	Sí	Sí	Sí
Serveis generals, innovació i planificació (càrrec polític)	No	No	No
Gestió i disciplina urbanística. Habitatge i indústria (càrrec polític)	No	Sí	Sí
Cap de servei de paisatge urbà, promoció ambiental i medi ambient (càrrec tècnic)	Sí	Sí	Sí
Cap de Servei de territori (càrrec tècnic)	Sí	No	No
Cap de Servei d'organització, administració electrònica i Recursos humans (càrrec tècnic)	Sí	Sí	No
Cap de serveis jurídics (càrrec tècnic)	No	No	No
Interventora (càrrec tècnic)	No	Sí	No
Cap de Servei d'informació i atenció ciutadana (càrrec tècnic)	No	Sí	Sí

Inspector (càrrec tècnic)	Sí	No	No
Gerenta EMFO (càrrec tècnic)	Sí	Sí	Sí
Gerenta Mollet Impulsa (càrrec tècnic)	No	No	No
Gerenta IME (càrrec tècnic)	Sí	No	Sí
Directora de Serveis generals, innovació i planificació (càrrec tècnic)	No	No	No
Director de Serveis de Benestar Drets Socials i Ocupació (càrrec de confiança)	Sí	Sí	Sí
Tècnica Auxiliar Polítiques d'igualtat (càrrec tècnic)	Sí	Sí	Sí
Tècnica EMFO (càrrec tècnic)	No	Sí	Sí
TOTAL ASSISTÈNCIA	13	14	13

Si fem especial atenció a l'assistència de les persones que han conformat el GCP veiem que hi ha hagut un 56% d'assistència en relació amb les persones convocades. La taula mostra les dades relatives a l'assistència de forma detallada.

	Absoluts	%
Total de persones convocades	24	100%
Assistència	13,5	56,25%
Persones tècniques convocades	18	100%
Persones tècniques assistents	10,2	56,66%
Persones polítiques convocades	6	100%
Persones polítiques assistents	3,3	55%

Propostes tècniques de l'Àrea de Serveis de Benestar Drets Socials i Ocupació. Pel que fa a l'Àrea de serveis personals també s'ha reunit internament i ha fet un document que recull i prioritza un seguit de propostes i accions que s'han incorporat al III Pla.

Grup de treball amb joves. En el marc del projecte "Estimar no fa Mal", aprofitant que amb l'alumnat de l'Institut Anselm Clavé, s'han desenvolupat molts tallers, s'ha dissenyat un procés participatiu d'una hora, amb els cursos de 3er i 4rt d'ESO, relacionat amb el III Pla. Amb cada grup s'ha treballat possibles propostes i accions que s'incorporen en la redacció del pla d'acció. La taula ens detalla el nombre d'alumnes que hi ha participat.

	Nois	Noies
3er ESO	11	10
4rt ESO	12	13
TOTAL	23	23

Grup de treball amb les entitats de dones. Les entitats de dones i integrants de l'antic Consell Municipal de les Dones, també han configurat part de la

definició del pla d'acció. En aquest cas s'ha convocat a totes les entitats de dones i s'ha treballat mitjançant una sessió participativa de 2h reflexionant i donant la pròpia opinió, com a ciutadanes de Mollet del Vallès i membres d'entitats, dels aspectes prioritaris de treball en l'àmbit de les polítiques d'igualtat de gènere. Les accions proposades es reflecteixen en el document final.

La taula ens detalla el nombre de dones, segons entitat que hi ha participat.

NOMBRE DE DONES	ENTITAT
2	Més enllà de casa
2	Grup CREA
2	Associació de dones Gènesi
1	Associació de Dones Àgora

5. AVALUACIÓ

5.1 Introducció

L'apartat que es presenta, esdevé l'avaluació del II Pla d'Igualtat de Gènere de l'Ajuntament de Mollet del Vallès (II Pla, a partir d'ara). L'objectiu de l'avaluació del II Pla és el de valorar si les accions dissenyades i implementades en el II Pla han estat adequades i han complert amb els resultats previstos. Per a realitzar-la s'han dut a terme estratègies metodològiques quantitatives i qualitatives diferencials.

L'avaluació s'estructura en quatre apartats, el primer fa un recorregut sobre la trajectòria de les polítiques d'igualtat de gènere a Mollet del Vallès, des de l'origen de la Regidoria d'Igualtat fins a l'actualitat. Per dur a terme aquest apartat s'han realitzat diverses entrevistes en profunditat amb les persones de l'Ajuntament que desenvolupen aquestes polítiques (Regidora de Polítiques d'Igualtat, Director de Serveis de Benestar Drets Socials i Ocupació, Tècnica Auxiliar de Polítiques d'Igualtat, Dinamitzadora del CIRD, Psicòloga del SIAD i Jurista del SIAD).

El segon es basa en la descripció de l'estructura, la metodologia i els continguts del II Pla i s'analitzen els punts forts i els punts febles del document. Per dur a terme aquest apartat s'ha analitzat en profunditat el document del II Pla.

El tercer apartat fa una valoració del grau d'acompliment de les accions implementades i grau de coneixement del document com a marc d'interpretació i execució de les polítiques d'igualtat de gènere a Mollet del Vallès. Per realitzar aquest apartat s'ha analitzat el resultat d'un qüestionari enviat a personal de

l'Ajuntament de diferents àrees municipals i s'ha utilitzat el quadre resum d'avaluació de les accions realitzades, enviat per part de la Regidoria de Polítiques d'Igualtat.

Finalment en l'últim apartat es descriuen unes recomanacions i propostes per a una nova planificació de cara al III Pla d'Igualtat de Gènere de l'Ajuntament de Mollet del Vallès.

A continuació es mostra un quadre resum dels apartats de l'avaluació i de les tècniques metodològiques utilitzades en cada apartat:

1. Les polítiques d'Igualtat a Mollet del Vallès	Buidatge d'entrevistes en profunditat: Regidora de Polítiques d'Igualtat Director de Serveis de Benestar Drets Socials i Ocupació Tècnica Auxiliar Pol. d'Igualtat Dinamitzadora CIRD Psicòloga SIAD Jurista SIAD
2. Valoració del document del II Pla d'Igualtat de Gènere	Anàlisi del document del II Pla.
3. Grau d'acompliment de les accions i coneixement del II Pla.	Buidatge dels qüestionaris d'avaluació i diagnosi al personal de l'Ajuntament. Anàlisi del quadre resum d'avaluació de les accions del II Pla, emès per part de Pol. Igualtat.
4. Recomanacions i propostes per a una nova planificació	Conclusions finals a partir de la metodologia analitzada.

5.2 Les polítiques d'Igualtat a Mollet del Vallès

La Regidoria de Polítiques d'Igualtat de Mollet del Vallès, esdevé un marc organitzatiu des del qual es desenvolupa una tasca de caire tècnica i política que permet el desenvolupament integral de la política municipal adreçada a l'avenç de les dones i l'equitat de gènere al municipi de Mollet del Vallès.

L'actual funcionament de la Regidoria comporta una certa complexitat. Per una banda es desenvolupen programes específics adreçats a les dones, i per l'altra s'elaboren programes que impliquen tots els departaments municipals.

Les polítiques de dones i d'equitat de gènere a Mollet del Vallès compten amb un SIAD (Servei d'Informació i Atenció a les Dones) des del 1998. Al seu inici les polítiques de gènere s'ubicaven a la Regidoria de Dones i Polítiques d'Igualtat i no fou fins al 2007 que canvià el nom de la Regidoria, mantenint-la

fins l'actualitat amb el nom de Polítiques d'Igualtat. Sempre ha format part de la Direcció de Serveis de Benestar Drets Socials i Ocupació.

Pel que fa a l'impuls de les polítiques d'igualtat, podem destacar que es va dissenyar un I Pla d'Igualtat de Gènere (1997-2000), existeix una Diagnosi de Gènere del 2007, es va dissenyar un II Pla d'Igualtat de Gènere (2009-2012 amb pròrroga l'any 2013), actualment s'està duent a terme l'avaluació d'aquest II Pla, una Diagnosi de Gènere municipal i d'aquest procés en resultarà el III Pla d'Igualtat de Gènere que emmarcarà les polítiques de gènere del municipi, en el període 2016-2020.

L'abordatge i acció contra la violència masclista es treballa de manera transversal, integral i coordinada. El 2002 es va crear la comissió de treball amb tots els serveis implicats en l'abordatge de la violència masclista, el 2004 es va aprovar el Protocol d'actuació, i posteriorment al 2006 es van treballar els indicadors amb tots els serveis implicats que conformarien l'Observatori Local de violència de gènere. L'abordatge i acció contra la violència de gènere es lidera des de Serveis Socials, que es coordina bimensualment amb tots els serveis que formen part del Protocol d'actuació. L'Observatori elabora un informe semestral relatiu a les dades de violència masclista al municipi.

El 2011 es va elaborar el Protocol per a la prevenció i actuació en cas d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, document que no està aprovat formalment.

Pel que fa a la participació sociopolítica de les dones, podem destacar que existia un consell sectorial Municipal de les Dones des del 2004, que al 2010 es va reformar per fer-lo més transversal i actualment està integrat en el Consell Municipal de Ciutat. El 2008 es va inaugurar el CIRD (Centre d'Informació i Recursos per a Dones) Joana Barcala, com a centre de referència de les polítiques d'acció per a les dones i l'equitat de gènere que aglutina el treball de reflexió i acció de diverses entitats de dones del municipi.

Mollet del Vallès compta amb 4 associacions de dones que es coordinen amb la Regidoria de manera permanent, són l'entitat Més Enllà de Casa, l'associació de Dones Àgora, l'associació CREA i l'associació de Dones Gènesi.

La coordinació amb les entitats és bimensual, tenen dret a rebre una subvenció anual si presenten un projecte. Dues de les entitats utilitzen el CIRD Joana Barcala com a seu i espai de treball i acció, i dues més es troben al centre cívic l'Era.

La Regidoria organitza activitats, exposicions, tallers i altres accions de forma permanent i especialment commemora tres diades; el 8 de març, Dia Internacional de les Dones, el 25 de novembre, Dia Internacional contra la

Violència de Gènere i el 28 de maig, Dia Internacional sobre la Salut de les Dones.

Cal destacar per finalitzar, l'atenció que s'ofereix a les dones nouvingudes a través de l'Aula Dona, un espai de formació, cohesió i interculturalitat on es desenvolupen itineraris personalitzats socioformatius adaptats a les necessitats de cada una. Esdevé un espai d'acollida i de futura integració a través d'activitats, el contacte amb altres entitats i el coneixement dels diversos serveis del municipi.

CRONOGRAMA DE LES PRINCIPALS ACTUACIONS DE POLÍTIQUES D'IGUALTAT:

1998	SIAD (Servei d'Informació i Atenció a les Dones.
1997	I Pla d'Igualtat.
2002	Comissió de treball amb tots els serveis implicats en la violència masclista.
2004	CMD (Consell Municipal de les Dones).
2004	Protocol d'actuació en casos de violència de gènere
2006	Observatori Local de violència de gènere.
2008	CIRD (Centre d'Informació i Recursos per a Dones).
2007	Canvi de nom de la regidoria: Polítiques d'Igualtat.
2007	Diagnosi de Gènere de Mollet del Vallès.
2009	II Pla d'Igualtat de Gènere de l'Ajuntament de Mollet del Vallès (2009-2012, prorrogat fins el 2013).
2010	Canvi del CMD a Consell Municipal de Ciutat.
2011	Elaboració del Protocol per a la prevenció i actuació en cas d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe (document no aprovat formalment).
2014	Avaluació del II Pla d'Igualtat de Gènere de l'Ajuntament de Mollet del Vallès.
2015	Diagnosi de Gènere de Mollet del Vallès.
2015	III Pla d'Igualtat de Gènere de l'Ajuntament de Mollet del Vallès.

Font: elaboració pròpia a partir de les entrevistes i el quadre resum d'avaluació del II Pla.

5.3 Valoració del document del II Pla d'Igualtat de Gènere

En aquest apartat es vol fer una breu valoració del document del II Pla, ja que una avaluació ha de valorar l'acompliment dels objectius del pla, però també és imprescindible valorar l'estructura, la metodologia i el contingut que defineix i

determina el II Pla ja que pot esdevenir un element facilitador alhora de dissenyar el III Pla.

En línies generals, el fet de tenir un II Pla és una clara mostra de compromís polític, tècnic i associatiu, elements fonamentals per poder engegar qualsevol tipus d'acció al municipi.

5.3.1 Estructura

Pel que fa a l'estructura del II Pla, cal destacar que inclou un marc de referència de les polítiques d'Igualtat de Gènere (marc teòric i legal), descriu els principis orientadors i la metodologia, les condicions prèvies i l'objectiu general, les línies estratègiques, els objectius específics, els resultats esperats, els indicadors de resultat, el pla d'acció, el calendari i un glossari.

Del pla d'acció cal destacar que incorpora diversos àmbits de treball i té una vocació de transversalitat que vol incidir en les diferents dimensions de les desigualtats de gènere i fer-se present en la resta d'àrees i regidories. D'aquesta manera el pla es dissenya amb voluntat de transversalitat i s'estructura en 7 línies estratègiques. Cada línia estratègica contempla 2 objectius específics. Els objectius específics presenten resultats previstos i indicadors de resultat. El document presenta un total de 84 accions, cada acció correspon a una línia estratègica determinada i descriu les àrees municipals que intervenen, les ordena segons la prioritat d'execució i la temporització.

A continuació és mostra una taula amb les línies estratègiques i els seus objectius específics:

1. Impulsar les polítiques de gènere a Mollet del Vallès	1.1 Garantir els canvis necessaris en l'estructura municipal que possibilitin la transversalitat dels projectes, programes i accions amb perspectiva de gènere.
	1.2 Dotar a la ciutat d'un espai que possibiliti, entre d'altres, la participació activa de les dones en la definició de les polítiques públiques locals.
2. Lluitar contra la violència de gènere a Mollet del Vallès	2.1 Promoure eines per prevenir i lluitar contra la violència.
	2.2 Potenciar la xarxa assistencial de suport a les víctimes de violència de gènere.
3. Fomentar la participació sociopolítica de les dones de Mollet del Vallès	3.1 Dotar al Consell Municipal de les Dones de més representativitat i de més capacitat de decisió i acció
	3.2 Crear noves xarxes de participació que incloguin grups i/o col·lectius de dones no representades formalment i dotar-los de capacitat d'influència en el procés de presa de decisió política.
4. Promoure canvis en el repartiment de treballs i usos del temps a Mollet del Vallès	4.1 Potenciar la implantació de polítiques de conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
	4.2 Afavorir canvis estructurals en el mercat de treball local que fomentin la igualtat de gènere.
5. Fomentar la coeducació, la formació i la producció cultural de les dones de Mollet del Vallès	5.1 Dinamitzar programes educatius adreçats a afavorir la igualtat d'oportunitats.
	5.2 Fomentar la reflexió i promoure les aportacions de les dones en l'àmbit sociocultural i esportiu.

6. Incloure la perspectiva de gènere en el disseny de la ciutat de Mollet del Vallès	6.1 Planificar un model de ciutat que sigui sostenible amb el seu entorn que integri la perspectiva de gènere.
	6.2 Dissenyar els diferents espais de la ciutat, estudiant els seus usos amb perspectiva de gènere.
7. Promoure la salut de les dones de Mollet del Vallès	7.1 Promoure hàbits i estils de vida saludables i factors de protecció de la salut de les dones al llarg del seu cicle vital.
	7.2 Prevenir conductes i/o situacions de risc per a la salut de les dones.

Font: elaboració pròpia a partir del document del II Pla d'Igualtat de Gènere de l'Ajuntament de Mollet del Vallès (2009-2012).

A continuació es mostra una taula amb el nombre d'accions corresponents a cada línia estratègica:

LÍNIA ESTRATÈGICA	NOMBRE D'ACCIONS
1. Impulsar les polítiques de gènere a Mollet del Vallès	10
2. Lluitar contra la violència de gènere a Mollet del Vallès	13
3. Fomentar la participació sociopolítica de les dones de Mollet del Vallès	8
4. Promoure canvis en el repartiment de treballs i usos del temps a Mollet del Vallès	17
5. Fomentar la coeducació, la formació i la producció cultural de les dones de Mollet del Vallès	14
6. Incloure la perspectiva de gènere en el disseny de la ciutat de Mollet del Vallès	13
7. Promoure la salut de les dones de Mollet del Vallès	9
TOTAL: 84 ACCIONS	

Font: elaboració pròpia a partir del document del II Pla d'Igualtat de Gènere de l'Ajuntament de Mollet del Vallès (2009-2012).

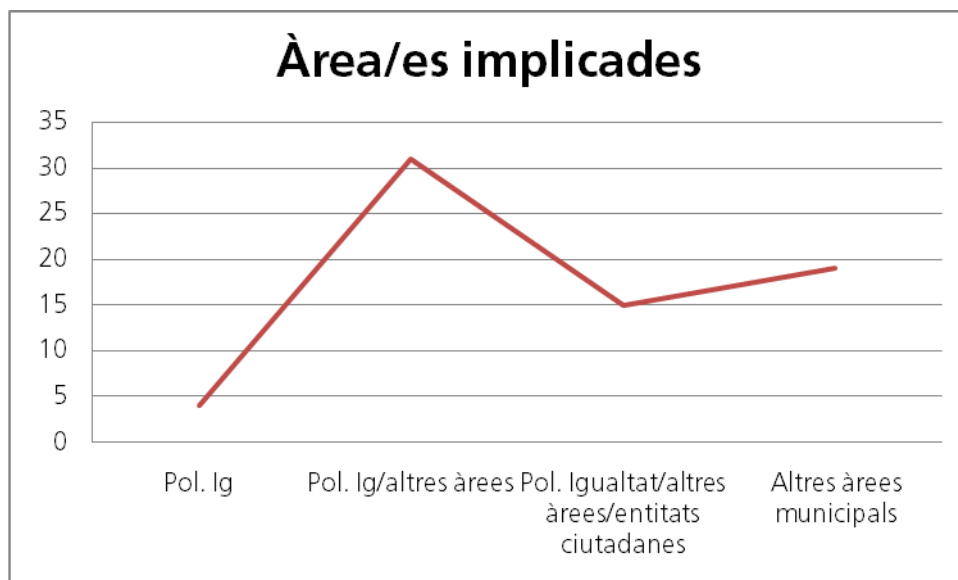
5.3.2 Metodologia

La metodologia com a part imprescindible del document, detalla el procés d'elaboració del pla de treball i per tant, configura el marc de referència de les polítiques d'igualtat de gènere que se'n derivaran.

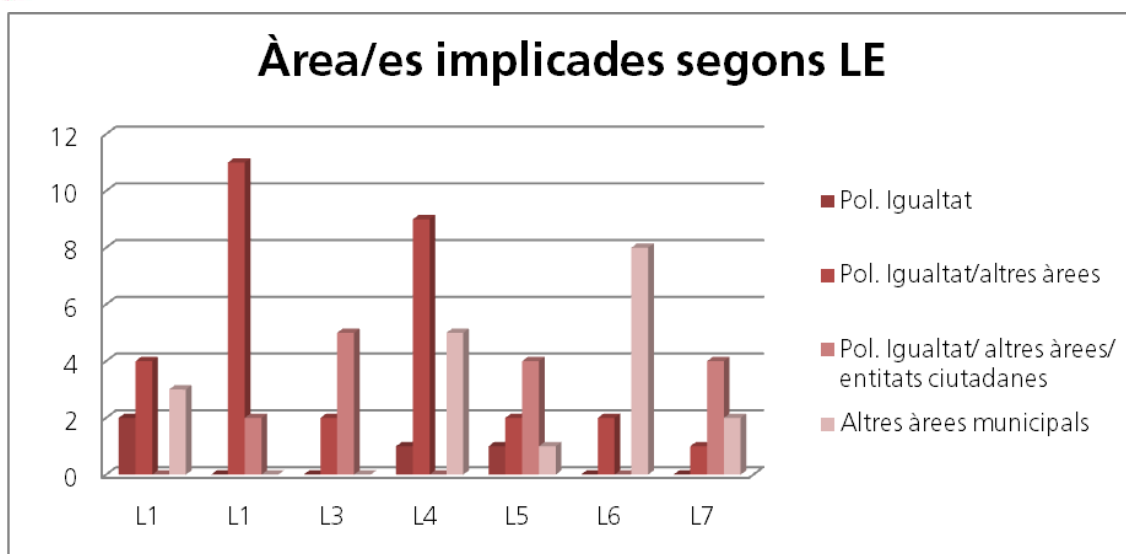
Com a element important s'hi destaca el caràcter transversalitzador del document, ja que les accions es descriuen es realitzen des de diverses àrees i regidories municipals i també es realitzen pròpiament des de polítiques d'igualtat.

Cal destacar que un gran volum d'accions es realitzen en coordinació amb altres àrees municipals, amb diverses entitats ciutadanes i també hi ha accions que es realitzen des d'altres àrees municipals sense la coordinació de polítiques d'igualtat.

Les gràfiques que es mostren a continuació, exposen les àrees implicades en l'execució de les accions, en la segona s'especifica segons la línia estratègica a la que pertanyen les accions.



Font: elaboració pròpia a partir de l'avaluació de l'execució de les accions del II Pla, elaborada per part de la Regidoria de Polítiques d'igualtat.



Font: elaboració pròpia a partir de l'avaluació de l'execució de les accions del II Pla, elaborada per part de la Regidoria de Polítiques d'Igualtat.

Com podem comprovar en el gràfic, els resultats són diversos segons la línia estratègica que es descriu. Pel que fa a la línia estratègica d'Impulsar les polítiques de gènere (L1) s'hi destaca l'execució de les accions per part de polítiques d'igualtat en coordinació amb altres àrees municipals i l'execució de les accions per part d'altres àrees municipals exclusivament. La lluita contra la violència de gènere (L2) es destaca per la coordinació entre altres àrees municipals i polítiques d'igualtat. En el foment de la participació sociopolítica de les dones (L3) hi ha una major presència d'accions realitzades per polítiques d'igualtat en coordinació amb altres àrees municipals i entitats ciutadanes. La promoció de canvis en el repartiment de treballs i usos dels temps (L4) destaca la coordinació entre polítiques d'igualtat amb altres àrees municipals, i el gran volum d'accions realitzades per altres àrees municipals. Fomentar la coeducació, la formació i la producció cultural de les dones (L5) destaca per la realització de les accions per part de polítiques d'igualtat en coordinació amb altres àrees municipals i entitats ciutadanes. Incloure la perspectiva de gènere en el disseny de la ciutat (L6) es realitza en la seva majoria per part d'altres àrees municipals. Finalment, la promoció de la salut de les dones (L7) es realitza principalment des de polítiques d'igualtat en coordinació amb altres àrees municipals i entitats ciutadanes i també s'hi destaquen accions realitzades des d'altres àrees municipals exclusivament.

Aquesta varietat d'àrees implicades en les accions i el gran volum d'accions que es realitzen des d'altres àrees municipals en exclusivitat, sense la coordinació de polítiques d'igualtat, és una clara mostra de l'aplicació de la perspectiva de gènere des de la transversalitat.

Pel que fa a la metodologia, també s'hi destaca la creació d'una comissió de treball composta per personal tècnic i polític, amb el doble objectiu de, per una banda esdevenir un espai de reflexió i definició del discurs polític de les

polítiques de gènere, i per l'altra fer un recull i valorització del bagatge de l'Ajuntament en matèria de polítiques de gènere i definició de reptes de futur.

5.3.3 Continguts

Els continguts del document, mostren una clara aposta política i tècnica per la revisió i redefinició de les polítiques d'igualtat de gènere a l'Ajuntament de Mollet del Vallès. El pla d'acció esdevé un programa marc d'actuació de les polítiques que ha de dur a terme el Consistori per a lluitar contra les desigualtats de gènere existents i per tant, aconseguir la igualtat de dones i homes.

El contingut del II Pla fa un recorregut força exhaustiu per diferents àmbits de treball que demostren el caràcter transversal i integral de les polítiques d'igualtat.

Aquest element suposa el reconeixement progressiu de la subsistència de subordinacions de gènere múltiples, és a dir, des de diversos àmbits de la vida quotidiana. El pla respon al rebuig d'aquestes discriminacions plantejant accions per a cadascun dels àmbits i proposa actuacions per transformar la realitat imperant i oferint la construcció d'una societat més igualitària, justa i democràtica.

El contingut del document, també permet fer una revisió crítica al model actual d'acció municipal, incorporant accions que trenquen amb el grup dominant (homes blancs, joves, sense discapacitats, heterosexuales i d'estatus econòmic elevat) proposant accions que contemplan la diversitat i trenquen amb els estereotips i rols de gènere.

5.3.4 Punts forts i punts febles del document

A continuació es descriuen els punts forts i els punts febles que presenta el document del II Pla, organitzat segons l'estructura, la metodologia i els continguts, tal i com s'ha descrit i detallat en els apartats anteriors (5.3.1, 5.3.2, 5.3.3).

	Punts Forts	Punts Febles
Estructura	<ul style="list-style-type: none">-Incorpora marc teòric, legal i condicions prèvies com a punt de partida del document i la metodologia utilitzada per al disseny del pla.-Defineix l'objectiu general del pla.-Defineix un pla d'acció detallat (línies estratègiques, objectius específics, resultats esperats, indicadors de resultat, accions, àrees que intervenen en les accions, temporització del pla)-Ordena les accions segons prioritats.	<ul style="list-style-type: none">-Manca una descripció de l'evolució de les polítiques de gènere a l'Ajuntament de Mollet del Vallès com a punt de partida.-Manca d'ordre de prioritats dels objectius específics.-Falta de concordança entre els objectius específics i les accions.-Ús d'indicadors excessivament amplis i poc detallats.-Inexistència d'indicadors de seguiment.-Accions sense la dotació de recursos humans

- Afegeix un quadre resum de totes les accions temporitzades que permet tenir un esquema entenedor de tot el pla.
- Incorpora un glossari final per aclarir conceptes vinculats amb les polítiques de gènere com a estratègia de formació.
- necessaris i dotació pressupostària excessivament genèrica.

Metodologia

- Parteix d'una diagnosi de gènere prèvia.
- Té en compte el caràcter transversalitzador (en les accions hi intervenen diverses àrees municipals).
- Es basa en una comissió de treball amb l'objectiu d'esdevenir: espai de reflexió, valorització del bagatge de l'Ajuntament en matèria de polítiques d'igualtat de gènere i reptes de futur de les polítiques d'igualtat de gènere.
- La comissió de treball del pla hauria de partir d'una formació prèvia.
- La metodologia i accions tenen poca participació de les entitats de dones i moviments socials.
- La definició metodològica només exposa l'estructura del document, no explicita el procés d'elaboració (entrevistes, qüestionaris, sessions de treball, etc.) que s'ha dut a terme.
- La metodologia hauria de preveure mecanismes de coordinació amb les entitats de dones i els moviments socials del municipi.

Continguts

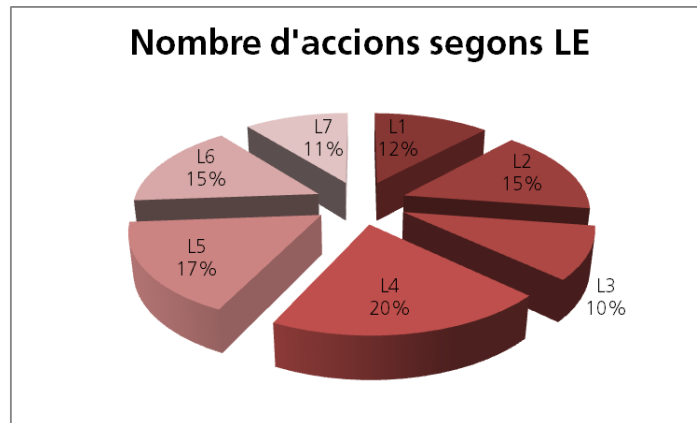
- El document explicita i mostra una clara voluntat tècnica i política per a desenvolupar-lo.
- Esdevé un instrument clau per sistematitzar les polítiques de gènere dins la Corporació.
- Contempla accions per a diversos àmbits de la vida quotidiana tenint en compte les desigualtats de gènere existents.
- Fa una revisió crítica al model actual d'acció municipal.
- Manca de comunicació externa, tant al personal del Consistori com a la ciutadania per donar-li visibilitat al document.
- Accions sense descripció detallada.
- Accions sense perspectiva de gènere en alguns casos.
- Manca la presència de les entitats i moviments socials en els continguts descrits.

5.4 Grau d'acompliment de les accions i coneixement del II Pla.

GRAU D'ACOMPLIMENT

El document del II Pla consta de 7 línies estratègiques, 14 objectius específics (2 per cada línia estratègica) i 84 accions en total.

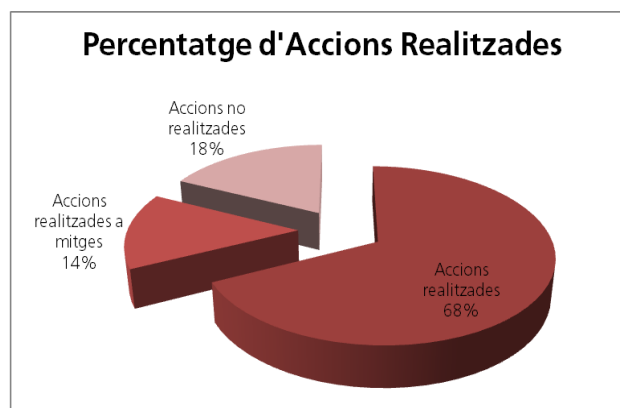
A continuació es mostra una gràfica amb el percentatge d'accions que representa cada línia estratègica:



Font: elaboració pròpia a partir del document del II Pla d'Igualtat de Gènere de l'Ajuntament de Mollet del Vallès (2009-2012).

Com podem comprovar, cada línia estratègica té un nombre determinat d'accions. La línia 4 és la que té més accions vinculades i la línia 3 és la que en té menys.

El total d'accions que s'han implementat durant el període de vigència del pla representen un 68% del total. El 18% de les accions no s'han dut a terme, i un 14% restant, pertany a accions que s'han realitzat a mitges i, per tant, no s'han completat. La gràfica que es mostra a continuació ens mostra aquestes dades:

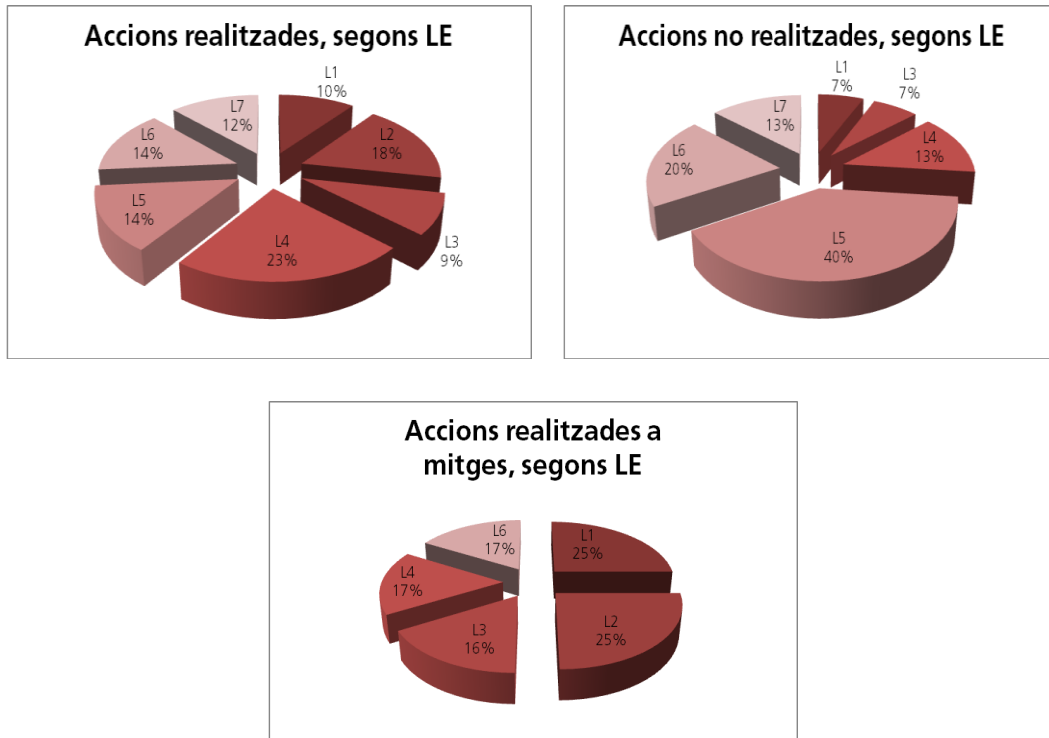


Font: elaboració pròpia a partir de l'avaluació de l'execució de les accions del II Pla, elaborada per part de la Regidoria de Polítiques d'Igualtat.

Pel que fa a les accions realitzades, segons línia estratègica, hi veiem algunes particularitats i diferències destacables. L'àmbit d'actuació que ha realitzat més accions és el que correspon a la promoció de canvis en el repartiment de treballs i usos dels temps, per contra, l'àmbit que ha realitzat menys accions ha estat la de fomentar la coeducació, la formació i la producció cultural de les dones, seguidament de l'àmbit d'incloure la perspectiva de gènere en el disseny de la ciutat. Pel que fa a les accions realitzades a mitges, quasi totes les línies estratègiques presenten un percentatge aproximat i cal destacar que la línia 5 i la línia 7 no ha fet cap acció a mitges. L'únic àmbit d'actuació que ha

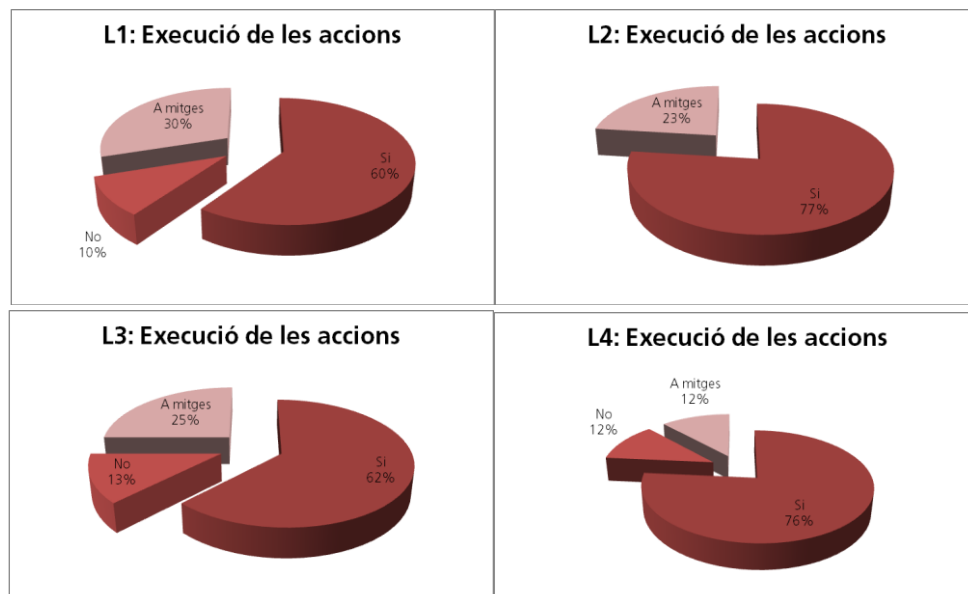
realitzat totes les accions, tot i que un 23% s'hagi realitzat a mitges, ha estat el de la lluita contra la violència de gènere.

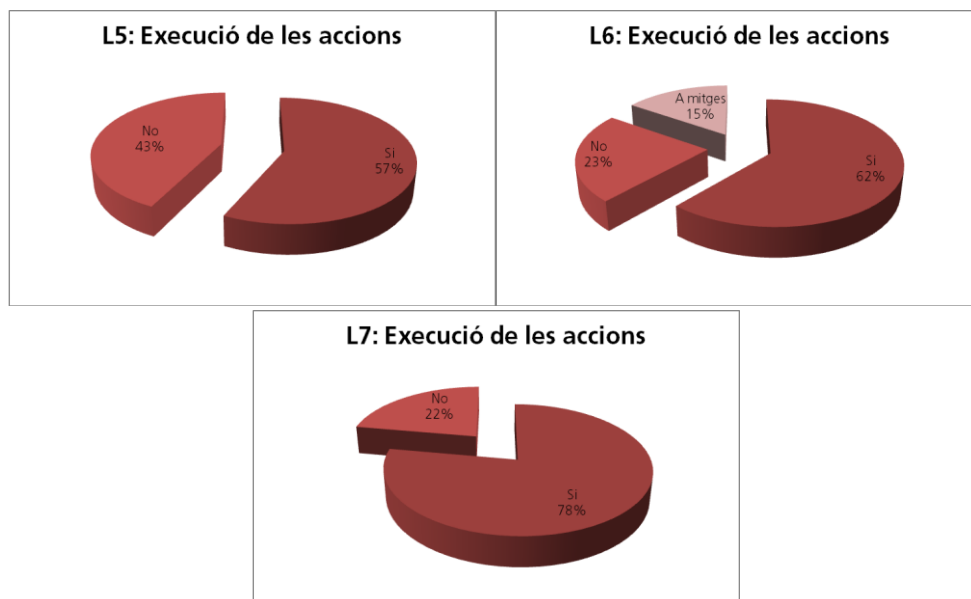
A continuació es presenten tres gràfics que mostren les dades exposades. Aquestes gràfiques mostren el percentatge d'accions de cada línia estratègica segons s'han realitzat, no s'han realitzat o s'han realitzat a mitges:



Font: elaboració pròpia a partir de l'avaluació de l'execució de les accions del II Pla, elaborada per part de la Regidoria de Polítiques d'Igualtat.

A continuació es mostren 7 gràfiques corresponents a cada línia estratègica, amb el percentatge d'accions realitzades, no realitzades o realitzades a mitges.





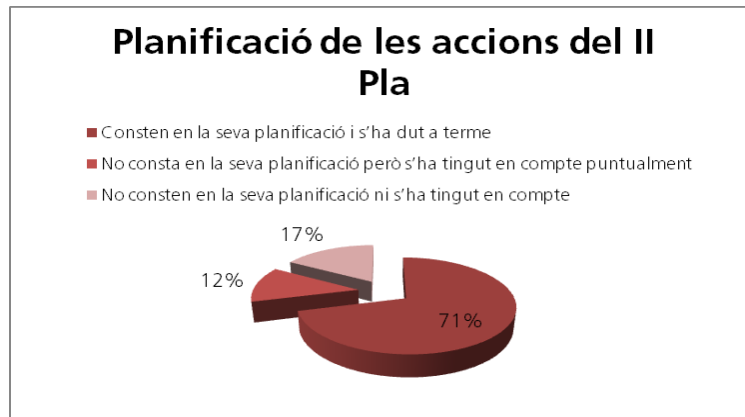
Font: elaboració pròpia a partir de l'avaluació de l'execució de les accions del II Pla, elaborada per part de la Regidoria de Polítiques d'Igualtat.

CONEIXEMENT DEL II PLA

Amb el buidatge dels qüestionaris, tenim una aproximació del coneixement que té el personal de l'Ajuntament de Mollet del Vallès, del II Pla. A continuació es detallen les dades extretes pel que fa a l'aplicabilitat del II Pla en la planificació de les accions.

En general observem que en el 71% de les respostes obtingudes afirmen que les accions del pla consten en la seva planificació i s'han dut a terme. El 12% de les respostes constaten que les accions del pla no consten en la planificació però sí que s'han tingut en compte de manera puntual. Finalment cal destacar que el 17% de les respostes corresponen a persones que des de les seves àrees de treball no han fet les accions corresponents del II Pla ni les tenien planificades.

Podem afirmar doncs que la majoria **sí que ha tingut en compte el II pla d'igualtat com a estratègia de treball** per a la igualtat entre dones i homes. Tot i així cal treballar perquè el percentatge restant, desenvolupi accions de transversalitat de gènere tenint en compte el document estratègic del pla. La gràfica ens mostra aquestes dades.



Font: elaboració pròpia a partir del buidatge dels qüestionaris.

Pel que fa a la realització d'accions per la igualtat de dones i homes podem destacar que el 80% de les respostes corresponen en afirmar que sí que es desenvolupen accions per la igualtat de gènere en el sí de les seves àrees de treball, mentre que el 16% ha respost que no i un 4% no ha respost la pregunta.

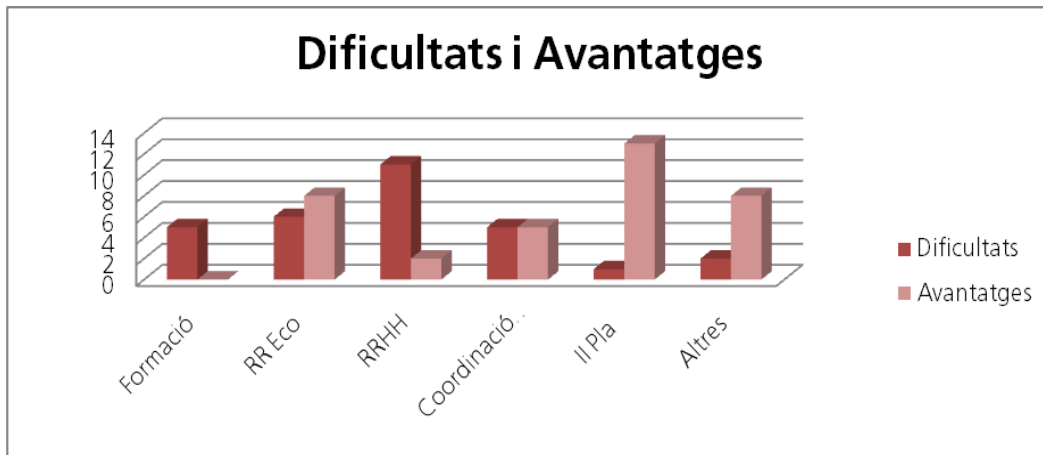
Si atenem a si es troben dificultats per desenvolupar les accions d'igualtat de gènere, ens trobem que majoritàriament no en troben. La taula que es detalla a continuació exposa les respostes dels qüestionaris segons les àrees de treball.

DIFICULTATS PER DESENVOLUPAR ACCIONS D'IGUALTAT	SÍ	NO
Àrea de Serveis Generals, Innovació i Planificació	1	
Àrea de Relacions Ciutadanes i Participació		
Àrea de Serveis Territorials i Espai Públic		2
Àrea de Serveis Personals	5	12

Font: elaboració pròpia a partir del buidatge dels qüestionaris.

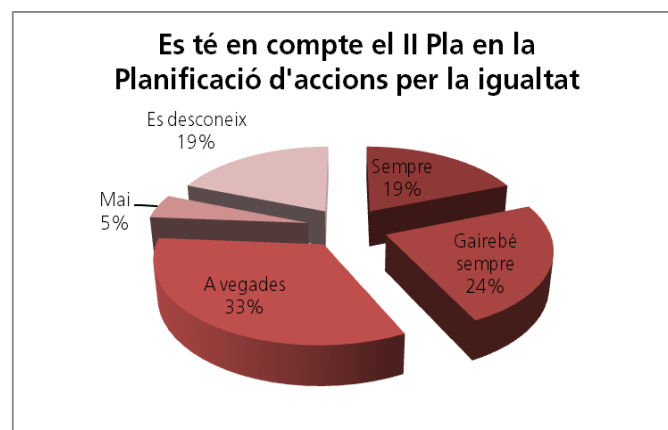
Si analitzem quines són les dificultats o avantatges amb les que es troben majoritàriament les persones que han d'executar mesures d'igualtat de gènere, veiem que es destaquen les dificultats associades als recursos humans, els recursos econòmics, la falta de formació en la matèria i la coordinació interdepartamental.

En canvi, pel que fa als avantatges amb què es troben per executar-les, veiem que es destaca l'existència del II Pla, seguidament destaquen els recursos econòmics. **Podem afirmar doncs que hi ha un gran coneixement del II Pla**, en les respostes obtingudes i que el document esdevé operatiu per a l'execució de mesures per la igualtat entre dones i homes en el sí del Consistori. La gràfica ens descriu el nombre i tipologies de dificultats i avantatges.



Font: elaboració pròpia a partir del buidatge dels qüestionaris.

Finalment, per conèixer l'ús que se li ha donat al document estratègic del II Pla en la planificació de les accions d'igualtat de gènere, veiem que el 19% de les respostes afirmen que sempre han utilitzat el document per la planificació de les accions, el 24% gairebé sempre, el 33% a vegades i el 5% afirmen que mai l'han utilitzat. Podem afirmar doncs que el **document esdevé d'utilitat per l'execució de mesures per la igualtat entre les dones i els homes**. Ens ho assenjala la gràfica que es detalla a continuació.



Font: elaboració pròpia a partir del buidatge dels qüestionaris.

5.5 Recomanacions i propostes per a una nova planificació

Tenint en compte els resultats anteriors, es proposen un seguit de propostes de millora a tenir en compte en el disseny i planificació del III Pla d'Igualtat de Gènere de l'Ajuntament de Mollet del Vallès.

- Incloure una **descripció de l'evolució de les polítiques de gènere de l'Ajuntament** per tal de tenir clara la trajectòria de les polítiques d'igualtat

de gènere a Mollet del Vallès i un bon punt de partida per al disseny del futur pla d'acció.

- **Prioritzar els objectius específics** destacant així els que tenen més rellevància, i per tant són més prioritaris a l'hora de planificar.
- Fer **correspondre les accions amb els objectius específics** per una bona organització de l'estructura del document i vetllar per una àgil i operativa avaluació continuada.
- Dissenyar un **sistema d'indicadors de seguiment i resultat** amb perspectiva de gènere, que siguin operatius durant tot el procés d'aplicació del pla i que permetin una bona avaluació.
- Dissenyar **accions amb dotació de recursos humans** i dotació pressupostària pròpia i detallada, per tal de poder fer-ne un bon seguiment, avaluació i determinar finalment, quin impacte socioeconòmic impliquen les polítiques d'igualtat de gènere per a l'Ajuntament.
- **Dissenyar accions** que realment tinguin en compte la **perspectiva de gènere** i tinguin l'objectiu de vetllar per la igualtat entre les dones i els homes de Mollet del Vallès, trencant així, amb la suposada neutralitat de les polítiques públiques.
- **Crear un grup coordinador del pla** per al disseny i seguiment transversal de l'aplicabilitat, execució i avaluació del pla, que parteixi d'una formació inicial per tal de tenir un punt de partida comú i igualitari.
- **Tenir en compte les entitats de dones i els moviments socials** de Mollet del Vallès en tot el procés (disseny, implementació i avaluació) del pla d'acció.
- **Descriure la metodologia utilitzada** en la definició del document, per tal de conèixer les tècniques qualitatives i quantitatives emprades per al disseny. Cal conèixer si s'han fet entrevistes, qüestionaris, grups de discussió, el nombre de persones que hi ha participat (segons edat i sexe) i tots els elements que configuren l'estratègia i procés metodològic.
- Definir i dur a terme una **bona estratègia de comunicació** del pla de treball, tant a nivell intern (personal tècnic i polític de l'Ajuntament) com a nivell extern (ciutadania en general) per tal de donar-li visibilitat i fomentar la implicació de tothom.

6. DIAGNOSI DE GÈNERE

6.1 Introducció

L'apartat que es presenta és la diagnosi de gènere de l'Ajuntament de Mollet del Vallès, és a dir, el resultat d'un procés en el qual l'estructura i l'organització de l'Ajuntament, així com els processos, les pràctiques que hi tenen lloc, les polítiques públiques i la relació amb la ciutadania, s'analitzen amb l'objectiu d'identificar els aspectes que amb les modificacions i/o millores oportunes poden contribuir a conduir les polítiques que es duen a terme des de l'Ajuntament cap a l'igualtat d'oportunitats real de dones i homes.

Aquest apartat ofereix un retrat de l'estat de l'Ajuntament en matèria d'igualtat de gènere, per tant, defineix un conjunt de punts forts (pràctiques o situacions que l'Ajuntament hauria de seguir potenciant) i un conjunt de punts millorables (aspectes que impliquen una discriminació –directa o indirecta- de les dones o que no potencien prou la igualtat de gènere), informació que ens serà imprescindible per dissenyar el pla d'acció (III Pla d'Igualtat de Gènere de Mollet del Vallès).

La diagnosi de gènere s'estructura en dos parts, la primera fa referència a la contextualització del Municipi de Mollet del Vallès i la segona fa un recorregut per la situació dels homes i les dones, així com, plans transversal, i accions desenvolupades des de l'Ajuntament en la matèria. Aquesta segona part està estructurada en relació amb les 5 línies estratègiques determinades per al futur pla d'acció.

Per a realitzar ambdues parts s'ha analitzat documentació, s'han extret dades oficials, s'ha fet el buidatge dels qüestionaris d'avaluació i diagnosi i s'ha analitzat les entrevistes en profunditat.

A continuació es mostra un quadre resum dels apartats de la diagnosi i de les tècniques metodològiques utilitzades en cada apartat:

Contextualització de Mollet del Vallès	Buidatge dels qüestionaris d'avaluació i diagnosi Buidatge de les entrevistes en profunditat Anàlisi de documentació
Diagnosi de Gènere	Compromís amb la igualtat i transversalitat de gènere Buidatge dels qüestionaris d'avaluació i diagnosi Buidatge de les entrevistes en profunditat Anàlisi de documentació
	Abordatge i acció contra la violència masclista Buidatge dels qüestionaris d'avaluació i diagnosi Buidatge de les entrevistes en profunditat Anàlisi de documentació
	Drets i qualitat de vida Buidatge dels qüestionaris d'avaluació i diagnosi Buidatge de les entrevistes en profunditat Anàlisi de documentació

Reformulació dels treballs i dels temps	Buidatge dels qüestionaris d'avaluació i diagnosi Buidatge de les entrevistes en profunditat Anàlisi de documentació
Participació, apoderament i visibilització de les dones en tots els àmbits	Buidatge dels qüestionaris d'avaluació i diagnosi Buidatge de les entrevistes en profunditat Anàlisi de documentació

6.2 Contextualització de Mollet del Vallès

Mollet del Vallès és un municipi situat al Baix Vallès de la Comarca del Vallès Oriental i és un dels dos municipis de la Comarca amb característiques de ciutat plenament metropolitana, compta amb una situació geogràfica privilegiada i disposa d'una bona xarxa de comunicacions.

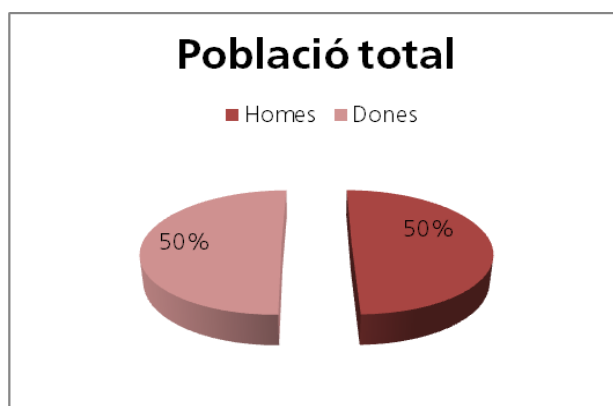
El Vallès Oriental se situa a l'extrem nord-oriental de l'àmbit metropolità de Barcelona, és per aquest motiu de situació estratègica que la Comarca i la ciutat de Mollet del Vallès s'ha beneficiat del paper difusor de Barcelona i la saturació de la mateixa Ciutat Comtal. Per altra banda el desplaçament de la indústria a les comarques i entorn ha provocat que Mollet del Vallès i altres municipis propers, experimentin un salt demogràfic brusc i una important transformació de la seva estructura productiva caracteritzada per una reducció del sector primari, una forta industrialització i un procés d'emergència del sector terciari. En els últims anys, aquest creixement brusc s'ha anat reduint.

Mollet del Vallès s'organitza en 3 districtes i 17 barris, compta amb 3 polígons industrials i un espai natural molt ben conservat, el Parc Rural de Gallecs, també compta amb un important patrimoni històric i artístic, el menhir neolític amb caràcters antropomorfs i l'obra i les col·leccions del pintor Joan Abelló.

L'extensió de territori, dins els límits administratius del municipi, és de 10,77km² amb una densitat de població de 4.802hab/km² i una altitud de 65m.

POBLACIÓ TOTAL

Segons dades referents al padró municipal d'habitants a data 1 de gener de 2014, la població de Mollet del Vallès és de 51.735 habitants (26.013 dones i 25.722 homes), constatem que hi **habiten més dones que homes** en valors absoluts tot i que la diferència és petita, tal i com mostra la gràfica de percentatge de representació de la població total per sexe.



Font: elaboració pròpia a partir del padró municipal d'habitants, 2014.

La població total de Mollet del Vallès representa un 0,70% de la població total de Catalunya i respecte a la comarca, Mollet del Vallès compta amb un 13% de la població. Pel que fa a les dones específicament constatem els mateixos percentatges comparatius. L'índex de feminitat (101,24) ens corrobora que és superior la població femenina envers la masculina.

La comparativa poblacional de dones i homes que viuen a Mollet del Vallès, en relació amb el Vallès Oriental i Catalunya es mostren a continuació.

	Mollet Vallès		Vallès Oriental		Catalunya	
Homes	25.722	47,72%	201.847	50%	3.701.740	49'23%
Dones	26.013	52,28%	201.776	50%	3.817.163	50,77%
Total	51.735	100%	403.623	100%	7.518.903	100%
ÍNDEX DE FEMINITAT				101,24		
ÍNDEX DE MASCULINITAT				98,76		

Font: elaboració pròpia a partir del padró municipal d'habitants, IDESCAT i programa HERMES, 2014.

L'evolució de la població en els últims quatre anys, presenta un cert decreixement. Des de 2011 fins a l'actualitat, ha anat disminuint el nombre total d'habitants. Pel que fa als homes també constatem aquest decreixement constant, en el cas de les dones també es detecta aquest petit descens poblacional excepte l'any 2012 que hi ha un petit increment en relació amb l'any anterior. Ens ho mostra la taula que es detalla a continuació.

Any	Homes	Dones	Total
-----	-------	-------	-------

2011	26.304	26.184	52.488
2012	26.148	26.220	52.368
2013	25.883	26.119	52.002
2014	25.722	26.013	51.735

Font: elaboració pròpia a partir del padró municipal d'habitants, 2014.

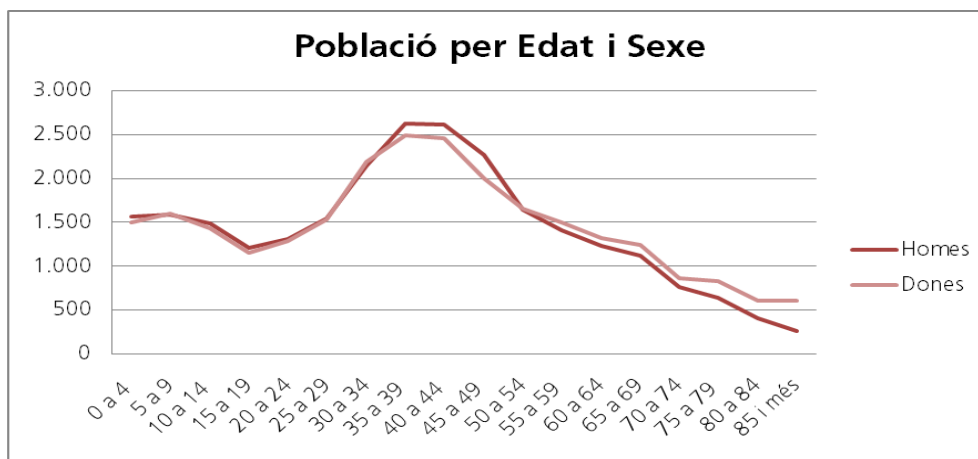
POBLACIÓ SEGONS EDAT

La distribució de la població per edats mostra que Mollet del Vallès és una ciutat que centra el gran gruix de població entre els 15 i 64 anys, per tant podem afirmar que és una **població adulta no sobre envellida**. Presenta un 18% de població fins a 14 anys, percentatge major que al total de Catalunya (16%), i un 68% de població de 15 a 64 anys, també superior al total de Catalunya (67%). Pel que fa a la població de més de 65 anys constatem un 14% de població, dada lleugerament inferior al total de Catalunya (17%). En comparació amb la Comarca del Vallès Oriental, la ciutat de Mollet del Vallès presenta els mateixos percentatges poblacionals en funció dels grups d'edat. La taula correspon a les dades exposades.

Grups d'Edat	Mollet Vallès	Vallès Oriental	Catalunya
De 0 a 14 anys	18%	18%	16%
De 15 a 64 anys	68%	68%	67%
De 65 i més	14%	14%	17%
Base	51.954	402.989	7.553.650

Font: elaboració pròpia a partir de l'IDESCAT, 2013

La gràfica que es mostra a continuació analitza la població per edats de forma més detallada perquè té en compte el sexe. Si analitzem la població total de Mollet del Vallès, en funció de l'edat i el sexe observem que fins als 29 anys tenim més homes que dones, dels 30 als 49 tenim més gruix de dones, dels 50 als 54 el nombre de dones i homes és idèntic i, a partir dels 54 anys, la majoria es centra en les dones. El gran volum de població total es centra en les edats de 30 a 49 anys i en contra, tenim menys població a partir dels 70 anys. **Podem afirmar doncs que Mollet del Vallès consta d'una població majoritàriament femenina i poc sobre envellida.**



Font: elaboració pròpia a partir del programa HERMES, 2013

Els percentatges de joves, adults i població reafirmen les dades poblacionals segons l'edat i el sexe exposades anteriorment.

Percentatge	Homes	Dones	Total
% Joves	18,92%	18,20%	18,56%
% Adults	68,69%	66,03%	67,35%
% Població gran	12,38%	15,77%	14,09%

Font: elaboració pròpia a partir del programa HERMES, 2013

Aquestes tendències es confirmen en els diversos indicadors basats en l'edat calculats, ja que l'índex d'envelliment, que mesura el gruix de persones majors de 65 anys sobre les menors de 15 és força elevat a Mollet del Vallès (75,91% en total), el que significa que hi ha major nombre de persones adultes que de joves. S'observen diferències de més de 20 punts entre l'índex d'envelliment femení (86,67%) i el masculí (65,44%), fet que suposa una **major proporció de dones que d'homes majors de 65 anys**.

L'índex de sobre envelliment (11,78%), calculat a partir de la proporció de persones majors de 85 anys sobre el total de majors de 65 anys, és força baix, no obstant és més gran el de les dones (14,56%) que el dels homes (8,19%).

Pel que fa a l'índex de dependència global (48,47%), basat en les persones en edat no activa, respecte a la població potencialment activa, indica que **la població dependent és la meitat de la que es troba en edat d'activitat laboral**, és evident, per la distribució d'edats del municipi, que aquesta població dependent és majoritària entre 15 i 65 anys.

L'índex de recanvi de la població en edats actives, esdevé el quocient entre el nombre de persones de 60 a 64 anys a punt de jubilar-se i el nombre de

persones de 15 a 19 anys propera a incorporar-se al mercat laboral. A Mollet del Vallès, aquest índex és del 108,02%, això indica que hi ha més persones que sortiran del mercat laboral en els propers anys, que persones que hi entraran. L'índex de recanvi de les dones (114,10%) és més de 10 punts superior al dels homes (102,23%). L'índex de dependència juvenil que descriu la relació entre els individus en edat no activa de 0 a 15 anys respecte a la població potencialment activa és del 27,845%. L'índex de fecunditat ens permet avaluar la mitjana de fills i filles per dona i mesura el nivell de recanvi generacional. S'estipula que haurien de ser 2,1 fills i filles per dona. En el cas de Mollet del Vallès (any 2013) és de 1,3 fills i filles per dona, molt per sota del reemplaçament generacional esperat. Ens ho mostra la taula que es detalla a continuació.

ÍNDEX	HOMES	DONES	TOTAL
Índex d'envelliment	65,44%	86,67%	75,91%
Índex de sobre envelliment	8,19%	14,56%	11,78%
Índex de dependència global	45,57%	51,45%	48,47%
Índex de recanvi de la població en edats actives	102,23%	114,10%	108,02%
Índex de dependència juvenil	27,845%	27,84%	27,84%
Índex de fecunditat	1,31		

Font: elaboració pròpia a partir del programa HERMES, 2013

CREIXEMENT DE LA POBLACIÓ

El creixement natural de població de Mollet del Vallès segueix la tendència del creixement de població del Vallès Oriental i de Catalunya, tendència de creixement natural positiva (més naixements que defuncions) amb una taxa bruta del 3,6 (per mil habitants). És una taxa similar a la del Vallès Oriental (3,12) i superior a la de Catalunya (1,43). A Mollet del Vallès van néixer 559 persones el 2012 i en van morir 316.

Pel que fa al creixement real, és a dir, tenint en compte la natalitat, mortalitat i els fluxos migratoris ens adonem que el resultat és negatiu, i per tant **la ciutat de Mollet del Vallès està en situació de decreixement**. Aquesta situació de decreixement es dona també a Catalunya tot i que en menor percentatge (-6,05) i en molt menor percentatge al Vallès Oriental (-1,39).

Creixement de la població. Taxa bruta per 1.000 hab.	Mollet del Vallès	Vallès Oriental	Catalunya
Taxa bruta de natalitat. 2013	9,48	9,75	9,59
Taxa bruta de mortalitat.	5,74	6,42	7,93

2011			
Creixement natural. 2013	3,6	3,12	1,43
Creixement migratori. 2013	-11,61	-4,5	-7,48
Creixement total. 2013	-8,01	-1,39	-6,05

Font: elaboració pròpia a partir de l'IDESCAT.

MOVIMENT MIGRATORI

El 13% de la població de Mollet del Vallès és estrangera dada que, comparativament amb el Vallès Oriental suma 3 punts i en canvi amb Catalunya, en resta 2. Per tant podem afirmar que Mollet del Vallès té un percentatge de migració inferior al total de Catalunya però superior al de la Comarca del Vallès Oriental.

Nacionalitat	Mollet del Vallès	Vallès Oriental	Catalunya
Espanyola	87%	90%	85%
Estrangera	13%	10%	15%
Base	51.954	402.989	7.553.65

Font: elaboració pròpia a partir de l'IDESCAT, 2013

Si analitzem les dades en funció del sexe ens trobem que, a Mollet del Vallès hi ha un **percentatge inferior de dones migrades (12%) que homes (14%)**, mateixa tendència pel que fa a la Comarca, que presenta major migració masculina (11%) que femenina (9%) i també a Catalunya (16% d'homes i 14% de dones).

	Mollet del Vallès		Vallès Oriental		Catalunya	
	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones
Espanyola	86%	88%	89%	91%	84%	86%
Estrangera	14%	12%	11%	9%	16%	14%
Base	25.825	26.129	201.716	201.273	3.725.318	3.828.332

Font: elaboració pròpia a partir de l'IDESCAT, 2013

El 13% d'immigració que presenta el municipi compta amb diversitat d'origens. A Mollet del Vallès hi tenen presència persones de 88 països diferents, representatius de diferents àrees geogràfiques tal i com mostra la taula.

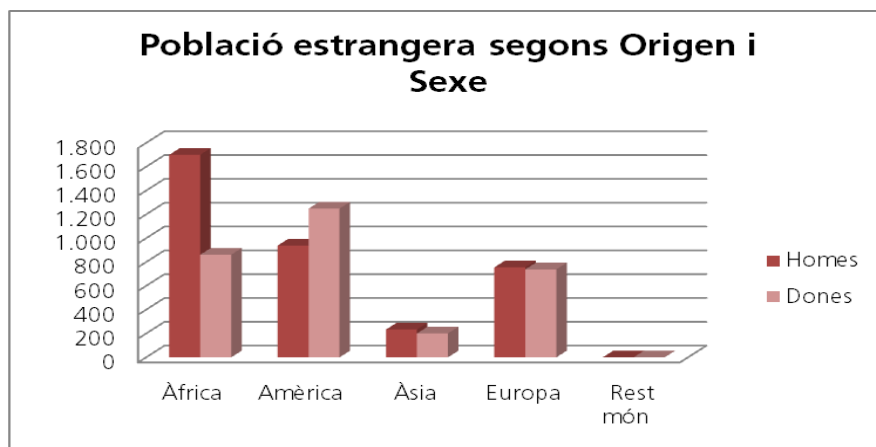
ÀREA GEOGRÀFICA	NOMBRE DE PAÏSOS
Estat Espanyol	1
Altres Països UE	21
Europa de l'Est	7
Resta d'Europa	5

Àfrica negra	16
Magrib	4
EEUU i Canadà	2
Amèrica Llatina i Carib	19
Àsia	12
Oceania	1
TOTAL PAÏSOS	88

Font: Elaboració pròpia a partir del padró municipal d'habitants, 2014

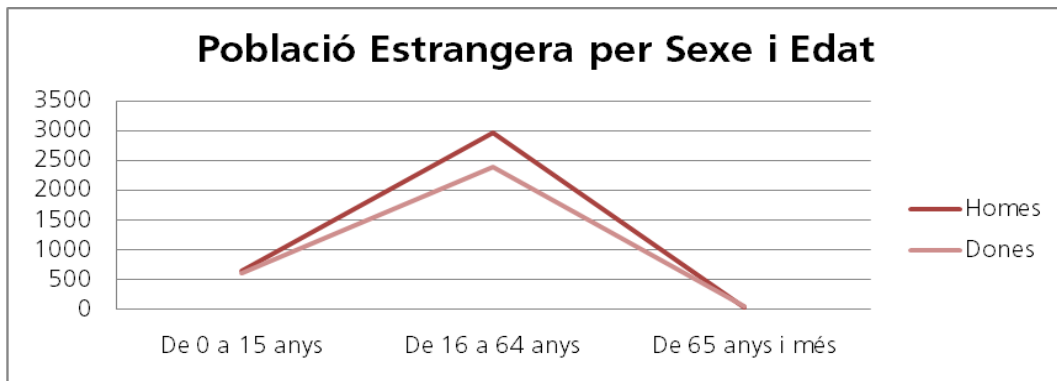
Entre les persones estrangeres el col·lectiu majoritari és l'Àfrica, amb quasi el doble de presència d'homes que de dones, seguidament de l'Amèrica que pel que fa a dones i homes canvia la proporció, fent majoritària la presència de dones que d'homes. El tercer col·lectiu més present pel que fa a la tendència general de tot Mollet del Vallès és l'Asiàtic amb una major proporció d'homes.

Observem doncs una **clara diferència pel que fa al col·lectiu majoritari en funció del sexe**, per part de les dones ordenem els col·lectius migratoris de la següent manera (de major a menor representació): Amèrica, Àfrica, Europa, Àsia i resta del món. Pel que fa als homes ho ordenem (de major a menor representació) de manera diferencial: Àfrica, Amèrica, Europa, Àsia i resta del món. Aquesta gràfica ens mostra la tendència general de les migracions ja que, des de l'Àfrica inicien el viatge els homes majoritàriament, en canvi des d'Amèrica ho fan, en gran mesura, les dones.



Font: elaboració pròpia a partir del programa HERMES, 2013

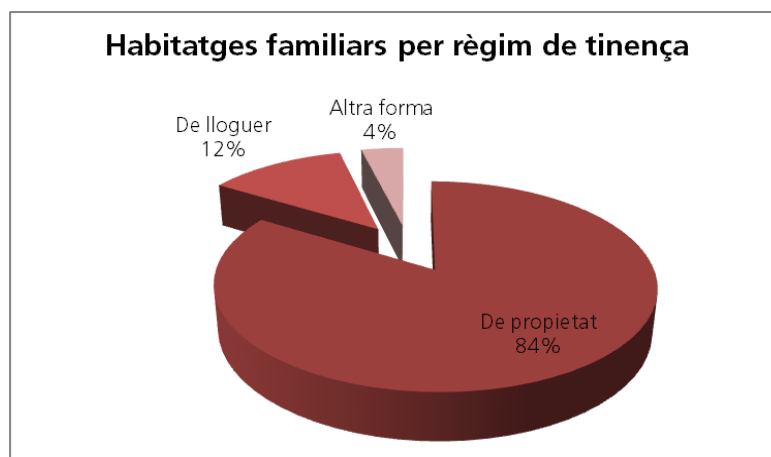
Si afegim la variable edat en l'anàlisi de les migracions des d'una perspectiva de gènere, podem veure que el gran gruix poblacional se situa entre els 16 i 64 anys, en menor mesura hi trobem població estrangera de 65 anys i més. En tots casos sempre **és inferior el percentatge de dones que homes en totes les franges d'edat**.



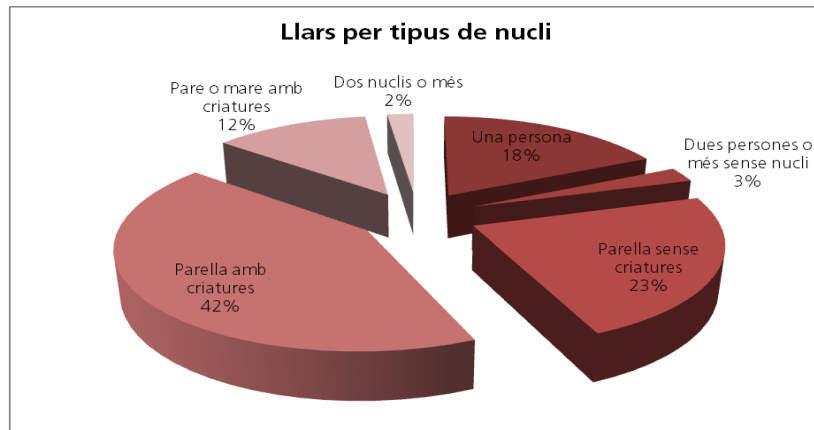
Font: elaboració pròpia a partir del programa HERMES, 2013

ESTRUCTURA DE LES LLARS

Tenint en compte com són les llars al municipi i quin és el règim de tinença dels habitatges familiars podem destacar que el **84% de les llars són de propietat**, en comparativa molt llunyana del **12% de tinença d'habitatges de lloguer**. Per altra banda, tenint en compte quins tipus de família s'hi troben, destaquem que és **la família nuclear (parell amb criatures) la que té més presència** amb un 42%, seguidament de les parelles sense criatures que ocupen un 23%, les llars unipersonals que representen un 18% i les famílies monomarentals o monoparentals que també tenen la seva representació a la ciutat de Mollet del Vallès amb un 12%. Cal tenir en compte que les dades descrites daten del 2011, les gràfiques ens ho mostren.

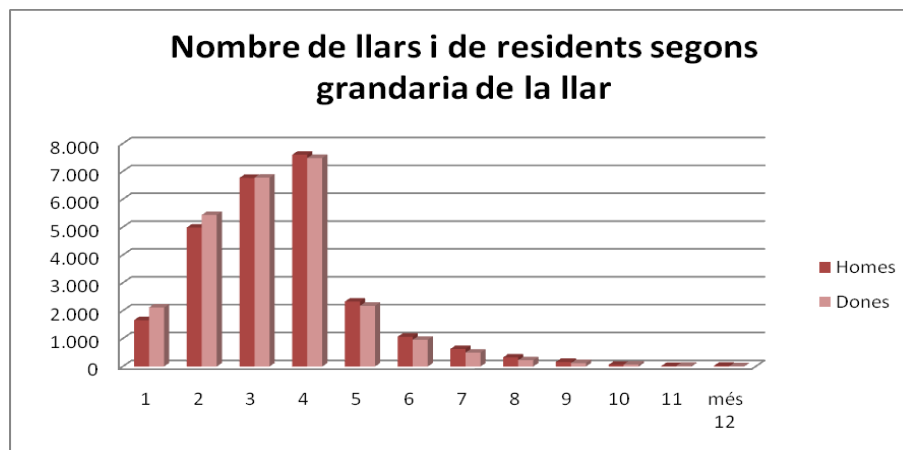


Font: elaboració pròpia a partir de l'IDESCAT, 2011



Font: elaboració pròpia a partir de l'IDESCAT, 2011

Si parem atenció al nombre de persones que viuen a les llars, en funció del sexe hi trobem la següent definició; les llars de 1, 2 o 3 habitants, són ocupades majoritàriament per dones i, a mesura que augmenta el nombre de persones hi ha més presència d'homes. Cal destacar doncs que **les dones tendeixen a viure soles en major mesura que els homes.**



Font: elaboració pròpia a partir del padró municipal d'habitants, 2014.

6.3 Diagnosi amb perspectiva de gènere

L'apartat que es presenta fa un recorregut per la situació de les dones i els homes, el disseny i desenvolupament de plans transversal i la tipologia d'accions dissenyades i implementades des de l'Ajuntament de Mollet del Vallès en matèria de polítiques d'igualtat de gènere.

El contingut s'organitza en funció de les 5 línies estratègiques que marca l'Oficina de Polítiques d'Igualtat i Drets Civils de l'Àrea d'Atenció a les Persones de la Diputació de Barcelona:

1. Compromís amb la igualtat i transversalitat de gènere
2. Abordatge i acció contra la violència masclista
3. Drets i qualitat de vida

4.Reformulació dels treballs i dels temps

5.Participació, apoderament i visibilització de les dones en tots els àmbits

Cada apartat descriu quina és la situació real de dones i homes en cada àmbit, quin és l'estat de la qüestió de les polítiques públiques des de la perspectiva de gènere, en cada àmbit d'actuació i se'n deriva un anàlisi dels punts forts i els punts a millorar en cada línia estratègica de cara al futur pla d'acció.

6.3.1 Compromís amb la igualtat i transversalitat de gènere

El compromís amb la igualtat i transversalitat de gènere té l'objectiu de conèixer el valor i l'impuls que s'està donant a les polítiques d'igualtat de gènere a l'Ajuntament de Mollet del Vallès i constatar si s'està desenvolupant una cultura de treball de la transversalitat de gènere, que situï la igualtat entre dones i homes com a dret fonamental de totes les persones i com a valor central de l'acció municipal i de totes les polítiques locals.

REGIDORIA DE POLÍTQUES D'IGUALTAT

Les polítiques d'igualtat de gènere de l'Ajuntament Mollet del Vallès, segons l'**organigrama** municipal (2015) s'emmarquen a la Unitat de Polítiques d'Igualtat que, conjuntament amb la Unitat de Gent Gran i Associacionisme Veïnal, Unitat de Joventut i Unitat de Convivència, Civisme, Solidaritat i Cooperació, formen la Secció d'Acció Cívica, dins el Servei d'Acció Cívica i Serveis a la Comunitat de la Direcció de Serveis Personals. A nivell polític, depenen de la Regidoria de Polítiques d'Igualtat.

Organigrama:

DIRECCIÓ DE SERVEIS DE BENESTAR, DRETS SOCIALS I OCUPACIÓ



SERVEI ACCIÓ CÍVICA I SERVEIS A LA COMUNITAT



UNITAT DE POLÍTQUES D'IGUALTAT

Pel que fa als **recursos humans**, Polítiques d'Igualtat compta, a nivell polític amb la Regidora de Polítiques d'Igualtat, a nivell directiu, amb el Director de Serveis de Benestar Drets Socials i Ocupació i a nivell tècnic amb la Tècnica Auxiliar de Polítiques d'Igualtat, que gestiona polítiques d'igualtat, solidaritat i convivència, la coordinadora del SIAD que pertany a Serveis Socials, la col·laboradora en dinamització del CIRD (tardes), la conserge del CIRD

(matins) i una persona dinamitzadora intercultural de l'Aula Dona. El SIAD (Servei d'Informació i Atenció a les Dones), compta amb dues persones externes, una advocada i una psicòloga, és un servei que pertany orgànicament a Serveis Socials. Així com la gestió i coordinació del Protocol de Violència de Gènere i l'Observatori Local de violència de gènere, que també depèn de a Serveis Socials.

A continuació és detalla el nombre de professionals que treballen en matèria de polítiques d'igualtat i les tasques que desenvolupen:

Regidora de Polítiques d'Igualtat	Marca línia política de la regidoria.
Director de Serveis de Benestar Drets Socials i Ocupació	Coordinació de l'Àrea de Serveis Personals.
Tècnica Auxiliar de Polítiques d'Igualtat	Direcció del CIRD i desenvolupament de la regidoria de Polítiques d'Igualtat.
Coordinadora del SIAD	Coordinació del SIAD (depèn de Serveis Socials)
Dinamitzadora CIRD	Tardes, encarregada de dinamitzar el centre, amb tots els serveis i funcions que conté, col·laborar en la programació i programar i gestionar activitats.
Advocada SIAD	Assessorament jurídic SIAD, membre del Protocol d'Atenció a la Violència Masclista i de l'Observatori Local de violència de gènere.
Psicòloga SIAD	Atenció psicològica SIAD, membre del Protocol d'Atenció a la Violència Masclista i de l'Observatori Local de violència de gènere.
Conserge CIRD	Matins. Encarregada d'informar, d'orientar i derivar les demandes canalitzades al CIRD. El 90% del temps de la seva jornada està orientat a atendre a persones usuàries de serveis socials
Dinamitzadora intercultural Aula Dona	Dinamització i elaboració dels continguts de l'Aula Dona.

Font: elaboració pròpia a partir d'entrevistes amb la Regidoria de Polítiques d'Igualtat, 2014.

Si atenem als **recursos econòmics**, observem que a l'actualitat, el pressupost destinat a la Regidoria de Polítiques d'Igualtat, representa un 0,123% del pressupost total de l'Ajuntament. Aquest percentatge, ha variat en els últims anys, però de forma poc significativa. Observem que aquest 2015 representa un major percentatge respecte l'any anterior. Ens ho mostra la taula a continuació.

ANY	Percentatge respecte el total
2012	0.122%
2013	0.124%
2014	0.117%
2015	0.123%

Font: elaboració pròpia a partir d'informació emesa per part de l'Ajuntament.

Les polítiques d'igualtat han seguit la següent evolució pressupostària, pel que fa al capítol I, veiem que del 2012 al 2013 hi va haver un augment econòmic, mentre que del 2013 al 2014 ha disminuït el pressupost. El capítol II destinat a altres despeses diverses s'ha mantingut els tres anys consecutius. I finalment el capítol IV referent a la promoció de l'associacionisme ha augmentat del 2012 al 2013 i s'ha mantingut al 2014. Pel que fa a les despeses del SIAD han disminuït de l'any 2013 al 2014. La figura de la dinamitzadora del CIRD, ha anat augmentant consecutivament la seva partida vinculada amb el seu salari. Si atenem al total del pressupost observem que hi ha hagut un petit decreixement del 2013 al 2014. Les partides que configuren el pressupost de la Regidoria de Polítiques d'igualtat els últims tres anys es relacionen a continuació.

ANY	CAPÍTOL I	CAPÍTOL II	CAPÍTOL IV	Despeses SIAD	Dinamitzadora CIRD	TOTAL
2012	28.774,32	26.000,00	10.497,00	33.685,84	25.459,36	124.416,52
2013	29.816,84	26.000,00	9.972,00	34.541,43	24.848,57	125.178,84
2014	29.142,66	26.000,00	9.972,00	33.950	25.263,66	124.328,32

Font: elaboració pròpia a partir d'informació emesa per part de l'Ajuntament.

Cal destacar que és clau que les polítiques d'igualtat tinguin un pressupost propi, tal com succeeix a l'Ajuntament de Mollet del Vallès, i que malgrat la dificultat de l'actual context econòmic s'observa que, encara que l'any 2014 no presenta la major dotació, s'han mantingut els esforços per sostenir la regidoria.

Pel que fa a la **coordinació** es desenvolupa de forma permanent i continuada, des de la Direcció de Serveis de Benestar Drets Socials i Ocupació es realitzen reunions setmanals (dijous matí), en aquestes reunions cada unitat presenta els projectes que s'estan realitzant.

Des del CIRD es fa una coordinació diària entre la dinamitzadora i la conserge, on es tracten les incidències diàries, així com les funcions i objectius a complir en la jornada. Una vegada per setmana es realitza una coordinació entre la tècnica auxiliar d'igualtat, la dinamitzadora del CIRD i la conserge del CIRD per

tal de fer un seguiment del treball, supervisar temes de funcionament i manteniment del centre i tenir una visió global de la situació de les dones al municipi. Un cop a la setmana es realitza també una reunió tècnica de programació i seguiment d'activitats, entre la tècnica auxiliar de polítiques d'igualtat i la dinamitzadora del CIRDA, en aquest espai també es realitza puntualment, coordinació amb altres departaments per programar cursos, tallers, etc, que puguin ser d'interès per a dones de la ciutat. Amb les associacions de dones es realitza una coordinació bimensual, en aquestes s'hi recullen propostes i suggeriments i es planifiquen activitats puntuals i periòdiques. També s'estableixen relacions bilaterals amb cada entitat, depenent de les accions conjuntes proposades.

En l'àmbit de la lluita contra la violència masclista, liderada, en part, des de Serveis Socials, s'estableix una coordinació bimensual per part de l'assistència social de les àrees i una reunió bimensual de l'Observatori Local de Violència de Gènere, on s'avaluen els casos de risc i es programen activitats de prevenció de la violència masclista en relació amb la comunitat. A aquestes reunions hi assisteixen tots els serveis que formen part del Protocol. Per a la derivació dels casos de violència masclista s'utilitza el telèfon o mail. Per altra banda, els equips bàsics de Serveis Socials donen informació, orientació i assessorament, així com tramiten recursos especialitzats i fan el seguiment dels casos en coordinació amb el SIAD.

La tasca que es desenvolupa des de polítiques d'igualtat de gènere té a veure amb accions específiques adreçades a dones i accions que impliquen a tots els departaments i àrees municipals, per tant, cal destacar que s'utilitza una estratègia dual (polítiques d'acció positiva i polítiques de transversalitat de gènere).

Cal destacar el servei del SIAD, que ofereix atenció psicològica (dilluns i divendres de 9 a 12'30 i dijous de 12 a 19h) i assessorament jurídic (dilluns de 9'30 a 13'30 i divendres de 9'30 a 15'30h). El SIAD atén a dones i també a homes. Aquest servei està actualment coordinat des de Serveis Socials i s'ubica al CIRDA Joana Barcala, conjuntament amb Serveis Socials zona sud.

El CIRDA, Joana Barcala, inaugurat el 2008 està ubicat al barri de l'Estació de França, esdevé un edifici rehabilitat que havia estat una escola. El nom Joana Barcala ret homenatge a una mestra de Mollet del Vallès. El maig de 1995 es va inaugurar com a centre cívic. El CIRDA depèn de la Regidoria de Polítiques d'igualtat i té la finalitat de fomentar la igualtat real entre dones i homes, així com contribuir a les desigualtats i discriminacions que pateixen les dones. El CIRDA ofereix informació, atenció, recursos, disposa d'un servei de

documentació, potencia la participació sociopolítica de les dones, promou campanyes de sensibilització, esdevé un espai de cohesió d'entitats de dones i s'hi programen i desenvolupen accions per vetllar per l'equitat de gènere. L'espai consta d'una sala polivalent (Rosa Sensat) amb capacitat per a 50 persones, una sala de formació (Betty Friedan), amb capacitat per a 30 persones, una sala de reunions (Rosa de Luxemburg) amb capacitat per a 12 persones, un espai artístic (Maria Blanchart) amb capacitat per a 12 persones i una cuina (Marie Curie), amb capacitat per a 15 persones. L'horari d'atenció és de dilluns a divendres de 9 a 21'30h. També és la seu de diverses entitats de dones del municipi.

La Regidoria coordina l'organització d'activitats, exposicions, tallers i altres, de forma permanent i especialment commemora tres diades; el 8 de març, Dia Internacional de les Dones, el 25 de novembre, Dia Internacional contra la Violència de Gènere i el 28 de maig, Dia Internacional sobre la Salut de les Dones. Per a l'organització d'aquestes diades es compta amb el suport d'altres Regidories com Serveis Socials, Salut Pública, Cultura, Centres Cívics, Joventut, Gent Gran, Sindicats, Educació i Centres Educatius, entre altres.

Cal destacar per finalitzar l'atenció que s'ofereix a les dones novingudes a través de l'Aula Dona, un espai de formació, cohesió i interculturalitat on es desenvolupen itineraris personalitzats socioformatius adaptats a les necessitats de cada una. Esdevé un espai d'acollida i de futura integració amb les activitats, altres entitats i serveis del municipi.

Si atenem a les accions transversals, cal destacar que Mollet del Vallès està en procés de redacció del III Pla d'Igualtat de Gènere, per aquest motiu cal recordar que s'ha elaborat un I Pla, una diagnosi de gènere, un II Pla, una avaluació del II Pla i una diagnosi de gènere per al disseny del III Pla. En tots aquests processos hi té cabuda la transversalitat de gènere ja que esdevenen documents que es treballen coordinadament amb altres serveis i unitats de l'Ajuntament a partir de comissions de treball interdepartamentals. Des de l'inici de la regidoria doncs, ja parlem d'aquesta voluntat de treballar per a l'equitat de gènere des d'una cultura de treball transversal.

TRANSVERSALITAT DE GÈNERE EN LES POLÍTIQUES LOCALS

L'Ajuntament de Mollet del Vallès compta amb diversos mecanismes per treballar la transversalitat ja que té dissenyats documents estratègics de ciutat que integren i es coordinen des de diversos serveis, seccions i unitats.

Esdevé important destacar la incorporació de les polítiques d'igualtat de gènere dins el document estratègic del PAM, Pla d'Actuació de Mandat (2013-2015), específicament en la línia estratègica de persones s'hi incorporen les mesures

que es relacionen a continuació:

- Implementar i instar a conductes no discriminatòries i igualitàries i a una tolerància zero respecte la violència i la discriminació de gènere.
- Potenciar el Centre d'informació i recursos per a dones CIRD Joan Barcala, d'acord amb les necessitats i les demandes de les dones del municipi.
- Continuar oferint el Servei d'Informació i Assessorament en l'àmbit jurídic i psicològic a les dones que pateixen situacions de conflicte de parella i manca de suport. Incrementar el treball amb grups de dones i amb la comunitat mitjançant xerrades de sensibilització.
- Donar suport i treballar conjuntament amb les entitats i associacions de dones del municipi.
- Donar suport i assessorament especial a dones que, després de molts anys i per a la nova conjuntura econòmica, s'han de reincorporar al mercat laboral.
- Donar informació, orientació i formació a les dones desocupades amb més dificultats d'accés al món laboral.

L'Ajuntament de Mollet del Vallès també compta amb un Pla Estratègic de Ciutat, Mollet 2025 que s'ha elaborat a partir d'un procés participatiu. És un segon pla estratègic de ciutat que incorpora idees i punts de vista diversos. L'objectiu general del pla estratègic pretén que Mollet del Vallès sigui un espai saludable, educador i atractiu. S'organitza a partir de tres línies estratègiques, avançar en la ciutat cívica i educadora, impulsar una major activitat saludable i econòmica i renovar i qualificar els espais urbans.

El Pla Jove de Mollet del Vallès, també és un document estratègic i transversal de les polítiques juvenils que es desenvolupen a Mollet del Vallès. En la diagnosi que presenta el document hi trobem algunes dades segregades per sexe, s'hi anomenen les entitats de dones i es parla del CIRD. També descriu la presència de persones joves en els actes del 8 de març i del servei del SIAD.

RESPOSTA DELS QÜESTIONARIS

El qüestionari, que s'ha fet arribar a 57 persones diverses del Consistori, tenen una part dedicada a la percepció del principi d'igualtat i la transversalitat de gènere a l'Ajuntament. A continuació es detallen els resultats, en base a les 25 respostes rebudes (43,84% de les respostes esperades), per tal de conèixer la perspectiva que en tenen les persones que treballen a l'administració local.

Responent a la pregunta de si considera que a l'Ajuntament es té en compte el principi d'igualtat i si hi ha una tradició estable en matèria d'igualtat ens trobem que en ambdós casos les respostes són majoritàriament afirmatives. Les taules detallen les respostes en funció del sexe i de l'àrea de treball. Hi ha hagut casos en què les persones no han donat resposta a aquestes preguntes, aquests casos no apareixen a la taula.

PRINCIPI D'IGUALTAT	Home		Dona	
	Sí	No	Sí	NO
Àrea de Serveis Territorials i Espai Públic	20%	100%		
Àrea de Serveis Personals	80%		85%	100%
EMFO / Merca Mollet / Mollet Impulsa			15%	
TOTAL QÜESTIONARIS	5	1	13	4

TRADICIÓ ESTABLE IGUALTAT	Home		Dona	
	Sí	No	Sí	No
Àrea de Serveis Territorials i Espai Públic	20%	100%		
Àrea de Serveis Personals	80%		87,5%	100%
EMFO / Merca Mollet / Mollet Impulsa			12,5%	
TOTAL QÜESTIONARIS	5	1	16	1

Font: elaboració pròpia a partir del buidatge dels qüestionaris.

Si atenem a la pregunta específica de si és possible aplicar la transversalitat de gènere ens adonem que la totalitat de les respostes són afirmatives. Podem afirmar per tant que la transversalitat de gènere és una estratègia acceptada i que forma part de la lògica de treball en el sí del Consistori. Ens ho mostra la taula.

APLICACIÓ DE LA TRANSVERSALITAT DE GÈNERE	Home		Dona	
	Sí	No	Sí	No
Àrea de Serveis Territorials i Espai Públic	33%			
Àrea de Serveis de Benestar Drets Socials i Ocupació	67%		87,5%	
Emfo/Merca Mollet/Mollet Impulsa			12,5%	
TOTAL	6		16	

Font: elaboració pròpia a partir del buidatge dels qüestionaris.

A continuació, i a mode de resum, es presenta un quadre que sistematitza els punts forts i els punts a millorar identificats en l'àmbit.

PUNTS FORTS	PUNTS A MILLORAR
-Orgànicament, polítiques d'igualtat depenen d'Acció Cívica i Serveis a la Comunitat de la Direcció de Serveis de Benestar Drets Socials i Ocupació. És molt positiu que les polítiques d'igualtat	-En aquest moment la persona responsable de Polítiques d'Igualtat , tècnica auxiliar, és responsable dels àmbits de Polítiques d'Igualtat, Convivència i Civisme, Cooperació i Solidaritat. L'àmbit

pengin d'una àrea que dur a terme polítiques d'acció municipal.

-Polítiques d'Igualtat compta amb un pressupost propi, personal propi, un CIRD i un SIAD.

-Es realitza una bona coordinació de Serveis de Benestar Drets Socials i Ocupació (permet el treball coordinat entre àrees) i interna de polítiques d'igualtat (afavoreix la cohesió de l'equip).

-Es desenvolupa una tasca municipal des de l'estratègia dual (polítiques d'acció positiva i polítiques de transversalitat de gènere) i intersectorial.

-Es programen accions en funció a tres diades reivindicatives: 8 de març (dia Internacional de les Dones), 25 de novembre (Dia Internacional contra la Violència de Gènere) i 28 de maig (Dia Internacional sobre la salut de les dones).

-Es treballa de forma acurada per la interculturalitat i polítiques d'acció per a dones migrades (com a estratègia intersectorial).

-Presència de les polítiques d'igualtat de gènere al PAM, Pla d'Actuació de Mandat (2016-2020)

-El Pla Estratègic de Ciutat, Mollet 2025 que s'ha elaborat a partir d'un procés participatiu, com a document de treball transversal.

-El Pla Jove de Mollet del Vallès incorpora en la fase de diagnosi la perspectiva de gènere.

de Polítiques d'Igualtat haurà de tenir la dotació i recursos necessaris per atendre l'àmbit, la qual cosa pot permetre atendre també la coordinació del CIRD en coherència a les necessitats actuals.

-En la coordinació de Serveis de Benestar Drets Socials i Ocupació es troben a faltar estratègies sòlides pel que fa a l'aplicació de la transversalitat de gènere.

-Es troben a faltar accions que treballin la diversitat sexual, com podria ser la commemoració del 17 de maig (dia Internacional contra la Homofòbia i la Transfòbia) o el 28 de juny (dia Internacional per a l'Alliberament LGTBI)

-Per millorar l'estratègia intersectorial que han de tenir les polítiques d'igualtat s'ha de fer especial atenció al jovent i col·lectius amb diversitat funcional, entre altres.

-Necessitat d'elaborar un pla d'Igualtat Intern o aprovar el pla intern existent.

-Necessitat d'aprovar el protocol per a la prevenció i actuació en cas d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe a l'Ajuntament.

-El PAM incorpora les polítiques d'igualtat des d'una sola línia estratègica i un sol àmbit. Falta d'integralitat de la perspectiva de gènere a la resta del document. En ocasions utilitza llenguatge androcèntric, el genèric masculí.

-El Pla Estratègic de Ciutat, Mollet 2025 no incorpora cap acció per a les dones i l'equitat de gènere a Mollet del Vallès. El document no té en compte en les seves accions a les entitats de dones i sovint utilitza un llenguatge androcèntric, el genèric masculí.

-El Pla Jove de Mollet del Vallès no incorpora cap acció amb perspectiva de gènere.

-Manca de visualització de les polítiques d'Igualtat i del CIRD al web municipal.

-Manca d'ús de llenguatge no sexista ni androcèntric.

6.3.2 Abordatge i acció contra la violència masclista

L'abordatge i acció contra la violència masclista té l'objectiu de disminuir l'impacte de la violència masclista i avançar en la seva eradicació. La violència masclista és una greu vulneració dels drets fonamentals de les dones, així com un impediment per assolir la plena ciutadania i la pròpia llibertat i autonomia. L'abordatge i acció que s'ha de realitzar des de l'Ajuntament de Mollet del Vallès, per eradicar la violència masclista ha de ser integral i transversal, elaborant accions de conscienciació, prevenció, detecció, actuació i recuperació per a tota la ciutadania en general i totes les dones que han patit o pateixen situacions de violència, en particular.

Mollet del Vallès compta amb una important estructura de serveis d'atenció a les dones que es troben en situació de violència masclista. El 1998 es va crear el **SIAD** (Servei d'Informació i Atenció a les Dones), servei que ofereix atenció psicològica i jurídica a dones que són o han estat víctimitzades per la violència masclista. Des del servei d'atenció psicològica, es programen grups per a dones víctimes de la violència masclista, i s'ofereixen setmanalment amb una durada d'una hora i mitja.

SERVEIS I ACCIONS QUE ES DESENVOLUPEN

El **2002** es va crear la **Comissió de seguiment del protocol i intervenció integral dels casos de violència masclista**. Aquesta es reuneix periòdicament i en formen part els Mossos d'Esquadra, l'Ajuntament de Mollet del Vallès (àmbits de Polítiques d'Igualtat i Serveis Socials), el Servei d'Informació i Assessorament a les Dones (SIAD), la Policia Municipal, l'Hospital de Mollet del Vallès (serveis d'urgències i de salut mental), les àrees bàsiques de salut (Plana Lledó i Can Pantiquet), el Cas, el Cap de Salut Mental, el PASSIR i els Jutjats. Els objectius de la Comissió són els de fer el seguiment del protocol, conèixer la realitat de la violència masclista al municipi a través de l'Observatori Local, mitjançant el seguiment d'informes periòdics i esdevenir un espai de difusió, reflexió i sensibilització ciutadana sobre el fenomen de la violència masclista.

El **2004** es va crear el **Protocol d'Actuació en casos de Violència de Gènere**, amb l'objectiu d'integrar i coordinar tots els serveis implicats en la

violència de gènere per tal d'establir i consensuar criteris d'actuació integrals i transversals i vetllar per eliminar la victimització secundària de les dones que han patit o pateixen violència. El Protocol d'Actuació va sorgir de la inquietud de professionals implicats, i a iniciativa del metge forense del Jutjat de Mollet del Vallès i del Director d'Urgències de l'Hospital de Mollet del Vallès, que ja des de 2002 es van posar en contacte amb els Serveis Socials Municipals, per tal d'iniciar el procés de treball conjunt i la creació d'una comissió de treball i seguiment.

El 2006 es va crear l'**Observatori Local de violència de gènere** que emet, amb una periodicitat semestral, informes relatius als casos de violència de gènere que s'atenen des del municipi, per tal de tenir informació actualitzada de l'estat de la violència masclista a la ciutat de Mollet del Vallès.

L'Ajuntament de Mollet del Vallès fa un treball acurat de la violència masclista des dels Serveis Socials i en especial els equips bàsics de Serveis Socials. Des d'aquests serveis es gestionen els recursos dels que es disposen. Hi ha un pis d'**allotjament d'urgència**, de caràcter municipal, gestionat per Creu Roja. En conveni amb el Consell Comarcal del Vallès Oriental es disposa d'una **Casa d'Acolliment** per a dones víctimes de violència, des del municipi s'hi poden derivar a dones que ho requereixin. En conveni amb Creu Roja, mitjançant la Federació de Municipis, es gestiona la **Teleassistència Mòbil**, per a dones que presenten ordre de protecció i, hi ha un **Punt de Trobada** que es gestiona des de Serveis Socials.

L'Ajuntament de Mollet del Vallès desenvolupa una exhaustiva tasca de prevenció, conscienciació i sensibilització en vers la violència masclista. Anualment es programen activitats dirigides a la població en general i consensuades amb les diverses entitats de dones del municipi. En concret es programen **activitats al voltant del 25 de novembre**, diada Internacional contra la Violència de Gènere. Programa al que participen diverses regidories, que ja incorporen aquest programa a les seves planificacions anuals.

Aquest any 2015 es va iniciar el projecte **Estimar no fa Mal** dirigit als centres educatius de secundària del municipi. El programa s'emmarca dins la línia estratègica de prevenció i conscienciació de la violència masclista i respon a la voluntat d'endreçar, homogeneïtzar i millorar l'eficàcia del conjunt de les actuacions preventives així com dels continguts que s'adrecen a joves adolescents de Mollet del Vallès. El programa ofereix tallers de prevenció de la violència a la parella en diversos formats. Tots ells amb l'objectiu de formar a la població jove en la promoció de valors de respecte i d'igualtat, per tal que puguin identificar situacions abusives en les seves relacions afectives i sexuals. S'entén per relacions abusives aquelles situacions d'abús i violència que es poden donar en el marc d'una relació afectiva, amorosa o sexual. Aquesta és la

descripció que detalla l'Institut Català de les Dones del programa Estimar no fa mal, ja que és l'òrgan impulsor del projecte.

Des de la regidoria de polítiques d'igualtat s'ha ofert diversos tallers als centres educatius i cada centre ha escollit el nombre de tallers a realitzar. Aquest projecte s'està implementant a l'actualitat. Les temàtiques que s'hi treballen són; sistema sexe/gènere, rols i estereotips de gènere, fent una especial atenció al gènere masculí, l'amor romàntic i els mites de l'amor romàntic, les violències masclistes, les violències 2.0 i les microviolències. Els tallers reflexionen sobre conductes d'amor positives i negatives que s'utilitzen entre les parelles joves a l'actualitat i ofereix alternatives perquè les relacions esdevinguin sanes i es pugui detectar la violència. Els tallers són en format dinàmic i participatiu.

A continuació es detalla els centres on s'implementa el projecte i el nombre de tallers que s'hi realitzen.

CENTRE EDUCATIU	CURS	NOMBRE DE TALLERS	NOMBRE DE PARTICIPANTS
Institut Mollet	1 grup de mediació	4	11
	1 grup de mediació	6	10
Institut Vicenç Plantada	3 grups de 1er de batx	6	78
	3 grups de 2n de batx	6	75
Institut Gallecs	5 grups de 3er ESO	10	120
Centre d'Estudis Mollet	1 grup de 3er ESO	3	30
	1 grup de 4rt ESO	3	29
Col·legi Lestonnac	2 grups de 3er ESO	12	58
	2 grups de 4rt ESO	4	58
A. Escolar Anselm Clavé	1 grup de 3er ESO	8	27
	1 grup de 4rt ESO	8	25
Escola Sant Gervasi	3 grups de 3er ESO	9	107
Espai jove - Casal obert	1 grup entre EJ i CO	2	10
TOTALS		81	638

Amb les **dones migrades** es treballa la temàtica específica de la violència masclista a mans d'una mediatra intercultural des de l'Aula Dona.

Tal i com preveu la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista, la intervenció de la violència masclista es caracteritza per la intervenció integral que inclou accions de prevenció, detecció, atenció i recuperació en la seva definició, a continuació es descriuen les accions municipals que es realitzen en funció de cada un d'aquests estadis.

Prevenió i Conscienciació

- Programació d'activitats 25N.
- Accions puntuals de sensibilització en vers la violència.
- Projecte Estimar no fa Mal, de prevenció de la violència, dirigit a centres educatius.
- Treball amb dones migrades, específic en matèria de violència.
- Observatori de Local de violència de gènere.

Detecció

- El protocol anomena els serveis que detecten els casos.

Atenció

- Protocol d'Actuació en casos de Violència de Gènere.
- Equips bàsics de Serveis Socials.
- Servei del Punt de Trobada.
- Casa d'Acolliment.
- Teleassistència Mòbil.
- Allotjament d'Urgència.

Recuperació

- Grup terapèutic per a dones víctimes.
- de la violència masclista des del SIAD
- Casa d'Acolliment.

DONES ATESES

L'objectiu de l'Observatori local és realitzar un seguiment de la implantació del Protocol, així com conèixer la realitat de la violència de gènere a Mollet del Vallès. Per aquest motiu, es van acordar entre tots els serveis participants uns indicadors comuns per conèixer a fons quina és la casuística de la violència a Mollet del Vallès. Els indicadors són:

- Situacions detectades
- Tipus de violència
- Edat
- Sexe
- Nacionalitat
- Si té capacitat econòmica la víctima
- Vincle amb l'agressor
- Menors al nucli de convivència
- Presència de testimonis
- Suport familiar i/o amics

La recollida de les dades la realitza de forma individual cada Servei i es posa en comú a les reunions bimensuals, per poder comprovar les coincidències dels casos dels diferents serveis. S'ha acordat també elaborar un informe de forma trimestral per recollir totes les dades.

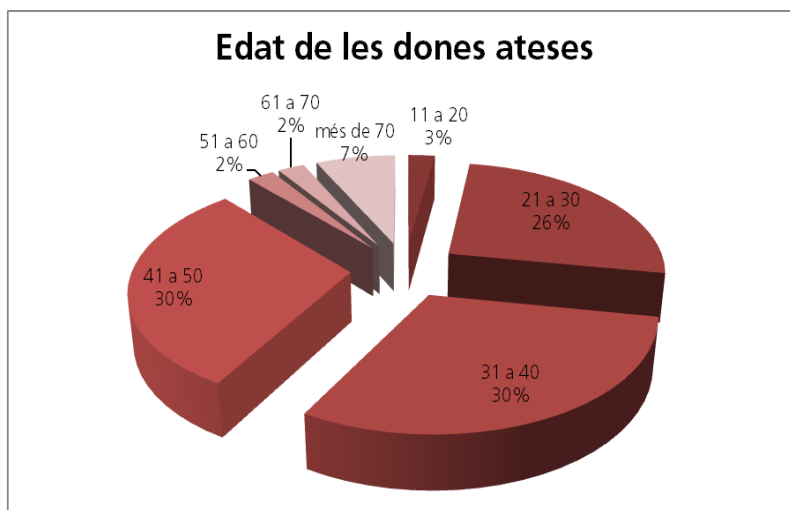
A continuació es detallen les dades de gener a juny de 2014, tal i com es descriuen a l'informe semestral de l'Observatori Local de violència de gènere. En aquest període s'han atès 48 casos.

El servei que ha detectat major nombre de casos ha estat Serveis Socials (20) seguit del SIAD (14), l'Hospital (12) i les ABS de Plana Lledó i Can Pantinquet (1 respectivament).

Durant aquest període, el que ha registrat major nombre de casos ha estat el març (11), seguit del maig (10), juny (9) i gener i abril (5 respectivament).

Pel que fa al perfil de les dones ateses, a continuació s'aporten uns gràfics i taules que ho detallen.

Si atenem a la variable edat podem destacar que el 60% de les dones ateses corresponen a la franja de 31 a 50 anys. Seguidament hi trobem un 26% de les dones, que ocupen la franja de 21 a 30 anys. Podem afirmar doncs que les dones ateses són joves (no adolescents) i adultes. Ens ho mostra la gràfica.



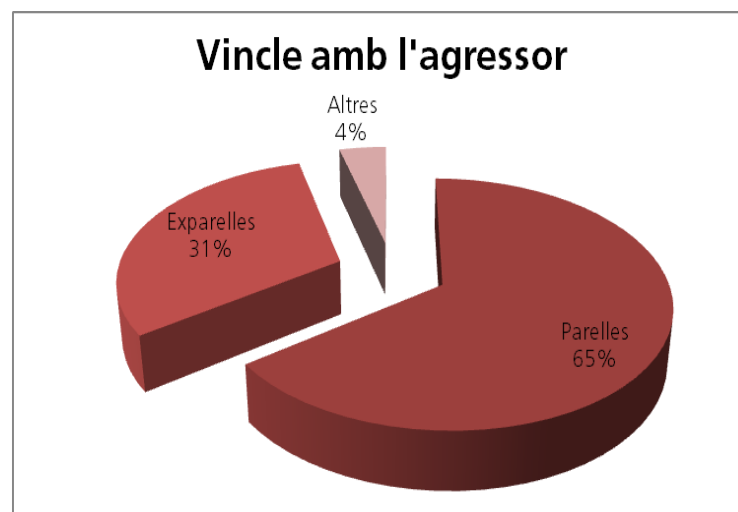
Font: elaboració pròpia a partir de l'informe semestral de l'Observatori Local de Violència de Gènere, Gener-Juny 2014.

La nacionalitat de les dones ateses és majoritàriament Espanyola, en total de 35 casos. També hi trobem casos d'altres nacionalitats com són, Paraguai, Mèxic i Marroc amb 3 casos respectivament, República Dominicana amb 2 casos i Colòmbia i Líban amb 1 cas respectivament.



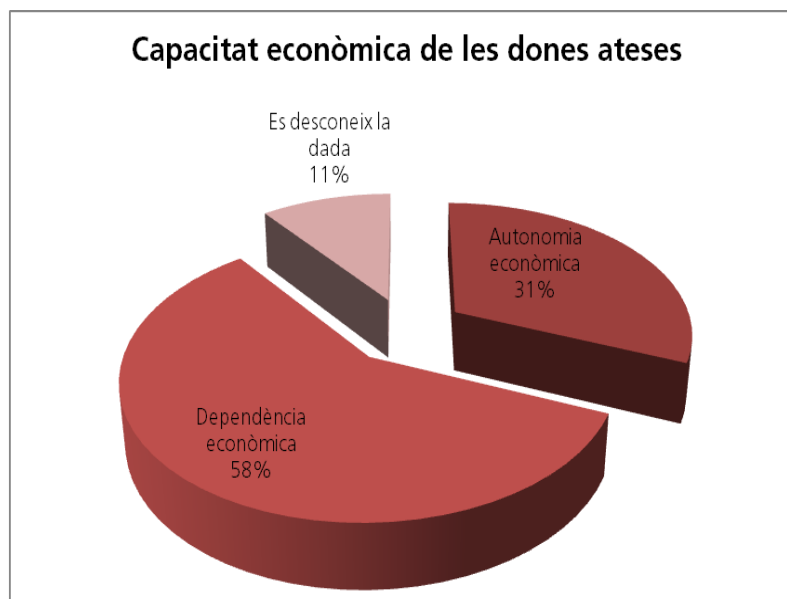
Font: elaboració pròpia a partir de l'informe semestral de l'Observatori Local de Violència de Gènere, Gener-Juny 2014.

El vincle de les dones víctimes amb la persona que maltracta ens mostra que en la seva majoria són la parella, amb un 65%, seguit de les ex parelles, amb un 31%, fet que mostra que els casos atesos a Mollet del Vallès, comporten un vincle emocional i efectiu entre dona victimitzada i agressor.



Font: elaboració pròpia a partir de l'informe semestral de l'Observatori Local de Violència de Gènere, Gener-Juny 2014.

La capacitat econòmica de les dones ateses, ens demostra que més de la meitat de les dones (58%) es troben amb una situació de dependència econòmica de la parella. El 31% dels casos són dones amb autonomia econòmica.



Font: elaboració pròpia a partir de l'informe semestral de l'Observatori Local de Violència de Gènere, Gener-Juny 2014.

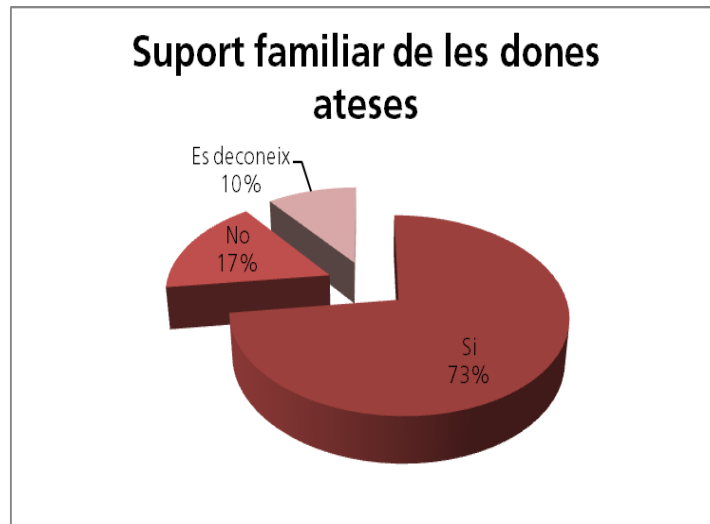
Pel que fa als hàbits tòxics i als antecedents patològics s'avaluen en funció de si és la víctima o l'agressor.

Els hàbits tòxics de la víctima són en un 4% presents, comparativament amb el 79% d'inexistents. Pel que fa als hàbits tòxics de l'agressor la dada canvia, un 54% dels agressors no en tenen i en canvi un 23% sí. Els antecedents patològics de la víctima, ens trobem amb un 40% d'inexistència, en front d'una presència del 17%. Pel que fa a l'agressor, el 8% tenen antecedents patològics, en front del 33% que no en presenta.

	NO	SÍ	ES DESCONEIX
Hàbits tòxics víctima	79%	4%	17%
Hàbits tòxics agressor	54%	23%	23%
Antecedents patològics víctima	40%	17%	43%
Antecedents patològics agressor	33%	8%	59%

Font: elaboració pròpia a partir de l'informe semestral de l'Observatori Local de Violència de Gènere, Gener-Juny 2014.

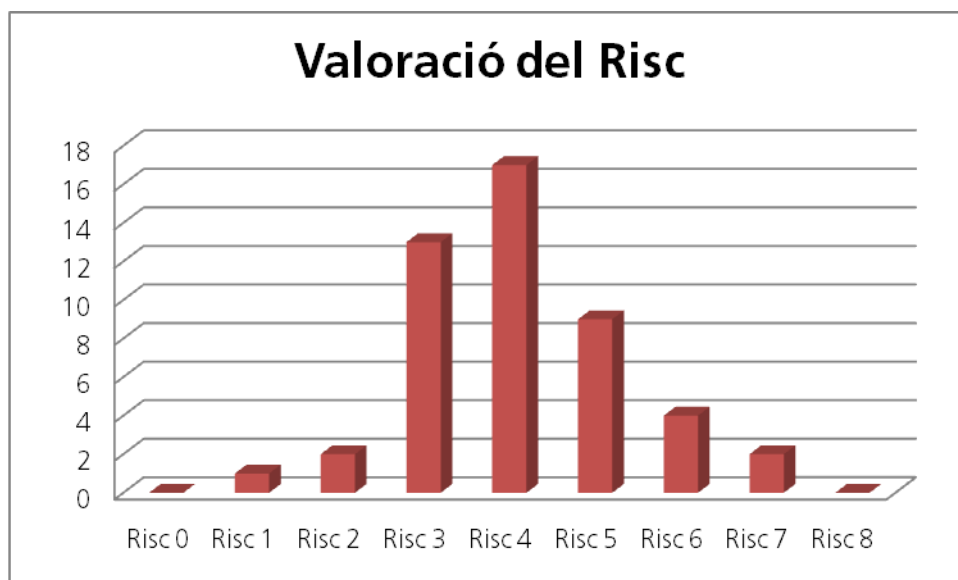
El 73% de les dones ateses disposen de suport familiar per fer-les costat en tota la problemàtica, per contra el 17% de dones no tenen xarxa de suport.



Font: elaboració pròpia a partir de l'informe semestral de l'Observatori Local de Violència de Gènere, Gener-Juny 2014.

Dels casos de violència de gènere detectats durant aquest període de temps s'ha valorat el grau de risc de cada situació mitjançant una numeració del 0 al 8, que va de menor a major respectivament.

De les 48 situacions detectades, a 17 casos s'ha donat un grau de risc de 4, que és el nombre major, seguit del grau de risc 3 amb 13 casos, el grau 5 amb 9 casos, el grau 6 amb 4 casos, el grau 7 i 2 amb 2 casos, el grau 1 amb 1 cas i del grau de risc 8 i 0 no s'ha donat cap cas.



Font: elaboració pròpia a partir de l'informe semestral de l'Observatori Local de Violència de Gènere, Gener-Juny 2014

Com a conclusions de les dades estudiades de l'informe de l'Observatori Local de violència de gènere, en l'informe de gener a juny del 2014, podem destacar que s'han atès a 48 dones, detectades majoritàriament des de Serveis Socials.

El perfil de les dones ateses ens mostren, en la seva majoria, a unes dones joves (no adolescents) i adultes, d'entre 31 i 50 anys majoritàriament. En relació amb la nacionalitat, la majoria de dones són espanyoles, amb dependència econòmica de la parella, sense hàbits tòxics ni patologies prèvies i la majoria de les dones tenen xarxa de suport.

El perfil de l'agressor, en la seva majoria, són les parelles o ex parelles, sense hàbits tòxics ni patologies prèvies.

Per últim, de les 48 dones detectades, destaquem que la gran majoria tenen un grau de risc 4, en una escala de risc de 0 a 8.

A continuació, i a mode de resum, es presenta un quadre que sistematitza els punts forts i els punts a millorar identificats en l'àmbit.

PUNTS FORTS	PUNTS A MILLORAR
-Bon lideratge per part de Serveis Socials pel que fa a la coordinació.	
PREVENCIÓ / CONSCIENCIACIÓ -Observatori Local de violència de gènere que permet tenir un retrat de la violència masclista al municipi. -Intervenció amb Joves a través del programa Estimar no fa mal. -Intervenció amb dones migrades. -Planificació constant d'accions de conscienciació, específicament en la diada del 25N.	-Crear un Observatori de Gènere que inclogui també l'Observatori Local de Violència de Gènere. -Falten dades dels cossos de seguretat (Mossos d'Esquadra i Policia Local) i dels jutjats. -Intervenció amb el professorat per completar el programa Estimar no fa mal. -Necessitat de fulletó informatiu envers la violència masclista (recursos, definició de la violència, etc.) dirigit a la ciutadania. -Falta de visibilitat del SIAD (pàgina web, fulletó informatiu, etc.)
DETECCIÓ -El protocol descriu els serveis encarregats de la detecció de la violència masclista.	-Actualització dels mecanismes per a la detecció en els diversos serveis que integren el protocol.
ATENCIÓ -Existència d'un SIAD consolidat a l'Ajuntament, des de 1998. -Equips de Serveis Socials Bàsics que	-Necessitat de revisió del protocol d'actuació, per adaptar-lo a la legislació vigent.

<p>vetllen per l'atenció de les dones víctimitzades per la violència masclista.</p> <p>-Protocol d'actuació i bona coordinació entre els serveis que garanteixen l'atenció de les dones víctimes.</p> <p>-Gran nombre de serveis específics: allotjament d'urgència, casa d'acolliment, punt de trobada i teleassistència mòbil</p>	<p>-Necessitat d'establir espais de formació interprofessionals en la matèria.</p> <p>-Cal introduir estratègies per treballar la violència a l'àmbit laboral: assetjament sexual i per raó de sexe.</p> <p>-Cal introduir estratègies per treballar la violència a l'àmbit comunitari: mutilació genital femenina.</p>
<p style="text-align: center;">RECUPERACIÓ</p> <p>-SIAD com a espai de recuperació.</p> <p>-Grups terapèutics per a dones víctimes de la violència masclista setmanals que s'ofereixen des del SIAD.</p>	<p>-Necessitat d'atendre als fills i les filles de les dones víctimitzades per la violència masclista, per fer una bona recuperació familiar de la problemàtica.</p> <p>-Establir canals de coordinació estables del CIRD amb el SIAD per oferir activitats a dones que es troben en situació de vulnerabilitat, ajudant així a la seva recuperació.</p>

6.3.3 Drets i qualitat de vida

Situar la sostenibilitat de la vida en el centre de les polítiques públiques locals, promovent les condicions per a què tothom gaudeixi d'una vida digna és l'objectiu de l'eix estratègic drets i qualitat de vida. La qualitat de vida de les persones afecta de forma diferencial a dones i homes, cal treballar doncs per a l'eliminació de les desigualtats que se'n generen des de l'àmbit de l'educació, la cultura, la salut, l'esport, el territori i el medi ambient. Les polítiques municipals han de posar al centre la ciutadania, és per aquest motiu que s'ha d'atendre a la diversitat i al cicle de vida de les persones.

EDUCACIÓ

L'educació és un dels eixos fonamentals del desenvolupament de les societats, esdevenint un vehicle indispensable en la transmissió de valors. La coeducació és una eina bàsica per construir un nou model de ciutadania que ha de fer possible la participació i el desenvolupament de totes les persones. La coeducació té com a objectiu promoure una educació que potenciï la igualtat real d'oportunitats i l'eliminació de tota mena de discriminació per raó de sexe, així com la integració de la perspectiva de gènere en els continguts

d'aprenentatge.

Pel que fa al **nivell educatiu**, al municipi de Mollet del Vallès, hi predominen, tant homes com dones, amb un nivell d'estudis de segon grau. Aquesta tendència és similar a la del Vallès Oriental i a tot Catalunya tal i com mostra la taula.

Nivell instrucció (població a partir de 16 anys)	Mollet del Vallès	Vallès Oriental	Catalunya
Sense titulació	5.098	34.409	623.324
Primer grau	6.091	39.876	837.313
Segon grau	26.399	197.899	3.498.064
Ensenyament universitari	4.777	51.604	1.264.747
TOTAL	42.364	323.788	6.223.448

Font: elaboració pròpia a partir de l' IDESCAT, 2011

Segons el padró municipal d'habitants identifiquem algunes diferències per raó de sexe. Aquestes diferències s'identifiquen en els nivells més baixos de formació, on hi ha més presència d'homes que de dones. En canvi pel que fa a la formació superior hi ha més nombre total de dones que homes. On hi ha major diferència per raó de sexe és en la franja Diplomatura, Escola Universitària, on hi ha més del doble d'homes que de dones. També podem destacar que, el nombre d'homes en la franja d'Arquitecte, Enginyer Tècnic, és més del doble que de dones, ja que les carreres d'enginyeria i arquitectura són carreres eminentment masculinitzades per una qüestió de construcció de gènere. La taula que es mostra a continuació detalla aquestes diferències de sexe segons nivell d'instrucció.

Nivell d'estudis	Homes	Dones
Sense aplicació, menor de 16 anys	4.749	4.609
No sap llegir ni escriure	281	444
Sense estudis	2.032	2.271
Prim incomp, EGB, Cert Escol.	6.087	6.160
ESO, Batx, Elem, Grad Esc, EGB, Prim Comp.	5.585	5.090
FP primer grau, Oficial industrial	1.596	1.370
FP segon grau, Mestratge industrial	907	909
Batxillerat superior, BUP, Batxiller LOGSE	2.667	2.549

Títols mitjans	46	70
Diplomat escola Universitària	481	1.133
Arquitecte o Enginyer tècnic	266	75
Llicenciat Univ, Arq o Enginyer sup.	928	1.206
Titulats estudis sup no univ.	18	12
Doctorat o estudis de postgrau	79	115
TOTAL	25.722	26.013

Font: elaboració pròpia a partir del padró municipal d'habitants, 2014

Mollet del Vallès té una àmplia **oferta educativa**, de tots els nivells educatius i gaudeix de centres públics i privats concertats. Hi ha un total de 44 centres educatius, dels quals 9 són escoles bressol, 11 són col·legis públics d'educació infantil i primària, 4 col·legis privats concertats, 4 instituts d'ensenyament secundari, una escola d'educació especial, un centre de formació universitària i un centre de formació de persones adultes. També hi ha centres destinats a la música, la dansa i els idiomes. La taula que es detalla a continuació reflexa aquestes dades esmentades.

TIPOLOGIA DE CENTRES EDUCATIUS	NOMBRE TOTAL
Escoles bressol públiques	3
Escoles bressol privades	6
Col·legis públics d'educació infantil i primària	11
Col·legis privats concertats	4
Instituts d'ensenyament secundari	4
Escola d'educació especial	1
Formació universitària	1
Centre de formació de persones adultes	1
Escola Municipal de Música i Dansa	1
Escoles privades de música	2
Escoles professionals públiques	1
Escola Oficial d'Idiomes	1
Escoles privades d'idiomes	5
Altres escoles de formació no reglada	3
TOTAL	44

Font: elaboració pròpia a partir del web municipal.

Fent referència a la política educativa de Mollet del Vallès, cal destacar el **Pla Educatiu d'Entorn** (PEE a partir d'ara) com a instrument per donar una resposta integrada a les necessitats educatives del municipi. El PEE coordina i dinamitza l'acció educativa en els diferents àmbits de la vida d'infants i joves.

Es desenvolupen diverses iniciatives i estratègies de treball. La Regidoria de Polítiques d'Igualtat ha estat vinculada des de l'inici al PEE.

És important recordar també el programa “*Estimar no fa mal*” que es va iniciar aquest curs 2014-2015. El projecte es detalla al capítol anterior, abordatge i acció contra la violència masclista. Aquest programa ha permès una relació fluida entre els centres educatius i la Regidoria de Polítiques d'Igualtat i s'ha donat a conèixer als i les joves el CIRDA i el SIAD.

En relació a la participació, és destacable el **Consell d'Infants de Mollet del Vallès**, un òrgan consultiu de participació sectorial format per nens i nenes. El Consell d'Infants és l'òrgan on els infants poden exercir el seu dret a participar, a expressar les seves idees i pensaments i on poden proposar accions concretes per la transformació de la ciutat.

CULTURA

La cultura és el conjunt de formes de vida, coneixements i expressions d'una societat i, com a tal, és un element fonamental per al desenvolupament humà. La promoció de la presència equilibrada de dones i homes en l'oferta artística i cultural pública i la igualtat efectiva entre dones i homes en la creació i producció artística intel·lectual és fonamental per a una ciutat que vetlla per la igualtat de dones i homes.

L'Ajuntament de Mollet del Vallès compta amb un gran complex d'equipaments culturals que permeten el desenvolupament d'expressions artístiques diferencials. Hi ha una biblioteca, un teatre, i un museu. També compta amb diversitat de centres culturals, 4 Centres Cívics i un Centre d'Informació i Recursos per a Dones. El CIRDA també disposa d'una sala per fer exposicions i de diverses sales d'activitats.

A continuació es detallen els centres culturals que s'ofereixen a la ciutat de Mollet del Vallès.

TIPOLOGIA D'EQUIPAMENTS CULTURALS	NOMBRE TOTAL
Biblioteca	1
Centres Cívics	4
Centre Cultural	1
Centre de Serveis	1
CIRDA	1
Hotel d'Entitats	1

Sala polivalent. Mercat Vell	1
Museu Abelló	1
Sala Fiveller	1
Teatre Municipal	1
TOTAL	13

Font: elaboració pròpia a partir del web municipal.

Les polítiques d'igualtat programen activitats culturals en les jornades de commemoració del **Dia Internacional de les Dones** i del **Dia Internacional contra la Violència de Gènere**.

El projecte "*Teixint Lligams per la Igualtat*" és una clara mostra de cultura popular, on diverses dones, amb teles de ganxet de colors, han decorat arbres i bancs de diversos espais del municipi. Aquesta expressió cultural reivindicativa ha permès donar a conèixer la necessitat de seguir lluitant per la igualtat entre dones i homes, a través de l'expressió cultural.

L'Associació d'Artistes Plàstiques Crea, pertany a la Regidoria de Polítiques d'Igualtat, ha organitzat múltiples mostres d'art i exposicions per a reconèixer l'aportació cultural de les dones i donar veu a la genealogia de dones al llarg de la història.

Cal destacar també, l'estudi que s'ha fet al municipi sobre la història de la indústria tèxtil, on les dones hi han tingut un paper rellevant. El documental "*Batec de telers. El tèxtil a Mollet*", recull la perspectiva de dones i homes, tot destacant el paper de les dones, fent-les protagonistes del document i donant veu des de la seva experiència.

ESPORT

L'esport és qualsevol joc o activitat de lleure que procura millorar el benestar físic i mental de l'ésser humà. Malgrat els avenços aconseguits, la discriminació per raó de sexe se segueix donant en l'esport i en l'educació física actual. L'esport, com altres àmbits de la societat, s'ha de feminitzar i per aconseguir-ho cal incrementar la presència de les dones en la pràctica esportiva, el nombre d'esports amb presència femenina i el nombre de dones que participen en la direcció de clubs i entitats.

Pel que fa als **equipaments esportius**, Mollet del Vallès compta amb 13 equipaments entre els que hi ha pavellons municipals, camps de futbol, circuits d'esports urbans, instal·lacions de tir, pistes municipals d'atletisme i poliesportives, que permeten una pràctica esportiva diversificada.

EQUIPAMENTS ESPORTIUS	NOMBRE TOTAL
Camps Municipals de Futbol	3
Centre Municipal d'Esport i Salut	1
Circuit d'Esports Urbans	1
Instal·lacions Olímpiques de Tir	1
Pavelló Municipal d'Esports	2
Pista Municipal d'Atletisme	1
Pista Municipal Poliesportiva	2
Pistes Municipals de Petanca	1
Zona d'Escalada de Blocs	1

Pel que fa a les persones associades al pavelló municipal de Ca n'Arimon podem afirmar que hi ha una gran presència de dones associades i per tant que practiquen l'esport. Ens ho mostra la taula que es descriu a continuació.

Ca n'Arimon		
Homes	2784	49%
Dones	2883	51%
Total	5667	100%

La Regidoria d'Esports promou de forma activa la **pràctica esportiva** i l'activitat física. D'entre les entitats esportives que gestiona sabem que hi ha un major nombre d'homes esportistes que de dones, tal i com ens mostra la taula.

Entitats esportives		
Homes	2232	75%
Dones	742	25%
Total	2974	100%

Pel que fa a les activitats que s'organitzen podem destacar la *Nit de l'Esport*, que és un acte de reconeixement a les persones i entitats que han assolit més èxit al llarg de l'any. Durant la festa es premia el millor esportista masculí i la millor esportista femenina, destacant així la promoció de l'esport femení.

Per la promoció de l'esport es fa la *Festa de l'Esport* al carrer, com a activitat de participació popular. Al llarg de tot un matí es programen activitats esportives dirigides a nens i nenes majors de cinc anys. S'ofereixen esports de formats diversos, mini tennis, futbol, motos infantils, atletisme, etc. L'objectiu és donar a conèixer la diversitat de l'esport.

El programa *Mou-te*, és una proposta d'activitats físiques i esportives dirigides a

la població adulta i gent gran, amb l'objectiu d'ajudar a la pràctica esportiva i el manteniment d'hàbits de vida saludables, que es realitza a les instal·lacions esportives municipals. És una activitat amb un percentatge molt alt de participació femenina, ens ho mostra la taula a continuació.

Programa <i>Mou-te</i>		
Homes	1%	2
Dones	99%	174
Total	100%	176

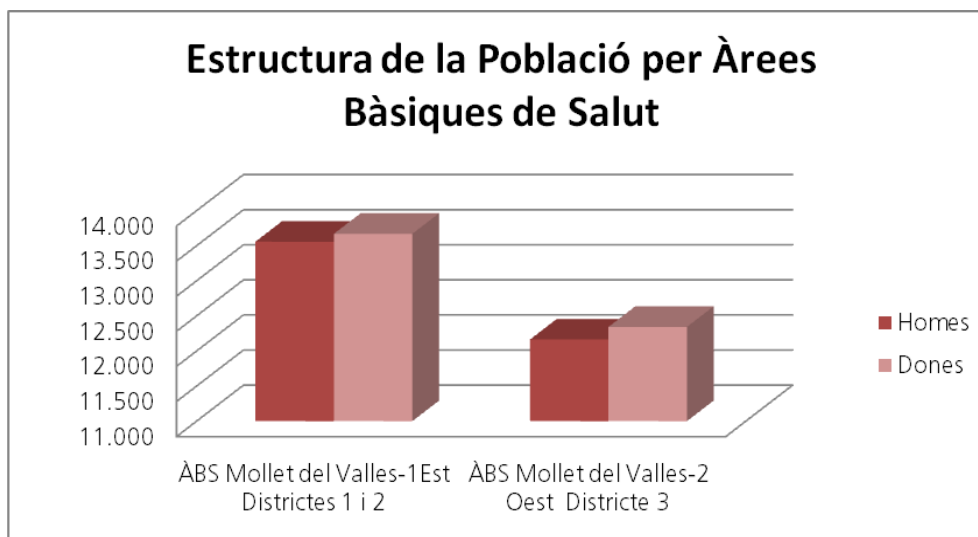
També s'ofereixen *caminades per a totes les edats* i sortides per fer en família. Els recorreguts són fàcils i es realitzen per l'entorn del municipi. A l'actualitat es realitzen caminades temàtiques. Per al dia Internacional de les Dones també s'organitzen caminades de sensibilització.

Pel que fa a la perspectiva de gènere, el disseny dels horaris de l'oferta esportiva tenen en compte criteris de gènere, així com les subvencions que s'ofereixen a les entitats esportives inclouen la importància de la participació de les nenes en els criteris d'atorgament de les mateixes. Es promou específicament la pràctica esportiva de les nenes a través de l'esport benjamí i aleví i mixt ja que s'accepta la inscripció d'equips mixtes.

SALUT PÚBLICA

La salut pública compren el conjunt d'activitats dirigides a la promoció de la salut amb l'objectiu de millorar la qualitat de vida de les dones i els homes al llarg del seu cicle vital.

La població de Mollet del Vallès es divideix en dues **àrees bàsiques de Salut**, l'ABS Est correspon als districtes 1 i 2 i l'ABS Oest al districte 3. La població femenina és majoria a Mollet del Vallès, per això trobem majoria de dones en les dues ABS. La gràfica descriu el nombre de dones i homes que pertanyen a cada àrea bàsica de salut.



Font: elaboració pròpia a partir del padró municipal d'habitants, 2014.

El municipi disposa d'una cobertura sanitària completa amb dos CAPS als barris de Can Pantinquet i Plana Lledó, tres centres de Salut Mental, el Centre de Salut Mental Infantil i Juvenil (CSMIJ) de titularitat pública, un centre de salut mental gestionat per una fundació privada i un club social de suport a les persones amb trastorns mentals. També disposa d'un hospital públic i d'un hospital sociosanitari gestionat per una fundació sanitària. La taula detalla el nombre d'equipaments de salut.

EQUIPAMENTS DE SALUT	NOMBRE TOTAL
CAPS	2
Centres de Salut Mental	3
Hospital	1
Hospital sociosanitari	1

Font: elaboració pròpia a partir del web municipal.

L'Ajuntament de Mollet del Vallès compta amb una Regidoria de Salut Pública que promou activitats per a la salut amb la intenció d'educar en hàbits saludables i estils de vida.

Les activitats que es desenvolupen es realitzen amb la col·laboració d'entitats ciutadanes, fomenten l'educació en hàbits saludables i el desenvolupament de l'acció comunitària.

Els **programes de salut comunitària** que s'ofereixen van dirigits a homes i dones i tenen en compte el cicle vital. Podem destacar el programa *Salut*

Materno-Infantil (de 0 a 6 anys) que té com a objectiu promocionar i fer el seguiment de la salut i de la mare i l'infant abans del naixement i fins a l'escolaritat. El programa de *Salut Escolar (de 6 a 12 anys)* que gestiona les vacunes de l'escola i es fan també xerrades a pares i mares. El programa de *Salut Juvenil (de 12 a 25 anys)* també és important ja que fa un seguiment de la salut de les persones adolescents i joves i inclou activitats als centres educatius sobre salut sexual, afectiva i reproductiva on es tenen en compte els rols dels homes i de les dones. Els tallers dirigits al segon cicle de la ESO es realitzen en col·laboració amb el PASSIR (Programa de Salut Sexual i Reproductiva). També es treballa l'autoestima i la nutrició entre altres. Pel que fa a la gent gran, s'organitza el cicle de xerrades *Parlem de Salut (més de 25 anys)*, com a espai de trobada per parlar de salut entre la població adulta i gran. També s'ofereixen xerrades per a pares i mares a les escoles d'educació primària i secundària, en coordinació amb l'Institut Municipal d'Educació i els centres educatius de primària de la ciutat. Finalment podem destacar el programa *Cuidem-nos* per la promoció de la salut mental mitjançant tallers i cursos.

Des de la Regidoria de Salut Pública s'organitzen activitats al voltant de diverses diades clarament femenines, el **Dia Internacional de la Fibromiàlgia**, el **Dia Internacional del Càncer de Mama** i el **Dia Internacional sobre la Salut de les Dones**. Les tres diades i les activitats que es programen per la seva commemoració mostren la diferència de ser dones en la manera d'afrontar i patir les situacions de malaltia. Per millorar la salut física i social de les dones, cal tenir en compte la perspectiva de gènere.

TERRITORI I MEDI AMBIENT

Per una major qualitat de vida, cal promoure un model de ciutat inclusiva, sostenible, cohesionada i accessible a totes les persones.

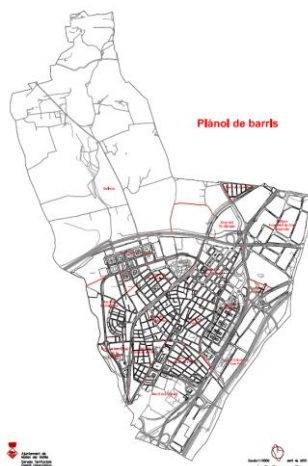
La ciutat de Mollet del Vallès té una **organització territorial** administrativa que compta amb 3 districtes i 17 barris (tres dels quals són polígons industrials). Els barris que presenten més volum poblacional són Col·legis Nous, Plana Lledó, Can Borrell, Can Pantiquet, Estació de França, Estació Nord i Zona Centre. Els tres polígons són els espais que presenten menys població perquè, per una banda els eixos viaris funcionen com a barrera física que separa els polígons de la resta de la ciutat i per l'altra, són zones no residencials. També trobem poc volum poblacional a Gallecs (zona rural), Àrea Tir Olímpic i Casilla. Les diferències per sexe són poc significatives.

Barris	Homes	Dones
Col·legis Nous	3.958	4.233
Can Pantiquet	3.091	3.091
Riera Seca	1.189	1.226
Zona Centre	2.798	2.810

Estació de França	2.967	2.980
Calderí	1.015	988
Estació del Nord	2.468	2.456
Can Borrell	3.140	3.216
Plana Lledó	3.577	3.398
Santa Rosa	982	1.011
Pol. Ind. de la Farinera	0	0
Pol. Ind. de Can Prat	5	4
Casilla	8	19
Pol. Ind. de Can Magarola	0	0
Àrea Tir Olímpic	14	5
Lourdes	445	457
Gallecs	67	57
TOTALS	25.722	26.013

Font: Elaboració pròpia a partir del padró municipal d'habitants, 2014.

A continuació es mostra el plànol de la ciutat amb la distribució per barris.



Font: plànol de l'Ajuntament de Mollet del Vallès.

Des de l'Àrea de Serveis Generals, Territori i Medi Ambient s'han desenvolupat accions posant a les persones al centre de les polítiques i amb una certa perspectiva de gènere.

Per una banda s'han dissenyat edificis públics amb perspectiva de gènere. Tenint en compte zones de canviadors.

Pel que fa a la mobilitat, l'Ajuntament de Mollet del Vallès compta amb un **Pla de Mobilitat Urbana** aprovat el 2014. Aquest pla posa al centre els i les vianants i l'ús del transport públic per sobre del vehicle privat. Aquest pla treballa diversos àmbits i parteix d'una diagnosi de mobilitat prèvia. Els seus objectius són els d'afavorir les condicions per a la mobilitats dels i de les vianants, fomentar l'ús de la bicicleta, promoure l'ús del transport públic, fomentar l'ús racional del cotxe, fomentar la intermodalitat com a mesura per assolir un ús més eficient dels diferents tipus de transport, millorar la seguretat viària i controlar i disminuir els nivells de contaminació atmosfèrica provocats pel transit.

La creació de la **Taula de la Mobilitat** de Mollet del Vallès també esdevé una clara mostra de donar centralitat a la ciutadania. La taula té l'objectiu de trobar solucions consensuades al repte de planificar i gestionar millor la mobilitat urbana. És un òrgan de participació ciutadana oberta a tota la ciutat, grups, associacions i entitats que vulguin formar-ne part. Hi ha participat dones a aquesta taula. És de caràcter informatiu, consultiu i pedagògic, ja que facilita la informació necessària per al coneixement de la mobilitat a la ciutat de Mollet del Vallès.

Pel que fa al **transport**, hi ha vuit línies d'autobús que recorren el municipi i que serveixen tant per anar a altres localitats com per moure's dins de Mollet del Vallès. El bus urbà dóna cobertura del 67% del nucli urbà i tant el conjunt del transport urbà com interurbà dóna cobertura al 88% de l'espai urbà. La mobilitat interna en vehicle privat suposa el 21% mentre que la mobilitat externa representa un 81%.

L'autobús públic intraurbà uneix els barris amb les zones industrials, permetent així tenir un bon accés a les zones de treball. El disseny dels transports públics s'han fet tenint en compte l'accessibilitat i de circuit circular. S'ha renovat la flota de vehicles i s'ha millorat la informació de la xarxa.

L'existència del circuit circular és crucial ja que el repartiment dels àmbits públic i privat de treball de mercat i treballs domèstic, reproductiu i de cura, de homes i dones, ha condicionat la mobilitat de les ciutats, que ha estat concebuda en molts casos, de forma bidireccional. La planificació dels desplaçaments, sovint, ha girat al voltant del mercat de treball i ha exclòs d'altres esferes de la vida de les persones tals com la suma de totes les activitats quotidianes i els desplaçaments que comporten i que majoritàriament són ocupats per les dones.

L'Ajuntament disposa d'un **Servei d'Educació Ambiental** (SEAM a partir d'ara) que ofereix activitats i materials d'educació ambiental vinculats amb la ciutat, l'entorn i l'espai rural de Gallecs. El SEAM treballa als centres educatius, amb

el veïnat de Mollet del Vallès i amb tothom que mostri interès pel medi ambient. El servei compta amb un punt de “Parada Verda” al carrer, que serveix de vincle entre l’Ajuntament i el poble pel que fa a temes com la neteja viària, la gestió de residus, la gestió de l’aigua o l’estalvi energètic. Des del SEAM es desenvolupen activitats diverses com el Programa de promoció del transport urbà “Viatjo amb tu”, el programa d’educació ambiental per la gestió de residus, el programa de visites a les estacions depuradors d’aigües residuals i el programa educatiu “Viu el Besós”.

A continuació, i a mode de resum, es presenta un quadre que sistematitza els punts forts i els punts a millorar identificats en l’àmbit.

PUNTS FORTS	PUNTS A MILLORAR
<ul style="list-style-type: none"> -Gran oferta de centres educatius a la Ciutat. -Pla educatiu d’entorn (PEE) que coordina i dinamitza l’acció educativa del municipi. -Programa Estimar no fa Mal, en coordinació amb els centres educatius de secundària i l’IME.. -Consell d’Infants com a òrgan consultiu de reflexió i debat. 	<ul style="list-style-type: none"> -No hi ha accions específiques en matèria de coeducació al PEE. -Necessitat d’establir canals estables de coordinació entre el professorat i la Regidoria de Polítiques d’Igualtat. -Necessitat de garantir presència equilibrada de nenes i nens al Consell d’Infants i que es treballi la coeducació.
<ul style="list-style-type: none"> -Gran oferta de centres culturals a la Ciutat i repartits pels diferents barris. -Existència d’un CIRD com a espai de referència per a les dones i amb un espai de documentació propi. -Projecte Teixint Lligams com a generador de relacions ciutadanes i expressió cultural de les dones. -Programació d’activitats culturals en el marc de les diades internacionals (Dia Internacional de les Dones i Dia contra la Violència de Gènere). -Existència d’una entitat específica d’artistes plàstiques CREA. -Document que recupera la història de les dones i homes a l’indústria tèxtil, amb gran protagonisme de les dones: Batec de talers. El tèxtil a Mollet. 	<ul style="list-style-type: none"> -Necessitat de fer visible el CIRD a la ciutat de Mollet. -Necessitat d’obrir el fons documental del CIRD a altres espais com la Biblioteca Municipal. -Cal fer projectes per a la memòria històrica específica de les dones per contribuir a la creació de genealogia femenina. -És clau fer accions específiques per donar rellevància al paper de les dones en les diverses disciplines: filosofia, literatura, art, cinema, circ. Etc. -Caldria fer més visibles les aportacions que les dones de Mollet del Vallès han fet i estan fent a la cultura i producció artística de la ciutat.
<ul style="list-style-type: none"> -Gran oferta d’equipaments esportius i 	<ul style="list-style-type: none"> -Dades segregades per sexe i edat

<p>diversificats.</p> <ul style="list-style-type: none"> -Organització d'activitats segons el cicle vital: <ul style="list-style-type: none"> Festa de l'Esport (infants i joves) Mou-te (adults i gent gran amb gran presència de dones) -Reconeixement a l'esport femení amb el premi a la millor esportista femenina a la <i>Nit de l'Esport</i>. -Caminades temàtiques pel dia Internacional de les dones. -Disseny dels horaris de l'oferta esportiva amb criteris de gènere. -Subvencions que s'ofereixen a les entitats esportives inclouen la importància de la participació de les nenes ens els criteris d'atorgament. -Promoció de l'esport femení a través de l'esport benjamí i aleví i mixt ja que s'accepta la inscripció d'equips mixtes. 	<p>pel que fa a la pràctica esportiva.</p> <ul style="list-style-type: none"> -Promoció d'esport mixt i no competitiu per transmetre valors com la cooperació i la solidaritat. -Afavorir la pràctica esportiva de dones vinculades a les entitats esportives.
<ul style="list-style-type: none"> -Programes de salut comunitària tenint en compte el cicle vital: <ul style="list-style-type: none"> Salut Materno-Infantil (de 0 a 6 anys) Salut Escolar (de 6 a 12 anys) Salut Juvenil (de 12 a 25 anys) Parlem de Salut (més de 25 anys) -Col·laboració del PASSIR en programa de Salut Juvenil. -Programació de diades dedicades a la salut de les dones: <ul style="list-style-type: none"> Fibromiàlgia, Càncer de Mama Acció per a la Salut de les Dones. 	<ul style="list-style-type: none"> -Establir canals de comunicació entre les entitats de dones i les entitats de salut que afecten a les dones.
<ul style="list-style-type: none"> -L'Àrea de Serveis Generals, Territori i Medi Ambient posa a la ciutadania al centre de la política. -Pla de mobilitat per afavorir l'ús del transport públic, donar prioritat a vianants i fer una ciutat més sostenible. -Taula de mobilitat com a òrgan de participació ciutadana. 	<ul style="list-style-type: none"> -Falta de perspectiva de gènere i participació de les dones en l'Àrea de Serveis Generals, Territori i Medi Ambient. -Pla de mobilitat sense perspectiva de gènere i diagnosi prèvia sense dades segregades per sexe. -Taula de mobilitat amb poca presència de dones.

- Bona xarxa de transport urbà circular.
- Servei d'Educació Ambiental per sensibilitzar a la ciutadania.

6.3.4 Reformulació dels treballs i dels temps

Les dificultats per harmonitzar el temps que dediquem durant la nostra vida quotidiana, han convertit la seva gestió en una de les qüestions prioritàries per al benestar de les persones. La vivència del temps està clarament diferenciada segons el sexe, la orientació i la identitat sexuals, la classe social, l'origen, l'ètnia, la cultura, la religió i determinada pel cycle vital de les persones. Homes i dones ocupen llocs desiguals en l'anàlisi dels temps i dels treballs.

Pel que fa a l'àmbit laboral, les dones ocupen les feines més precàries i subordinades, encara trobem desigualtats salarials, forta segregació de gènere, majors contractacions temporals a temps parcial i en les categories més baixes.

La reformulació dels treballs i dels temps té l'objectiu de promoure una redistribució equitativa dels treballs i dels temps entre dones i homes, tant en l'àmbit públic com privat.

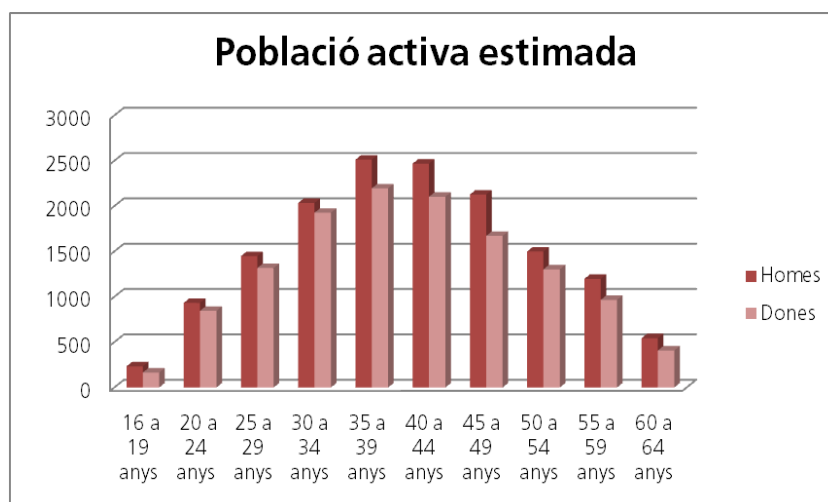
MERCAT DE TREBALL

Segons el programa Hermes i tenint en compte que les dades són del 2013, la població activa estimada de Mollet del Vallès és de 27.909 persones. Hi ha més homes actius (54%) que dones actives (46%). Per tant aquesta diferenciació ens marcarà la tendència del mercat de treball de Mollet del Vallès.

La taula ens mostra les dades esmentades i la gràfica ens mostra la població activa estimada segons l'edat, en aquest cas observem que **en totes les franges d'edat és major el nombre d'homes actius que de dones actives.**

POBLACIÓ ACTIVA	2013
Total	27.909
Homes	15.003
Dones	12.906

Font: elaboració pròpia a partir del programa l'HERMES 2013



Font: elaboració pròpia a partir del programa l'HERMES 2013

Pel que fa a la població inactiva, observem que, segons dades de l'IDESCAT 2011, hi ha 22.370 persones inactives de les quals el 53% són dones. Hi ha una majoria de població inactiva femenina. Si atenem a les causes de la inactivitat observem que la majoria de la població inactiva es troba en la categoria d'estudiant, ocupant el mateix percentatge de dones que d'homes. Seguidament, en la categoria de jubilació, prejubilació, pensionista o rendista hi trobem un 50,20% de dones. La categoria amb menor representació és la d'invalidesa laboral permanent on hi trobem un 57% d'homes, en front el 43% de les dones. La taula ens detalla aquestes dades.

	Homes		Dones		Total
Població Inactiva	10.534	47%	11.835	53%	22.370
Persona amb invalidesa laboral permanent	473	57%	359	43%	832
Jubilació, prejubilació, pensionista o rendista	3.881	49,80%	3.912	50,20%	7.793
Estudiants	5.078	50%	5.078	50%	10.155
Una altra situació	1.102	30,70%	2.487	69,20%	3.589

Font: elaboració pròpia a partir de l'IDESCAT, 2011

La taxa d'atur registrat a Mollet del Vallès, a desembre de 2014 és del 18,26% (5.095 persones), amb un 20,06% d'atur femení (2.589 dones) i un 16,70% d'atur masculí (2506 homes). Podem afirmar que **hi ha més dones registrades a l'atur que homes**. La taula ens mostra les dades.

Registre Atur	Total	Taxa d'atur
Homes	2.506	16,70%
Dones	2.589	20,06%
TOTAL	5.095	18,26%

Font: elaboració pròpia a partir del Programa Hermes, 2014.

Si comparem amb el 2013 ens adonem que l'atur registrat ha disminuït, tant pel que fa a les dones com als homes. S'ha invertit la tendència respecte el 2013, que hi havia més homes registrats a l'atur que dones. La taula ens mostra aquestes dades.

Any	Atur registrat		
	Home	Dona	Total
2014	2.506	2.589	5.095
2013	3.026	2.940	5.966

Font: elaboració pròpia a partir de l'IDESCAT 2013 i l'EMFO 2014.

Si analitzem les dades en funció del sexe, l'edat i la durada de l'atur veiem que les dones ocupen en major nombre, l'atur de més de 12 mesos en qualsevol franja d'edat. Pel que fa a l'atur de fins a 6 mesos, hi trobem majoria d'homes en totes les franges d'edat. **Podem afirmar doncs que l'atur de les dones és més permanent i de llarga durada.**

		Fins a 6 mesos	De 6 a 12 mesos	Més de 12 mesos	Total
Home	Menors de 25 anys	155	23	21	199
	De 25 a 44 anys	567	176	361	1.104
	De 45 i més anys	331	168	699	1.198
	Total	1.053	367	1.081	2.506
Dona	Menors de 25 anys	123	18	22	163
	De 25 a 44 anys	565	193	418	1.176
	De 45 i més anys	293	157	865	1.315
	Total	981	368	1.305	2.589

Font: elaboració pròpia a partir de l'EMFO 2014.

Atenent al nivell formatiu, ens trobem que en els nivells d'estudis inferiors hi ha un major atur registrat en homes, a partir de secundària i fins als majors nivells de formació, hi ha un major atur registrat per part de les dones. Per tant podem afirmar que, **com major és el nivell d'estudis, major és l'atur femení.** Ens ho mostra la taula.

ATUR REGISTRAT			
	Home	Dona	Total
Sense estudis	66	53	119
Estudis primaris incomplets	218	138	356
Estudis primaris complets	222	196	418
Programes de formació professional - Estudis secundaris	195	243	438
Educació general - Estudis Secundaris	1.590	1.656	3.246
Tècnics-professionals superiors - Estudis post secundaris	112	228	340
Universitaris primer cicle	37	64	101
Universitaris segon i tercer cicle	59	73	132
Altres estudis	2	3	5
TOTAL	2.506	2.589	5.095

Font: elaboració pròpia a partir de l'EMFO 2014.

Si analitzem els sectors d'activitat amb major taxa d'atur registrat observem que les dones es troben en els sectors de serveis personals, educació, serveis a edificis i de jardineria, serveis de menjar i beguda i comerç al detall. Pel que fa als homes, els trobem registrats a sectors com agricultura, ramaderia i caça, construcció d'immobles, productes metàl·lics, activitats especialitzades de la construcció i ocupació. Aquesta dada demostra clarament els sectors d'activitats on es registra la població per buscar feina. Hi trobem una clara segregació horitzontal en tant que les dones se situen en les feines feminitzades i els homes en les àrees més masculinitzades. La taula ens mostra aquestes dades.

Atur registrat			
Divisió d'activitat econòmica	Home	Dona	Total
Agricultura, ramaderia i caça	85	8	93
Silvicultura i explotació forestal	0	2	2
Indústries de productes alimentaris	25	44	69
Fabricació de begudes	5	4	9
Indústries tèxtils	11	23	34
Confecció de peces de vestir	1	17	18
Indústria del cuir i del calçat	4	1	5
Indústries fusta i suro, exc. Mobles	21	5	26
Indústries del paper	18	13	31
Arts gràfiques i suports enregistrats	38	48	86
Indústries químiques	22	21	43
Productes farmacèutics	10	12	22
Cautxú i plàstic	35	36	71
Productes minerals no metàl·lics ncaa	18	7	25
Metal·lúrgia	23	15	38
Productes metàl·lics, exc. maquinària	94	37	131



Productes informàtics i electrònics	7	8	15
Materials i equips elèctrics	8	24	32
Maquinària i equips ncaa	28	17	45
Vehicles de motor, remolcs i semiremolcs	31	25	56
Altres materials de transport	10	4	14
Mobles	8	6	14
Indústries manufactureres diverses	10	16	26
Reparació i instal·lació de maquinària	11	3	14
Energia elèctrica i gas	2	0	2
Aigua	1	1	2
Tractament de residus	24	7	31
Gestió de residus	2	0	2
Construcció d'immobles	182	22	204
Construcció d'obres d'enginyeria civil	40	0	40
Activitats especialitzades construcció	251	20	271
Venda i reparació de vehicles motor	39	16	55
Comerç engròs, exc. vehicles motor	89	83	172
Comerç detall, exc. vehicles motor	108	273	381
Transport terrestre i per canonades	93	29	122
Emmagatzematge i afins al transport	39	21	60
Activitats postals i de correus	5	4	9
Serveis d'allotjament	11	28	39
Serveis de menjar i begudes	87	141	228
Edició	4	2	6
Cinema i vídeo; enregistrament de so	7	5	12
Telecomunicacions	2	5	7
Serveis de tecnologies de la informació	8	10	18
Serveis d'informació	2	3	5
Mediació financera	5	3	8
Assegurances i fons pensions	3	3	6
Activitats auxiliars mediació financera	0	9	9
Activitats immobiliàries	7	17	24
Activitats jurídiques i de comptabilitat	2	22	24
Seus centrals i consultoria empresarial	5	6	11
Serveis tècnics arquitectura i enginyeria	12	10	22
Recerca i desenvolupament	2	3	5
Publicitat i estudis de mercat	6	12	18
Activitats professionals i tècniques ncaa	123	201	324
Activitats de lloguer	21	23	44
Activitats relacionades amb l'ocupació	371	306	677
Agències viatges i operadors turístics	2	9	11
Activitats de seguretat i investigació	10	3	13
Serveis a edificis i de jardineria	92	252	344
Activitats administratives d'oficina	45	53	98
Adm. pública, Defensa i SS obligatòria	19	12	31
Educació	54	107	161
Activitats sanitàries	6	38	44
Serveis socials amb allotjament	8	52	60
Serveis socials sense allotjament	7	39	46
Activitats artístiques i d'espectacles	4	7	11

Biblioteques i museus	0	1	1
Jocs d'atzar i apostes	3	4	7
Activitats esportives i d'entreteniment	16	19	35
Activitats associatives	9	13	22
Reparació ordinadors i efectes personals	4	2	6
Altres activitats de serveis personals	37	101	138
Llars que ocupen personal domèstic	7	49	56
Sense ocupació anterior	102	212	314
	2.506	2.589	5.095

Font: elaboració pròpia a partir de l'EMFO 2014

Pel que fa a la contractació veiem que hi ha més contractes de dones que homes. Tot i així, respecte al mes anterior (novembre 2014) veiem que ha augmentat el nombre de contractes masculins amb un 40,98% i, en canvi ha disminuït el nombre de contractes femenins (-9,64%). El nombre de contractes a persones estrangeres observem que és major entre els homes que en les dones, i respecte al més anterior (novembre 2014) han crescut els contractes masculins un 26,42%, en canvi han disminuït els femenins un -3,92%. Aquest fet es pot donar per múltiples raons, entre les quals no podem descartar que hi ha un èxode poblacional de població migrada que potser afecta majoritàriament a les dones. Per altra banda també s'ha de tenir en compte que hi ha major població masculina que femenina estrangera. Les taules mostren aquestes dades.

NOMBRE DE CONTRACTES	Total	Variació mensual	
		Absoluts	%
Homes	578	168	40,98%
Dones	619	-66	-9,64%

Font: elaboració pròpia a partir del programa Hermes, 2014

NOMBRE DE CONTRACTES ESTRANGERS	Total	Variació mensual	
		Absoluts	%
Homes	67	14	26,42%
Dones	49	-2	-3,92%

Font: elaboració pròpia a partir del programa Hermes, 2014

Si analitzem la tipologia de contracte segons sexe observem que la majoria són temporals, ocupant els primers llocs els d'obra o servei, eventuais per circumstàncies de producció i d'interinitat. Aquest fet està donat per la situació de crisi actual i el canvi de tendència en el mercat de treball, on els contractes fixes s'han reduït, augmentant així la situació de temporalitat contractual. La major diferència entre homes i dones la trobem en la categoria d'obra o servei on el nombre d'homes duplica el de les dones. Pel que fa a contractes

eventuals per circumstàncies de producció i d'interinitat hi ha major nombre de dones que homes. En general **hi ha una major contractació de dones que d'homes a l'actualitat**. Si analitzem les dades en relació amb el mes anterior (novembre 2014) es adonem que el nombre de contractes dels homes ha augmentat un 42,11%, mentre que els de les dones ha disminuït amb un -12,15%. Ens ho mostren les taules.

TIPUS DE CONTRACTE	Homes		Dones		Total
Ordinari temps indefinit	29	40%	43	60%	72
Foment de la contractació indefinida	0	0%	3	100%	3
Indefinit minusvàlids	0		0		0
Convertits en indefinits	9	50%	9	50%	18
Obra o servei	304	67%	151	33%	455
Eventuals circumstàncies producció	124	48%	136	52%	260
Interinitat	101	27%	273	73%	374
Temporals bonificats minusvàlids	1	100%	0	0%	1
Inserció	6	100%	0	0%	6
Relleu	0	0%	1	100%	1
Jubilació parcial	2	50%	2	50%	4
Pràctiques	2	100%	0	0%	2
Formació	0	0%	1	100%	1
TOTAL	578	48,28%	619	51,72%	1.197

Font: elaboració pròpia a partir del programa Hermes, 2014.

NOMBRE DE CONTRACTES TEMPORALS	Total	Variació mensual	
		Absoluts	%
Homes	540	160	42,11%
Dones	564	-78	-12,15%

Font: elaboració pròpia a partir del programa Hermes, 2014

Com a conclusió de les dades esmentades podem afirmar que hi ha més d'atur femení que masculí a l'actualitat. Les dones es troben en situacions d'atur de llarga durada en major nombre que els homes. Pel que fa al nivell d'estudis veiem que com major és el nivell formatiu, menys representació femenina hi trobem. El mercat de treball també mostra una clara segregació horitzontal, ja que les dones segueixen ocupant professions tradicionalment més femenines, en canvi els homes, ocupen les professions tradicionalment masculinitzades. Pel que fa a la contractació, hi ha més dones contractades que homes, tot i que la tendència respecte a mensualitats anteriors ha estat disminuir, mentre que les homes han augmentat el percentatge. Les dades ens corroboren que encara persisteixen desigualtats de gènere, per tant les dones es troben en

situació de desavantatge en vers els homes. La situació de crisi actual agreuja unes desigualtats que ja existien en el mercat de treball previ.

SERVEIS MUNICIPALS DEDICATS ALS TREBALLS

La gestió de les polítiques dedicades als treballs es gestionen des de tres empreses diferents, per una banda Mollet Impulsa SL que fa la gestió directa de la promoció econòmica de la ciutat de Mollet del Vallès, per altra banda Merca Mollet SL que gestiona el funcionament dels mercats públics i finalment l'empresa municipal Formació Ocupacional i Ocupació (EMFO a partir d'ara) que es dedica a la promoció del desenvolupament econòmic i social de la ciutat, mitjançant la informació, orientació, formació, inserció social i dinamització del teixit empresarial.

L'empresa EMFO, des de 1989 i fins a l'actualitat ha realitzat polítiques **d'acció per a les dones i l'equitat de gènere des de l'àmbit laboral**. Des del servei d'iniciatives empresarials s'ha dinamitzat una xarxa de dones actives, on s'ha ofert assessorament i formació a dones emprenedores per a la creació de la seva pròpia empresa. Per part de l'equip EMFO es realitza des de 1989, assessorament i orientació laboral per a la inserció de les dones i s'ofereix formació en TIC per a les dones amb especials dificultats. També s'ha revisat els continguts dels tallers de recerca de feina des d'una perspectiva de gènere des del 2014. El Servei d'Atenció al Ciutadà i l'Empresa compta amb el PILE, l'Observatori del Vallès Oriental, aquest permet detectar tendències que puguin afectar de forma desigual a dones i homes, i permet treballar per a la definició de llocs de treball en clau de gènere.

Aquest any 2014, des de l'EMFO s'han realitzat un 49% d'insercions femenines i un 51% d'insercions masculines, les mateixes dades corresponen a persones emprenedores. Observem doncs que hi ha un gran equilibri entre dones i homes que s'han inserit al mercat laboral i han engegat un projecte d'emprenedoria a Mollet del Vallès

EMFO	Homes	Dones
Persones emprenedores	51%	49%
Insercions	51%	49%

Font: elaboració pròpia a partir de dades de l'EMFO, 2014

La taula ens mostra les accions realitzades en matèria de polítiques d'igualtat des de l'EMFO.

ACCIONS REALITZADES	TEMPORALITAT
Xarxa de dones actives.	1989 – actualitat
Assessorament i orientació laboral per a la inserció de les dones.	1989 – actualitat
PILE: Observatori del Vallès Oriental	1989 – actualitat
Formació en TIC per a la igualtat d'oportunitats.	1989 – actualitat
Revisió dels tallers de recerca de feina en clau de gènere.	2014 – actualitat

Font: elaboració pròpia a partir del qüestionari respost per l'EMFO.

La Regidoria de Polítiques d'Igualtat en coordinació amb Merca Mollet SL, ha gestionat la **campanya de difusió de la línia 900 900 120** contra la violència masclista. L'objectiu de la qual és la de donar a conèixer el servei d'atenció permanent del telèfon 900 900 120 contra la violència masclista, gratuït i confidencial i en funcionament tots els dies de l'any, durant 24 hores del dia, als comerços de la ciutat de Mollet del Vallès.

La campanya s'emmarca també en un acord de l'Institut Català de les Dones de la Generalitat de Catalunya i les entitats municipalistes (ACM i FMC). Per dur-la a terme hi ha col·laborat les associacions de comerciants de la ciutat.

Hi ha col·laborat 1200 comerços de la ciutat, cada un ha rebut un cartell i un adhesiu amb el telèfon contra la violència vers les dones i han de fer-ne la difusió.

Els comerços són espais propers a la ciutadania i per tant poden contribuir a la conscienciació de la violència masclista.

CORESPONSABILITAT I USOS DELS TEMPS

Les accions que es desenvolupen en l'àmbit de la coresponsabilitat i els usos dels temps es gestionen des de les Regidories de Serveis Socials, l'Institut Municipal d'Educació, Polítiques d'Igualtat i Centres Cívics.

Cal destacar l'existència del **Casal Obert**, com a espai socioeducatiu adreçat a infants i famílies que necessiten suport en l'educació i el creixement personal de les filles i els fills. Cal destacar que és un espai de trobada i relació per a les famílies. Està format per un equip de professionals en l'àmbit de l'educació social i s'hi ofereix atenció personalitzada mitjançant el joc i activitats diverses. El Casal Obert inclou el Programa **Menuts al Casal Obert**, esdevé un espai de trobada i relació per a pares i mares amb les seves filles i fills de 0 a 3 anys, on

persones adultes poden parlar de les inquietuds i angoixes inherents a la paternitat i maternitat i on els infants es puguin relacionar entre sí.

Des de diversos centres cívics s'han creat espais de cura i participació per a infants. Aquests ofereixen un horari extensiu per a les famílies. Especialment s'ha creat l'**Espai Familiar al centre cívic l'Era**, per al suport a l'estudi, deures i oci, per a infants de 3 a 11 anys.

Pel que fa a la **promoció de la coresponsabilitat** cal destacar el programa d'activitats que promouen la paternitat responsable, les noves masculinitats, tallers de cuina familiar, visibilització de les tasques de cura i tallers de supervivència domèstica que s'han anat programant en el marc del projecte comunitari obrim finestres en família, organitzat des de Centres Cívics.

A nivell intern de l'Ajuntament, s'han adequat els horaris de treball entre les 9'30h i les 17h per tal d'afavorir la flexibilitat horària, posant al centre del treball el benestar de la vida.

A continuació, i a mode de resum, es presenta un quadre que sistematitza els punts forts i els punts a millorar identificats en l'àmbit.

PUNTS FORTS	PUNTS A MILLORAR
<ul style="list-style-type: none"> -PILE, l'Observatori del Vallès Oriental permet conèixer les tendències en el mercat de treball respecte els homes i les dones. -Les dades mostren una major contractació de dones que homes. 	<ul style="list-style-type: none"> -Impacte de la crisi diferenciat entre homes i dones que agreuja les desigualtats que ja hi havia abans. -Hi ha més atur femení que masculí i l'atur femení se situa en el de més llarga durada. -Continua les segregació horitzontal i vertical al mercat de treball.
<ul style="list-style-type: none"> -L'EMFO integra accions per a les dones i la igualtat entre dones i homes en la seva acció municipal. -Treball amb els comerços per la conscienciació contra la violència masclista (campanya línia 900 900 120). 	<ul style="list-style-type: none"> -Cal garantir que s'incorpori efectivament la perspectiva de gènere des dels Serveis Locals d'Ocupació. -Necessitat de donar més recolzament a la creació de cooperatives i empreses d'economia social. -Necessitat de línies d'actuació per prevenir i informar sobre l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. -Ofereix informació a l'empresariat en matèria de la llei 3/2007 per la igualtat efectiva entre dones i homes.
<ul style="list-style-type: none"> -Cal destacar l'existència del Casal 	<ul style="list-style-type: none"> -Cal una estratègia per als usos

Obert, i el programa de Menuts al Casal, com a espai socioeducatiu adreçat a infants i famílies que necessiten suport en l'educació i el creixement personal de les filles i els fills.

-Importància de l'Espai Familiar al centre cívic l'Era, per al suport a l'estudi, deures i oci, per a infants de 3 a 11 anys.

-Promoció de la coresponsabilitat en el marc del projecte comunitari Obrim finestres en família, organitzat des de Centres Cívics.

-Flexibilitat horària al sí de l'Ajuntament.

socials dels temps a la ciutat que contempli específicament actuacions orientades a gestionar els temps de vida personal, familiar, laboral i social.

-Cal garantir que des de l'EMFO es realitzin polítiques per a la coresponsabilitat i la gestió dels temps.

6.3.5 Participació, apoderament i visibilització de les dones en tots els àmbits

Participació, apoderament i visibilització de les dones en tots els àmbits té l'objectiu de treballar per una democràcia equitativa i participativa, promovent la governança i la participació de les dones en tots els nivells i àmbits de la vida pública.

La intenció d'aquest àmbit és la de mostrar i reflexionar sobre el paper que tenen les dones en les diferents esferes de la participació sociopolítica de Mollet del Vallès. És clau conèixer la participació política de les dones, des dels òrgans de decisió, així com la presència de les dones en el món associatiu, en espais de participació formals i informals i la capacitat que tenen en teixir xarxes de suport per la cohesió social i municipal.

PARTICIPACIÓ POLÍTICA DE LES DONES

L'anàlisi de la paritat al Consistori és un element clau per a l'impuls de les polítiques d'igualtat de gènere. A Mollet del Vallès, el ple municipal de l'actual mandat (2015-2019) està compost per 25 persones de les quals 10 són dones (40%) i 15 són homes (60%). **Podem afirmar que el ple municipal és paritari.** Tot i així, observem diferències de la composició paritària segons el partit polític. Només un partit polític presenta una dona com a cap de llista. Tots els partits presenten una majoria d'homes.

L'Equip de Govern de l'Ajuntament de Mollet del Vallès està compost per les formacions polítiques PSC, amb un total de 7 regidores i regidors de les quals, 3 són dones (43%) i 4 són homes (57%). Per tant **l'Equip de Govern local és**

pràcticament paritari.

La Junta de Govern Local té la mateixa formació que l'Equip de Govern.

L'Equip de Govern no presenta segregació vertical, ja que els 5 càrrecs més rellevants són ocupats per 3 dones i 2 homes.

Així també s'observa una lleugera desviació cap a la segregació horitzontal, ja que tot i que és una dona qui lidera l'àrea de Desenvolupament Econòmic i Urbà, Sostenibilitat i Habitatge, continuen sent homes els que se n'ocupen de l'Alcaldia, i de les Àrees d'Economia, Innovació i Serveis Generals, i de la de Participació, Transparència i Acció Institucional, així també la de Benestar, Drets Socials i Ocupació és liderada per una dona.

A nivell sindical, podem detallar la presència de dones i homes dels dos sindicats majoritaris, CCOO i UGT. Observem que la presència de dones i homes és paritària en el sindicat de CCOO, mentre que a UGT hi ha una majoria de homes amb el 82,53%. La taula ens mostra aquestes dades.

Sindicat	Dones		Homes	
CCOO	51	47%	57	52,70%
UGT	11	17%	52	82,53%

Font: elaboració pròpia a partir de dades emeses per l'Ajuntament.

PARTICIPACIÓ SOCIAL I ASSOCIACIONISME

Pel que fa al teixit associatiu de la ciutat aquest és ric i divers i segons el directori d'entitats de Mollet del Vallès té un total de 236 entitats d'àmbits diferencials. La tipologia d'entitats que té major representació són les entitats de suport social, solidaritat i cooperació al desenvolupament (20%), seguidament de les entitats culturals (18%) i les entitats esportives (16%). Les entitats que tenen menor representació són les entitats de persones amb discapacitat (2%), de gent gran (2%), **de dona i igualtat de gènere (3%)** i juvenils (3%).

A continuació és mostra una taula amb les tipologies d'entitats, el nombre d'entitats segons tipologia i el percentatge que representen en total. Les dades mostren que **les entitats de dona i igualtat de gènere són escasses** a Mollet del Vallès en comparació amb altres tipologies d'entitats.

TIPOLOGIA D'ENTITATS	NOMBRE D'ENTITATS	PERCENTATGE
Comerç i professionals	15	6%
Culturals	43	18%
Discapacitat	4	2%
Dona i igualtat de gènere	6	3%
Educació i formació	22	9%
Esportives	37	16%
Formacions polítiques, religioses i sindicals	17	7%
Gent gran	5	2%
Juvenils	7	3%
Mediambientals i protecció d'animals	8	4%
Promoció de la salut	9	4%
Suport social, solidaritat i coop. al desenvol.	48	20%
Veïnals	15	6%
TOTAL	236	

Font: elaboració pròpia a partir del directori d'entitats de l'Ajuntament.

Mollet del Vallès compta amb 4 associacions de dones implicades amb la consecució d'accions per a les dones. Es detallen a continuació.

Més enllà de casa	Associació de dones, organitzen accions de caràcter lúdic i cultural.
Associació de dones Gènesi	Associació de dones, que tenen per objecte la reivindicació de la igualtat entre homes i dones. Puntualment han fet temes de maternitat a casa.
Associació de Dones Àgora	Associació de dones feministes, organitza accions amb fa crítica social.
Grup CREA	Associació de dones artistes.

Font: elaboració pròpia basada en l'entrevista amb la tècnica d'igualtat, 2014.

La majoria de les entitats programen activitats de caràcter lúdic i cultural. Només una entitat de les descrites es defineix com a feminista, l'associació de Dones Àgora. Dues d'aquestes entitats utilitzen el CIRD Joana Barcala com a seu i espai de treball i acció, i les altres dues es troben al centre cívic l'Era.

Sense deixar de reconèixer el valor de les aportacions i del treball de les entitats de dones, caldria una incorporació de nous perfils i col·lectius, ja que no hi ha entitats joves de caire feminista o en pro de la igualtat entre dones i homes, i tampoc hi ha representació d'homes en matèria d'igualtat i qüestionament de la masculinitat, des d'una perspectiva de gènere.

La relació que manté la Regidoria de Polítiques d'Igualtat amb les diverses entitats de dones és fluida. La coordinació amb les entitats és bimensual i es realitza per l'organització d'activitats al llarg de l'any i en concret al voltant de les diades internacionals.

L'Ajuntament de Mollet del Vallès té previst en el seu pressupost general l'atorgament de subvencions per a entitats. Ofereix subvencions en àmbits molt diversos i en particular **ofereix subvencions en matèria de promoció de la dona.**

Pel que fa a les bases per a l'atorgament d'aquestes, hi trobem que la màxima puntuació valora especialment projectes que desenvolupin accions en matèria de; violències contra les dones, sensibilització i formació de les dones per a la seva projecció personal i social (noves tecnologies, salut, drets de les dones, tallers formatius i d'auto ajuda, etc.), sensibilització a la ciutadania en qüestions relatives a la igualtat d'oportunitats entre homes i dones i les dones i el treball (ocupació laboral, usos del temps, conciliació de la vida laboral, familiar i personal, coresponsabilitat familiar, etc.).

És important ja que exposa el caràcter transversal de les desigualtats de gènere i la necessitat de seguir treballant per a les dones i l'equitat de gènere des de diversos àmbits de la vida quotidiana.

El Consistori posa en valor el teixit associatiu oferint l'oportunitat econòmica per executar projectes i accions i atorga subvencions específiques per a les dones, reconeixent així la tasca històrica que fan i han fet les dones des dels seus espais de creació i cohesió social.

CENTRE D'INFORMACIÓ I RECURSOS PER A DONES

Cal destacar també el paper del Centre d'Informació i Recursos per a Dones, Joana Barcala com a espai de referència per a les entitats de dones de Mollet del Vallès.

El CIRID esdevé seu d'algunes de les entitats i espai de trobada per a generar accions per a les dones i la igualtat. Des de la seva inauguració el 2008 s'hi ha desenvolupat exposicions, tallers, xerrades i altres esdeveniments, i també s'hi ubica el SIAD. És un centre consolidat i reconegut en el municipi com a espai per a les dones i el teixit associatiu en femení.

Per donar a conèixer el CIRID a tota la ciutat s'ha ampliat l'oferta de tallers i cursos, apostant per noves temàtiques d'interès a nous col·lectius de dones. S'han ofert cursos de cuina energètica natural, plantes i remeis, cosmètica natural, tallers de sabons naturals, germinats, medi ambient, salut i reciclatge. Aquesta nova programació ha permès arribar a nous grups de dones, sobretot

joves.

Per altra banda s'ha donat accés a cursos i tallers de coneixement de cos, ioga i relaxació a col·lectius de dones que desconeixien l'oferta o tenien dificultats per arribar-hi. Es va iniciar un grup pilot de dones derivades de l'Aula Dona i altres derivades dels Serveis Socials municipals. Es varen escollir dones amb perfils de dificultats socials, situacions estressants o en situació de vulnerabilitat que mai havien tingut accés a aquestes tipologies d'activitats. Es va fer un treball de coneixement del cos i de la respiració basat en el ioga. També s'han treballat temes de sexualitat i homosexualitat.

L'any 2013 per tal de donar a conèixer el CIRD i en el marc de la diada Internacional contra la violència de gènere, es va engegar un projecte pilot basat en l'Urban Kihiting (ganxet urbà), com a instrument de sensibilització i participació.

Aquest projecte va tenir continuïtat i el gener de 2014, en el marc de la diada Internacional de les dones es va convertir en un projecte de ciutat anomenat "*Teixint lligams per la igualtat*".

El projecte es va impulsar des del CIRD Joana Barcala, fet que ha permès obrir el centre a la resta de barris i grups socials de Mollet del Vallès.

El projecte "*Teixint lligams per la igualtat*" és un espai de trobada per crear xarxa tot fent ganxet al carrer, les places, rebedors dels centres cívics, patis de les escoles, etc. S'ha elaborat a partir de tallers oberts, amb l'objectiu de teixir bocins de llanes i teixir alhora diàlegs i relacions. El projecte té continuïtat a l'actualitat a demanda d'un grup de dones que han establert bona relació i han volgut continuar fins ara. L'espai s'ha formalitzat com a punt de trobada per cosir o ensenyar-ne i aprendre'n, dos dies a la setmana. El projecte ha derivat doncs, a un espai de trobada intergeneracional i intercultural, donant a conèixer el CIRD a altres col·lectius.

ORGANS DE PARTICIPACIÓ FORMALS

L'any 2004 es va crear el Consell Municipal de les Dones, com a consell sectorial de participació municipal. El consell estava format per les diverses entitats de dones de la ciutat. L'objectiu del consell sectorial era el d'esdevenir un punt de trobada entre les diverses entitats del municipi i generar accions conjuntes en matèria d'igualtat dona i home, específicament en les diades internacionals.

Des de l'any 2005, el reglament de Participació Ciutadana de l'Ajuntament, preveu un Consell de Ciutat. Per a la creació d'aquest Consell, s'ha fet un important procés participatiu.

El Consell de Ciutat es tracta del màxim òrgan participatiu del municipi, està format per una persona representant de cada grup municipal, una persona

representant de cada un dels consells municipals sectorials (escollit pel propi consell), 10 representants del teixit associatiu de la ciutat, 5 representants de les organitzacions sindicals, professionals i empresarials més representatives de la ciutat, 5 persones individuals i 4 persones escollides a través d'un sorteig aleatori entre el padró. L'alcalde presideix el Consell de Ciutat que es reuneix un mínim de dues vegades l'any.

El Ple de l'Ajuntament de Mollet del Vallès, en sessió de 24 d'octubre de 2011, va aprovar la creació del Consell de Ciutat i l'aprovació inicial del seu Reglament. En el sí del reglament s'anomena la importància dels consells sectorials, entre ells, el de les Dones.

A partir de la creació i activació del Consell de Ciutat el Consell Municipal de les Dones hi apareix en forma de representació, través d'una persona de l'entitat Àgora. Aquest nou format de participació formal permet que les temàtiques que s'hi treballin es desenvolupin de forma col·lectiva i transversal.

A continuació, i a mode de resum, es presenta un quadre que sistematitza els punts forts i els punts a millorar identificats en l'àmbit.

PUNTS FORTS	PUNTS A MILLORAR
<p>-Representació política força equilibrada entre dones i homes pel que fa al ple municipal, l'equip de govern i la junta de govern local.</p>	<p>-Seguim trobant segregació vertical en la representació política: més homes en càrrecs de major responsabilitat.</p> <p>-Trobem segregació horitzontal: majoria de dones en àmbits tradicionalment femenins i majoria d'homes en àmbits tradicionalment masculins.</p> <p>-Seguim trobant inferior representació de les dones en alguns dels sindicats.</p>

<ul style="list-style-type: none"> -Gran diversitat de teixit associatiu a Mollet del Vallès. -Presència d'entitats de dones al municipi amb llarga trajectòria de treball. -Subvenció específica en matèria de dones. -L'apartat de Promoció de la dona en les bases específiques per a l'atorgament de subvencions fa èmfasi al treball multidisciplinar de les entitats: violència masclista, treball i dones, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> -Poca representació de les entitats de dones en comparativa amb el total d'entitats. -Falta de varietat d'entitats de dones: no hi ha presència de dones joves, falta de presència de dones migrades, falta de representació dels homes. -Falta de perspectiva feminista de les entitats de dones. -En les bases per a l'atorgament de subvencions hi falta una nomenclatura actualitzada, ja no es parla de promoció de la dona. Caldria una revisió del llenguatge. -Falta de perspectiva de gènere en les bases de subvencions que no estiguin destinades a les dones i/o les polítiques d'igualtat.
<ul style="list-style-type: none"> -Existència d'un CIRD estable i consolidat, com a espai de referència per les polítiques d'igualtat i el teixit associatiu en femení. -Projectes de millora del CIRD per obrir-ho a nous col·lectius i donar-lo a conèixer a la ciutat. -Creació del projecte "Teixint lligams per a la igualtat". -Noves ofertes de tallers al CIRD amb temàtiques diverses per obrir-ho col·lectius diversos: dones joves, dones migrades, dones en situació de dificultat social. -Treball dels temes homosexualitat i sexualitat com a part de les polítiques d'igualtat. 	<ul style="list-style-type: none"> -Manca de treball per a la recuperació de la memòria històrica de les dones. -Manca d'accions específiques en matèria de lesbianisme, transsexualitat i intersexualitat.
<ul style="list-style-type: none"> -Consell de Ciutat, com a xarxa d'òrgans de participació, que representa el Consell Municipal de les Dones. 	<ul style="list-style-type: none"> -Manca fer menció específica del treball de la transversalitat de gènere en el sí del reglament de participació ciutadana del Consell de Ciutat.

7. PLA D'ACCIÓ

A continuació es presenta la planificació de les accions en matèria d'igualtat de gènere, que s'impulsaran i es realitzaran des de l'Ajuntament de Mollet del Vallès i conjuntament amb els agents socials, culturals, econòmics i polítics de la ciutat, pel període 2016-2020. El pla d'acció té com a objectiu reforçar les actuacions que ja es realitzen des del consistori i el territori, i sobretot, donar un impuls i fer créixer la planificació transversal de la perspectiva de gènere.

El pla d'acció s'estructura en funció de les 5 línies estratègiques que s'han utilitzat en la diagnosi de gènere, amb la voluntat d'atendre als punts forts i punts a millorar resultants de l'anàlisi.

Cada línia estratègica planteja un objectiu general i uns objectius específics vinculats a accions específiques que es detallen amb una descripció, calendari, indicadors d'avaluació i àrees o regidories responsables de cada acció. Les accions estan ordenades segons la prioritat de compliment i execució.

Totes les accions incorporen un pressupost aproximat en grans trams econòmics:

<12.000€	L'acció pot costar fins a 12.000€
12.000-36.000€	L'acció costarà entre 12.000 i 36.000€
>36.000€	L'acció costa més de 36.000

A continuació es descriuen i detallen les accions que configuren el III Pla d'Igualtat de Gènere de l'Ajuntament de Mollet del Vallès (2016-2020).

LÍNIA ESTRATÈGICA 1: COMPROMÍS AMB LA IGUALTAT I TRANSVERSALITAT DE GÈNERE

Situar la igualtat entre dones i homes com a dret fonamental de totes les persones i com a valor central de l'acció municipal i de totes les polítiques locals.

OBJECTIU ESPECÍFIC 1.1_ Incorporar la igualtat en tots els plans, programes i projectes municipals, potenciant un model de treball institucional que posi l'accent en la transversalitat, la coordinació i la presa de decisions conjuntes.

ACCIÓ	DESCRIPCIÓ	CALENDARI	INDICADORS	PRESSUPOST	RESPONSABLE
Recursos necessaris per atendre l'àmbit de Polítiques d'Igualtat.	Garantir que a l'àmbit de Polítiques d'Igualtat tindrà la dotació i recursos necessaris per atendre l'àmbit, la qual cosa pot permetre atendre també la coordinació del CIRD en coherència a les necessitats del moment.	A curt termini 2017-2018	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'accions fetes en aquest sentit • Tipus d'accions fetes en aquest sentit 	>12.000	Servei de Recursos humans
Difusió del III Pla d'Igualtat de Gènere de Mollet del Vallès	Fer una bona difusió interna (entre el personal de l'Ajuntament) i externa (ciutadania) per a donar a conèixer les mesures que se'n deriven.	A curt termini, 2016-2017	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de mesures de comunicació internes i externes realitzades • Nombre de mitjans municipals que han donat a conèixer el III Pla. • Tipologia i nombre de xarxes socials utilitzades. • Impressió i disseny de síntesi del document definitiu • Grau de coneixement del III Pla després d'un any de la seva aprovació 	<12.000€	Servei de Recursos humans Regidoria Polítiques d'Igualtat
Grup Coordinador del Pla (GCP)	Mantenir el Grup Coordinador del Pla (GCP) per al seguiment i avaluació del Pla d'acció i el foment de la transversalitat de gènere al sí	A curt termini, 2016-2017	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de sessions convocades (Plenari i Comissió Tècnica) 	<12.000€	Regidoria Polítiques d'Igualtat Serveis socials

	<p>del consistori.</p> <p>Establiment de dos nivells operatius de treball:</p> <p><i>Plenari:</i> òrgan de màxima representació que fa un seguiment i avaluació global. Aquest òrgan hauria de comptar amb la ciutadania</p> <p><i>Comissió Tècnica:</i> òrgan de treball que fa seguiment de l'execució del Pla d'acció i revisió de les accions que requereixin actualització.</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de persones assistents segons sexe i àrea de treball (Plenari i Comissió Tècnica) • Nombre d'accions executades segons termini (curs, mig i llarg) • Nombre d'accions actualitzades i revisades • Nombre d'entitats implicades • Nombre de dones i homes de les entitats implicades 		<p>Salut pública IMSD Servei de gestió i disciplina urbanística. Serveis Personals IME Regidoria de Convivència Serveis generals, innovació i planificació Servei de paisatge urbà, promoció ambiental i medi ambient Servei de territori Serveis jurídics Servei d'informació i atenció ciutadana EMFO</p>
Contractació externa amb perspectiva de gènere	<p>Establir les mesures adients per tal que les empreses i institucions que signin convenis i/o contractes amb l'Ajuntament de Mollet del Vallès incorporin la perspectiva de gènere en la seva estructura i actuació.</p> <p>Tal i com preveu l'article 33 "Contratos de las administraciones públicas", de la Llei orgànica 3/2007 de 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes.</p>	A curt termini, 2017-2018	<ul style="list-style-type: none"> • Grau d'incorporació de les mesures de gènere en els plecs de clàusules, segons àrea. • Puntuació que implica la perspectiva de gènere en els plecs de clàusules segons àrea • Nombre d'empreses contractades amb mesures de gènere vigents 	<12.000€	Servei de contractació
Reglament intern de polítiques d'Igualtat de Gènere	<p>Elaborar una guia/reglament intern de treball amb la definició del marc conceptual i les estratègies metodològiques que impliquen les polítiques d'igualtat de gènere i la incorporació de la perspectiva de gènere en les polítiques</p>	A mig termini, 2017-2018	<ul style="list-style-type: none"> • Document elaborat • Nombre i tipologia d'àrees implicades en el disseny del document • Nombre de persones 	12.000-36.000€	Regidoria Polítiques d'Igualtat Serveis Jurídics

	municipals.		implicades, segons sexe, en el disseny del document		
Perspectiva de gènere a Mollet 2025, II Pla estratègic de ciutat,	Incorporar mesures per la igualtat de gènere al II Pla estratègic de ciutat, Mollet 2025, que tinguin en compte a la ciutadania, el teixit associatiu i a les diverses àrees de l'Ajuntament.	A mig termini, 2017-2018	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'accions que s'han incorporat • Àrees que s'encarreguen de l'execució de les noves accions • Nombre d'entitats implicades segons tipologia d'entitats • Nombre de persones externes a l'Ajuntament, implicades i segons sexe 	<12.000€	Gerència Oficina del Pla estratègic
Bones pràctiques d'igualtat de gènere	Promoure bones pràctiques que incloguin la perspectiva de gènere des de l'Ajuntament de Mollet del Vallès o al municipi en general, dotant-les de reconeixement públic	A llarg termini, 2017-2018	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre i tipologia de bones pràctiques detectades • Formules de reconeixement de les bones pràctiques • Nombre de bones practiques segons qui la realitza; l'administració local, empresa privada, ciutadania, entitats o organitzacions socials 	<12.000€	Regidoria Polítiques d'Igualtat
OBJECTIU ESPECÍFIC 1.2_ Identificar les desigualtats de gènere encara existents i actuar sobre els factors que les provoquen.					
ACCIÓ	DESCRIPCIÓ	CALENDARI	INDICADORS	PRESSUPOST	RESPONSABLE
Pla d'Igualtat Intern	Actualitzar, adaptar a la legislació vigent i aprovar el Pla d'Igualtat Intern de l'Ajuntament de Mollet del Vallès. Amb el consens de les organitzacions sindicals.	A curt termini, 2016	<ul style="list-style-type: none"> • Document elaborat • Nombre de persones segons sexe i àrea de treball implicades en l'elaboració i redacció del document • Nombre i tipologia de sindicats implicats en l'elaboració i redacció del 	12.000-36.000€	Servei de Recursos Humans

			document		
Comunicació des de la perspectiva de gènere	Garantir que els mitjans de comunicació municipals promoguin la igualtat de gènere i la cura del llenguatge no sexista ni discriminatori, així com el trencament dels tòpics de gènere en els rols que hi apareguin representats.	A curt termini, 2016-2017	<ul style="list-style-type: none"> Anàlisi de la documentació emesa per part de l'Ajuntament Revisió del llenguatge no sexista ni discriminatori Revisió dels papers de dones i homes en els rols que hi apareguin 	<12.000€	Mollet Comunicació Regidoria Polítiques d'Igualtat
Commemoració de diades per la igualtat de gènere	<p>Fer visibles, donar explicació de cada una de les diades per millorar la conscienciació social i vetllar per la transversalitat en l'organització d'activitats per la commemoració de les diades més rellevants i vinculades a les polítiques d'igualtat de gènere.</p> <p><i>8 de març</i>, Dia Internacional de les Dones.</p> <p><i>17 de maig</i>, Dia internacional contra l'Homofòbia i la Transfòbia.</p> <p><i>28 de maig</i>, Dia internacional d'Acció per la Salut de les Dones.</p> <p><i>28 de juny</i>, Dia internacional per a l'Alliberament LGTBIQ.</p> <p><i>25 de novembre</i>, Dia internacional per a l'Eliminació de la violència vers les Dones.</p>	A curt termini, 2016-2017	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de diades que s'han programat Tipologia i nombre d'activitats desenvolupades Nombre de mitjans municipals als que ha aparegut cada diada Nombre i tipologia d'estratègies per la conscienciació de cada diada Grau d'implicació de les àrees municipals Grau d'implicació de les persones, entitats i moviments socials organitzadores Nombre de participants segons sexe i implicació a alguna entitat o organització social 	<12.000€	Regidoria Polítiques d'Igualtat Serveis socials Salut pública IMSD Servei de gestió i disciplina urbanística. Gent Gran Cultura Esports Centres Cívics Joventut IME Regidoria de Convivència Serveis generals, innovació i planificació Servei de paisatge urbà, promoció ambiental i medi ambient Servei de territori Serveis jurídics Servei d'informació i

					atenció ciutadana EMFO
Visibilització al web municipal	Donar protagonisme a les polítiques d'igualtat de gènere al web municipal, destacant les activitats i projectes que es desenvolupen i els serveis del SIAD i el CIRD.	A mig termini, 2017-2018	<ul style="list-style-type: none"> • Grau de protagonisme de les polítiques d'igualtat de gènere al web municipal • Grau de visibilitat del SIAD al web municipal • Grau de visibilitat del CIRD al web municipal 	<12.000€	Mollet Comunicació Regidoria Polítiques d'Igualtat

LÍNIA ESTRATÈGICA 2: ABORDATGE I ACCIÓ CONTRA LA VIOLÈNCIA MASCLISTA

Disminuir l'impacte de la violència masclista i avançar en la seva eradicació.

OBJECTIU ESPECÍFIC 2.1_Promoure la sensibilització i la conscienciació social i professional i vetllar per unes relacions igualitàries al municipi.

ACCIÓ	DESCRIPCIÓ	CALENDARI	INDICADORS	PRESSUPOST	RESPONSABLE
Commemoració de diades contra la violència masclista	Donar continuïtat a la commemoració de la diada vinculada a la violència masclista: 25 de novembre, Dia internacional per a l'Eliminació de la violència vers les Dones.	A curt termini, 2016-2017	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'activitats desenvolupades • Àmbits i formes de la violència masclista treballades • Nombre, tipologia i grau d'implicació de les àrees municipals • Nombre, tipologia i grau d'implicació de les persones, entitats i moviments socials 	<12.000€	Regidoria Polítiques d'Igualtat Serveis socials Comissió de violència Gent Gran Cultura Esports Centres Cívics Joventut

			<ul style="list-style-type: none"> organitzadores • Nombre de participants segons sexe, edat i implicació a alguna entitat o organització social 		
Programa de prevenció de la violència de gènere	Donar continuïtat al programa de prevenció de la violència de gènere, mitjançant l'Estimar no fa mal, i els tallers de prevenció de la violència masclista a equipaments on assisteix població adulta, com centres esportius, associacions, EMFO, Centre de formació de persones adultes. I ampliar-lo a altres centres educatius, incloent l'Institut Municipal de Serveis a la Discapacitat (IMSD) i dirigir els tallers també al professorat.	A curt termini, 2016-2017	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de tallers executats segons tipologia de centre i curs • Perfil de les persones destinatàries (alumnat/professorat) segons sexe i edat. • Qüestionaris d'avaluació abans i després de l'execució del taller per avaluar-ne l'impacte • Buidatge dels qüestionaris anteriorment citats • Grau de coneixement del tema en les persones participants • Grau de satisfacció de les persones participants 	12.000-36.000€	Regidoria Polítiques d'Igualtat IME Escola d'adults IMSD EMFO
Aula Dona i violència masclista	Donar continuïtat al treball de conscienciació contra la violència masclista que es du a terme des del projecte Aula Dona, dirigit a dones migrades. I vinculació d'aquest col·lectiu amb altres espais de trobada vigents.	A curt termini, 2016-2017	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'accions realitzades en l'àmbit • Àmbits i formes de la violència masclista treballades • Nombre d'accions realitzades en coordinació amb altres col·lectius o organitzacions • Grau de coneixement del tema en les persones participants • Grau de satisfacció de les 	12.000-36.000€	Regidoria de convivència i civisme

			persones participants		
Observatori Local de violència de gènere	Donar continuïtat a l'Observatori Local de violència de gènere i obrir-lo a nous àmbits de la violència masclista. En concret la violència masclista a l'àmbit comunitari, per treballar amb l'àrea de Territori aspectes de seguretat ciutadana.	A mig termini, 2017-2018	<ul style="list-style-type: none"> • Creació de noves comissions (nombre de comissions creades i persones implicades segons sexe i àrea de treball) • Àmbits i formes de la violència masclista que treballa l'observatori • Nombre i tipologia de mesures de conscienciació desenvolupades • Formes de visibilització de l'observatori de cara a la ciutadania i intern a l'Ajuntament 	12.000-36.000€	Comissió de violència
Visibilització del SIAD	Fer visible de forma explícita el servei del SIAD. Implicant a equipaments municipals, locals, comerços i empresa privada en la difusió i visibilització del servei.	A mig termini, 2017-2018	<ul style="list-style-type: none"> • Anàlisi de les estratègies de visibilització del SIAD • Nombre de comerços i altres empreses privades que s'han implicat en la visibilització • Creació d'un fulletó informatiu 	<12.000€	Regidoria Polítiques d'Igualtat Serveis Socials
Nous models de masculinitat i feminitat	Fomentar la representació positiva de nous models de masculinitat, feminitat i de relacions entre homes i dones.	A curt termini, 2016-2017	<ul style="list-style-type: none"> • Iniciatives creades en aquest sentit • Nombre d'homes que participen • Nombre de dones que participen • Nombre d'iniciatives que sorgeixen a partir d'aquestes intervencions • Grau de coneixement del tema en les persones participants 	<12.000€	Regidoria Polítiques d'Igualtat Esports Centres cívics i culturals

			<ul style="list-style-type: none"> • Grau de satisfacció de les persones participants 		
OBJECTIU ESPECÍFIC 2.2_Garantir la intervenció integral i el treball en xarxa i cooperatiu de tots els serveis i institucions, en el marc del protocol d'eradicació de la violència masclista.					
ACCIÓ	DESCRIPCIÓ	CALENDARI	INDICADORS	PRESSUPOST	RESPONSABLE
Comissió de seguiment del protocol i intervenció integral dels casos de violència masclista	Revisar l'organització de la comissió tenint en compte diversos nivells operatius de treball (plenari, comissió tècnica, comissió de casos), amb l'objectiu de fer xarxa i cooperar entre els serveis susceptibles d'atendre a dones víctimitzades per la violència masclista.	A curt termini, 2016-2017	<ul style="list-style-type: none"> • Document de treball de la nova definició de la comissió <p><i>Plenari</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Nombre de reunions i serveis implicats • Nombre de persones assistents segons sexe i servei • Temàtiques de treball programades <p><i>Comissió tècnica</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Nombre de reunions i serveis implicats • Nombre de persones assistents segons sexe i servei • Noves estratègies de treball, definició i enumeració <p><i>Comissió de casos</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Nombre de reunions i serveis implicats • Nombre de persones assistents segons sexe i servei • Valoració de l'efectivitat i resolució dels casos per part de les persones que 	12.000-36.000€	Regidoria Polítiques d'Igualtat Serveis socials Comissió de violència

			l'integren		
Protocol d'Actuació en casos de Violència de Gènere	Actualització del protocol tenint en compte la legislació vigent i incorporant estratègies de treball en totes les fases del procés: prevenció, detecció, atenció i recuperació.	A curt termini, 2016-2017	<ul style="list-style-type: none"> • Document del protocol actualitzat • Nombre de serveis implicats en l'elaboració i definició • Augment dels serveis implicats en relació amb el protocol anterior 	<12.000€	Comissió de violència
Manteniment dels serveis específics d'atenció i recuperació	Vetllar per la continuïtat i creixement dels serveis específics d'atenció a la violència masclista: allotjament d'urgència, casa d'acolliment, punt de trobada i teleassistència mòbil.	A curt termini, 2016-2017	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de dones ateses a cada un dels serveis anomenats 	<12.000€	Serveis Socials
Paper del SIAD en la recuperació	Mantenir els grups terapèutics que s'ofereixen des del SIAD per a una bona recuperació de les dones víctimitzades per la violència masclista.	A curt termini, 2016-2017	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de grups i hores ofertes • Nombre de dones assistents als grups segons edat 	<12.000€	Serveis Socials
Relació SIAD-CIRD	Necessitat d'establir canals formals de coordinació entre el servei del SIAD i el CIRD per tal de millorar l'atenció i recuperació de les dones ateses.	A curt termini, 2016-2017	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de trobades realitzades • Temàtiques de treball realitzades • Professionals vinculades segons àrea de treball 	<12.000€	Regidoria Polítiques d'Igualtat Serveis socials
Servei d'atenció a filles i fills des del SIAD	Incorporar el servei d'atenció a fills i filles de les dones víctimitzades per la violència masclista, per fer un treball integral en cada cas. Sense disminuir les hores d'atenció a les dones.	A mig termini, 2016-2017	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de fills i filles atesos. • Nombre d'hores augmentades del servei psicològic del SIAD per atendre a filles i fills 	<12.000€	Serveis socials
Mutilació genital femenina	Incorporar un grup de treball específic per prevenir, detectar i atendre els casos de Mutilació Genital Femenina.	A mig termini, 2016-2017	<ul style="list-style-type: none"> • Creació de la comissió • Nombre de reunions realitzades • Persones que integren la comissió (segons sexe i 	<12.000€	Regidoria Polítiques d'Igualtat Serveis socials Comissió de violència

			àrea de treball) <ul style="list-style-type: none"> • Nombre de casos atesos • Nombre i tipologia de mesures de prevenció realitzades 		
OBJECTIU ESPECÍFIC 2.3 _Contribuir a la capacitat i formació específica del personal tècnic i polític.					
ACCIÓ	DESCRIPCIÓ	CALENDARI	INDICADORS	PRESSUPOST	RESPONSABLE
Formació continuada	<p>Fer accions formatives en matèria de gènere a l'Ajuntament tant a nivell tècnic com polític, per tal de generar i promocionar un discurs comú.</p> <p>Específicament oferir una formació continuada a les persones que formen part de la Comissió de seguiment del protocol i intervenció integral dels casos de violència masclista, en el marc del Plenari.</p>	A mig termini, 2016-2017	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de formacions programades • Àmbits i formes de la violència masclista treballades • Nombre de persones assistents, segons sexe i àrea de treball • Nombre de formacions fetes • Tipologia de formacions • Grau de coneixement del tema en les persones participants • Grau de satisfacció de les persones participants 	<12.000€	Regidoria Polítiques d'Igualtat Serveis socials Comissió de violència Generalitat Diputació de Barcelona RRHH

LÍNIA ESTRATÈGICA 3: DRETS I QUALITAT DE VIDA

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

OBJECTIU ESPECÍFIC 3.1 _Sensibilitzar envers les diferències de gènere que afecten la qualitat de vida de les persones i treballar per l'eliminació de les desigualtats que se'n generen.

ACCIÓ	DESCRIPCIÓ	CALENDARI	INDICADORS	PRESSUPOST	RESPONSABLE
Commemoració del 8 de març, Dia Internacional de les Dones	Es continuarà treballant la commemoració de la diada del 8 de març, Dia Internacional de les Dones, incloent accions que facin visible la discriminació de les dones en diversos àmbits de la nostra societat, i promoguin la reivindicació de la igualtat entre homes i dones.	A curt termini, 2016-2017	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'activitats desenvolupades • Temàtiques de desigualtat de gènere treballades • Nombre, tipologia i grau d'implicació de les àrees municipals • Nombre, tipologia i grau d'implicació de les persones, entitats i moviments socials organitzadores • Nombre de participants segons sexe, edat i implicació a alguna entitat o organització social 	<12.000€	Regidoria Polítiques d'Igualtat Serveis socials Salut pública IMSD IME Regidoria de Convivència EMFO Gent Gran Cultura Esports Centres Cívics Joventut

	Establir una línia d'ajuts adients enfocats a aquest propòsit concret		<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'accions a les quals s'han dedicat ajuts en aquesta línia • Tipologia de les accions a les que s'han donat suport 	<12.000€	Regidoria Polítiques d'Igualtat
Commemoració del 17 de maig, Dia Internacional contra l'Homofòbia i la Transfòbia	Commemorar el <i>17 de maig</i> , Dia internacional contra l'Homofòbia i la Transfòbia amb la implicació de la ciutadania i les àrees municipals.	A mig termini, 2017-2018	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'activitats desenvolupades • Temàtiques contra l'homofòbia i la transfòbia treballades • Nombre, tipologia i grau d'implicació de les àrees municipals • Nombre, tipologia i grau d'implicació de les persones, entitats i moviments socials organitzadores • Nombre de participants segons sexe, edat i implicació a alguna entitat o organització social 	<12.000€	Regidoria Polítiques d'Igualtat
Commemoració del 28 de juny, Dia Internacional per a l'Alliberament LGTBIQ	Commemorar el <i>28 de juny</i> , Dia internacional per a l'Alliberament LGTBIQ amb la implicació de la ciutadania i les àrees municipals.	A mig termini, 2017-2018	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'activitats desenvolupades • Temàtiques de desigualtats en el col·lectiu LGTBIQ treballades • Nombre, tipologia i grau d'implicació de les àrees municipals • Nombre, tipologia i grau d'implicació de les persones, entitats i moviments socials organitzadores 	<12.000€	Regidoria Polítiques d'Igualtat

			<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de participants segons sexe, edat i implicació a alguna entitat o organització social 		
Donar suport a programes que abordin la vivència i acceptació social i individual d'LGTTBIQ	Es donarà suport al desenvolupament de programes que tractin la vivència i acceptació de l'LGTTB enfocats en la promoció de l'autoestima i l'autoreconeixement de la població en general i de l'adolescent en especial	A mig termini, 2017-2018	<ul style="list-style-type: none"> • Iniciatives creades en aquest sentit • Nombre d'homes que participen • Nombre de dones que participen • Nombre d'iniciatives que sorgeixen a partir d'aquestes intervencions • Grau de coneixement del tema en les persones participants • Grau de satisfacció de les persones participants 	>12.000	Regidoria Polítiques d'Igualtat IME
OBJECTIU ESPECÍFIC 3.2_Tenir en compte la diversitat de situacions i el cycle de vida de les persones en tots els plans, programes i projectes que es portin a terme, especialment en els àmbits de salut, esports, educació, atenció social, diversitat...					
ACCIÓ	DESCRIPCIÓ	CALENDARI	INDICADORS	PRESSUPOST	RESPONSABLE
Visibilitat de les dones i l'esport	Fer visible i promocionar la pràctica esportiva de les nenes i dones mitjançant la promoció de l'esport benjamí i aleví mixt, afavorir les subvencions per a l'esport de les nenes i dones i seguir premiant la millor esportista femenina a la nit de l'esport.	A curt termini, 2016-2017	<ul style="list-style-type: none"> • Premi a la millor esportista femenina durant la nit de l'esport, segons edat i esport practicat • Nombre de persones adscrites a les entitats esportives segons categories i sexe • Nombre de persones inscrites als clubs esportius 	12.000-36.000€	Esports IME

			<p>segons categories i sexe</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nombre i tipologia de mesures incloses en les subvencions per a promocionar l'esport femení 		
Pràctica esportiva de les dones	Oferir una programació esportiva tenint en compte la perspectiva de gènere en la definició horària i tipologia d'activitats ofertes.	A curt termini, 2016-2017	<ul style="list-style-type: none"> • Anàlisi dels horaris de les activitats programades • Tipologia d'activitats programades • Nombre de persones inscrites a les activitats segons sexe i edat 	<12.000€	Esports
Commemoració del 28 de maig, Dia Internacional d'Acció per la Salut de les Dones	Donar continuïtat a la commemoració de la diada del <i>28 de maig</i> , Dia internacional d'Acció per la Salut de les Dones, com a espai de reivindicació femenina dels drets a la salut específics de les dones (ginecologia, maternitat, etc.)	A curt termini, 2016-2017	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'activitats desenvolupades • Temàtiques de salut treballades • Nombre, tipologia i grau d'implicació de les àrees municipals • Nombre, tipologia i grau d'implicació de les persones, entitats i moviments socials organitzadores • Nombre de participants segons sexe, edat i implicació a alguna entitat o organització social • Grau de coneixement del tema en les persones participants 	<12.000€	Regidoria Polítiques d'Igualtat Salut
Programa de salut comunitària	Donar continuïtat als programes de salut comunitària que han tingut en	A curt termini, 2016-2017	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'activitats desenvolupades segons el cicle vital 	12.000-36.000€	Regidoria Polítiques d'Igualtat

	compte el cicle vital i la perspectiva de gènere: Salut Materno-Infantil (de 0 a 6 anys), Salut Escolar (de 6 a 12 anys), Salut Juvenil (de 12 a 25 anys) i Parlem de Salut (més de 25 anys).		<ul style="list-style-type: none"> • Tipologia d'activitats programades • Nombre de persones assistents a les activitats, segons sexe i edat • Grau de satisfacció de les persones assistents • Entitats i àrees de l'Ajuntament implicades en la coordinació de les activitats • Grau de coneixement del tema en les persones participants 		Salut
Coordinació entre entitats de l'àmbit de la salut	Vetllar per la coordinació de les entitats de salut vinculades a temàtiques que afecten específicament o en gran mesura a les dones.	A mig termini, 2017-2018	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre total d'entitats de salut al municipi • Nombre d'entitats vinculades a la salut de les dones • Temàtiques de salut treballades específiques per a les dones o contra les desigualtats de gènere • Nombre i tipologia de canals estables i no estables de participació i coordinació envers la matèria 	<12.000€	Regidoria Polítiques d'Igualtat Salut
Perspectiva de gènere al catàleg de Salut	Incloure temàtiques específiques de dones o amb perspectiva de gènere al catàleg de salut que es dirigeix a les dones, fent especial èmfasi a l'autoestima i la salut sexual i reproductiva.	A mig termini, 2017-2018	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'activitats amb perspectiva de gènere i tipologia, incloses al catàleg • Nombre d'activitats sol·licitades per part dels centres • Tipologia de centres i cursos als quals es 	<12.000€	Salut

			<ul style="list-style-type: none"> programen les activitats • Nombre de persones assistents a les activitats segons sexe i edat • Grau de satisfacció de les persones assistents 		
Coeducació als centres educatius	Disseny de programes coeducatius adreçats a professorat, famílies i alumnat, en el marc del Pla Educatiu d'Entorn.	A mig termini, 2017-2018	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de programes i centres amb projectes coeducatius implementats • Nombre de mesures desenvolupades segons centre educatiu, a qui va adreçat i tipologia d'accions desenvolupades • Grau de satisfacció i compliment de les accions per part dels centres educatius 	<12.000€	IME
AFA, Agrupació de Famílies d'Alumnes	Recomanar el canvi de nomenclatura a les AMPA (associació de mares i pares d'alumnes) per canviar-ho per AFA (associació de famílies d'alumnes) integrant així a noves modalitats familiars.	A mig termini, 2017-2018	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'associacions que han fet el canvi de nomenclatura. 	<12.000€	IME
AFA's i perspectiva de gènere	Promocionar entre les AFA's la inclusió de la perspectiva de gènere en les activitats extraescolars que organitzen	A mig termini, 2017-2018	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'activitats promocionades • Nombre de nens i nenes participants • Nombre de temàtiques tractades 	<12.000€	IME
Apoderament femení i població migrada	Treballar la convivència i autoritat femenina a través de l'Aula Dona i en totes les sessions que es programin específicament amb la població migrada.	A mig termini, 2017-2018	<ul style="list-style-type: none"> • Temàtiques incloses a l'Aula Dona • Nombre de sessions programades i temàtiques de treball • Nombre de dones 	<12.000€	Regidoria de convivència i civisme

			<ul style="list-style-type: none"> participants de l'Aula Dona • Nombre de persones participants a altres activitats programades, segons sexe i edat 		
Acollida amb perspectiva de gènere	Treballar la igualtat de gènere de forma transversal en les sessions d'acollida (sessions de coneixement entorn).	A mig termini, 2017-2018	<ul style="list-style-type: none"> • Temàtiques incloses en les sessions d'acollida • Nombre de dones i homes assistents als cursos 	<12.000€	Regidoria de convivència i civisme
OBJECTIU ESPECÍFIC 3.3_Promoure un model de ciutat inclusiva, cohesionada i accessible per a totes les persones.					
ACCIÓ	DESCRIPCIÓ	CALENDARI	INDICADORS	PRESSUPOST	RESPONSABLE
Dades segregades per sexe i edat	Segregar les dades per sexe i edat en totes les diagnosi relacionades amb el territori i l'urbanisme, per tal de diferenciar l'ús que fan homes i dones i segons el cicle vital, de la ciutat.	A curt termini, 2016-2017	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'estudis realitzats • Revisió de la segregació de dades en els estudis elaborats 	<12.000€	Servei de gestió i disciplina urbanística Servei de paisatge urbà, promoció ambiental i medi ambient Servei de territori
Camins escolars	Donar continuïtat i revisar els camins escolars per aplicar-hi la perspectiva de gènere per tal de fer-los més segurs, agradables i que permetin una major autonomia dels infants a l'hora d'anar a l'escola.	A mig termini, 2017-2018	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de camins revisats mitjançant la incorporació de la perspectiva de gènere • Nombre de camins dissenyats de nou mitjançant la incorporació de la perspectiva de gènere • Valoració de la utilitat i la seguretat dels camins escolars per part de les persones usuàries 	>36.000€	Servei de gestió i disciplina urbanística Servei de paisatge urbà, promoció ambiental i medi ambient Servei de territori IME
Participació en femení	Vetllar per una representació equilibrada de dones i homes en els processos participatius vinculats a	A mig termini, 2017-2018	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de processos participatius realitzats • Tipologia i nombre 	2016-2017	Servei de gestió i disciplina urbanística

	<p>l'urbanisme i territori, així com a la taula de mobilitat.</p> <p>La qualitat de vida, l'espai urbà i la seguretat, es percep de forma diferent entre dones i homes, com a conseqüència de la construcció de gènere.</p>		<p>d'estratègies realitzades pel foment de la presència femenina</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'homes i dones que han participat • Nombre i tipologia de propostes diferencials entre dones i homes 		<p>Servei de paisatge urbà, promoció ambiental i medi ambient</p> <p>Servei de territori</p> <p>Participació</p> <p>Polítiques d'igualtat</p>
Urbanisme i seguretat ciutadana	<p>Incorporar els criteris de seguretat, des de la perspectiva de gènere en la definició de l'urbanisme, fent compatible criteris de estalvi energètic.</p>	<p>A llarg termini, 2018-2019</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Existència d'una bateria d'indicadors d'avaluació de projectes urbans des de la perspectiva de gènere • Nombre d'indicadors fixats • Nombre de propostes de millora plantejades • Nombre de propostes de millora implementades • Valoració dels espais urbans, per part de les persones usuàries 	<p>>36.000€</p>	<p>Servei de gestió i disciplina urbanística</p> <p>Servei de paisatge urbà, promoció ambiental i medi ambient</p> <p>Servei de territori</p>

LÍNIA ESTRATÈGICA 4: REFORMULACIÓ DELS TREBALLS I DELS TEMPS

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

OBJECTIU ESPECÍFIC 4.1_ Impulsar mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral i promoure una utilització equitativa per part de dones i homes.

ACCIÓ	DESCRIPCIÓ	CALENDARI	INDICADORS	PRESSUPOST	RESPONSABLE
Servei de guarderia	Organitzar serveis de guarderia en aquelles activitats que limiten l'accés de les persones que tenen la responsabilitat de cura dels seus fills i filles.	A curt termini, 2016-2017	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'activitats que han organitzat serveis de guarderia • Nombre de nens i nenes usuàries del servei • Valoració del servei per part de les persones que ha deixat el fill o filla 	<12.000€	Serveis personals
Conscienciació en equilibri dels temps	Programar mesures de sensibilització i conscienciació adreçades a la ciutadania en general i als homes en concret en matèria d'equilibri de la vida laboral, familiar, personal i social.	A mig termini, 2017-2018	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de mesures programades • Tipologia de mesures programades • Nombre de persones assistents segons sexe i edat • Valoració de la mesura per part de les persones assistents 	<12.000€	Serveis personals EMFO
Empreses per la conciliació	Programar jornades de sensibilització i conscienciació adreçades a empreses	A mig termini, 2017-2018	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de jornades programades 	<12.000€	EMFO

	per aplicar mesures de conciliació de la vida laboral, familiar, personal i social.		<ul style="list-style-type: none"> • Tipologia de jornades programades • Nombre de persones assistents segons sexe i edat • Nombre de persones assistents segons empresa a la que representen 		
OBJECTIU ESPECÍFIC 4.2_ Fomentar la coresponsabilitat familiar i social en la cura de les persones.					
ACCIÓ	DESCRIPCIÓ	CALENDARI	INDICADORS	PRESSUPOST	RESPONSABLE
Escoles Bressol municipals	Donar continuïtat i manteniment a les escoles Bressol de la Ciutat.	A curt termini, 2016-2017	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'escoles bressol • Nombre de places ofertes • Nombre de places cobertes 	>36.000€	IME
Casal Obert	Donar continuïtat al Casal Obert i tots els programes que se'n deriven, com a espai socioeducatiu adreçat a infants i famílies que necessiten suport en l'educació i el creixement personal dels seus fills i filles.	A curt termini, 2016-2017	<ul style="list-style-type: none"> • Existència del Casal Obert • Manteniment o increment del nombre d'hores de prestació del servei • Manteniment o increment del nombre de personal dedicar a la prestació del servei • Nombre de persones ateses, segons sexe i edat 	>36.000€	Serveis Socials
Espai familiar	Donar continuïtat a l'Espai Familiar del centre cívic l'Era, per al suport a l'estudi, deures i oci, per a infants de 3 a 11 anys.	A curt termini, 2016-2017	<ul style="list-style-type: none"> • Existència del Espai Familiar • Manteniment o increment del nombre d'hores de prestació del servei • Manteniment o increment del nombre de personal dedicar a la prestació del servei 	>36.000€	Centres cívics i culturals

			<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de persones ateses, segons sexe i edat 		
Obrim finestres	Seguir promovent la coresponsabilitat en el marc del projecte comunitari Obrim finestres en família.	A curt termini, 2016-2017	<ul style="list-style-type: none"> • Existència del projecte Obrim Finestres • Manteniment o increment del nombre d'hores del projecte • Manteniment o increment del nombre de personal dedicat al projecte • Nom de persones assistents segons sexe i edat 	12.000-36.000€	Centres cívics i culturals
OBJECTIU ESPECÍFIC 4.3_ Afavorir l'accés, la permanència de les dones en el mercat de treball en condicions d'igualtat.					
ACCIÓ	DESCRIPCIÓ	CALENDARI	INDICADORS	PRESSUPOST	RESPONSABLE
Observatori del Vallès Oriental	Utilitzar l'Observatori del Vallès Oriental per tenir dades segregades per sexe i edat, fiables i vigents pel que fa al mercat laboral.	A curt termini, 2016-2017	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'informes consultats • Satisfacció dels informes consultats per part del personal de l'EMFO • Grau d'utilitat de l'observatori 	>36.000€	EMFO Consell comarcal del Vallès Oriental
Formació personal tècnic EMFO	Realitzar formació adreçada al personal de l'EMFO per oferir estratègies d'aplicabilitat de la perspectiva de gènere en la definició de polítiques d'ocupació.	A curt termini, 2016-2017	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de sessions programades • Temàtiques treballades en les sessions • Nombre de persones assistents segons àrea de treball i sexe • Satisfacció de les persones assistents • Grau de coneixement del tema en les persones 	<12.000€	EMFO

			participants		
Formació Plans d'Ocupació	Formació complementària adreçada als Plans d'Ocupació en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe, rols i estereotips de gènere i segregació a l'àmbit laboral des de la perspectiva de gènere.	A curt termini, 2016-2017	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de plans d'ocupació vigents • Nombre de sessions programades • Temàtiques treballades en les sessions • Satisfacció de l'alumnat • Grau de coneixement del tema en les persones participants 	<12.000€	EMFO
Criteris de neutralitat en la selecció	Garantir els criteris de neutralitat en la selecció dels processos de contractació per part de l'EMFO i les empreses de la ciutat.	A mig termini, 2017-2018	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre i tipologia de mesures desenvolupades • Revisió i canvis en l'aplicació informàtica de l'EMFO 	<12.000€	EMFO
OBJECTIU ESPECÍFIC 4.4 Fomentar l'emprenedoria de les dones i el treball cooperatiu.					
ACCIÓ	DESCRIPCIÓ	CALENDARI	INDICADORS	PRESSUPOST	RESPONSABLE
Emprenedoria femenina	Mantenir el programa de formació per a dones emprenedores adreçat a dones en situació d'atur amb dificultats d'accés al mercat laboral.	A curt termini, 2016-2017	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de programes desenvolupats • Nombre de dones participants segons edat, origen i renda • Nombre d'empreses creades • Nivell de satisfacció per part de les assistents i el professorat • Nombre d'empreses que continuen la seva activitat econòmica 1 any després de la seva constitució. • Nombre d'empreses que continuen la seva activitat 	12.000-36.000€	EMFO

			2 anys després de la seva constitució.		
Economia social i solidària i cooperativa	Oferir una línia de treball orientada a l'economia social i solidària i cooperativa.	A llarg termini, 2018-2019	<ul style="list-style-type: none"> • Creació de la línia de treball • Nombre de consultes realitzades segons sexe, edat, origen i renda • Nombre d'empreses de l'economia social i solidària creades, segons sexe de les persones integrants i tipologia d'empresa • Nombre de cooperatives creades, segons tipologia de cooperatives i sexe de les persones integrants 	12.000-36.000€	EMFO
OBJECTIU ESPECÍFIC 4.5_ Potenciar el teixit productiu garantint la igualtat i l'aprofitament del talent femení.					
ACCIÓ	DESCRIPCIÓ	CALENDARI	INDICADORS	PRESSUPOST	RESPONSABLE
Llei d'Igualtat	Oferir informació a l'empresariat en matèria de la Llei 3/2007 per la igualtat efectiva entre dones i homes.	A mig termini, 2017-2018	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de mesures de sensibilització realitzades • Satisfacció per part de les empreses • Grau d'aplicabilitat de la llei 	<12.000€	EMFO

LÍNIA ESTRATÈGICA 5: PARTICIPACIÓ, APODERAMENT I VISIBILITZACIÓ DE LES DONES EN TOTS ELS ÀMBITS

Treballar per una democràcia equitativa i participativa, promovent la governança i la participació de les dones en tots els nivells i àmbits de la vida pública.

OBJECTIU ESPECÍFIC 5.1_ Assegurar que els mecanismes de participació siguin una plataforma de representació de totes les veus, i de la presa de poder tant individual com col·lectiu.

ACCIÓ	DESCRIPCIÓ	CALENDARI	INDICADORS	PRESSUPOST	RESPONSABLE
Teixim lligams	Promocionar programes que afavoreixin la trobada intergeneracional i intercultural, com el teixim lligams com a espai de trobada i participació informal de dones, tant al CIRD com a altres espais municipals.	A curt termini, 2016-2017	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'accions vinculades al projecte • Tipologia d'accions programades • Nombre de dones participants segons edat i origen 	<12.000€	Polítiques d'igualtat
Consell d'Infants paritari i coeducatiu	Vetllar per la representació equilibrada de nenes i nens al Consell Municipal d'Infants, així com incorporar temàtiques coeducatives.	A mig termini, 2017-2018	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de sessions convocades • Nombre de nens i nenes per sessió convocada • Tipologia de temàtiques treballades 	<12.000€	IME
Consell Ciutat amb perspectiva de gènere	Incorporar criteris de transversalitat de gènere al sí del Consell de Ciutat, incorporant aspectes d'igualtat de gènere al reglament de participació ciutadana, vetllant per la representació equitativa de dones i homes	A mig termini, 2017-2018	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre i tipologia de criteris incorporats al reglament de participació • Nombre de dones i homes assistents al Consell de Ciutat • Nombre i tipologia d'entitats representants 	<12.000€	Participació

			<ul style="list-style-type: none"> del Consell de Ciutat • Temàtiques de treball del Consell de Ciutat • Nombre de temàtiques d'igualtat de gènere treballades 		
	Posar en funcionament comissions de treball específiques en gènere, en el sí del Consell de Ciutat	A mig termini, 2017-2018	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'homes i dones que configuren les comissions • Nombre de temàtiques d'igualtat de gènere treballades • Nombre de trobades 	<12.000€	Polítiques d'igualtat Participació
Consell de Ciutat i entitats de dones	Vetllar perquè les persones representants de les entitats de dones al Consell de Ciutat tinguin coneixement de les temàtiques que es treballen i tinguin un retorn de tot el que s'acordi	A mig termini, 2017-2018	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de sessions convocades del Consell de Ciutat • Nombre de sessions convocades de la trobada de les entitats de dones • Temàtiques de treball tractades al Consell de Ciutat, vinculades amb les entitats de dones i les polítiques d'igualtat de gènere 	<12.000€	Polítiques d'igualtat
Pla estratègic 2025	Incorporar criteris de gènere en l'eix de participació ciutadana del Pla Estratègic de ciutat 2025.	A mig termini, 2017-2018	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre i tipologia de criteris incorporats al reglament de participació 	<12.000€	Gerència
Estudis de la participació en femení	Fer estudis específics de les dificultats de la participació de les dones en els espais formals per tal d'activar estratègies que potenciïn la seva participació.	A llarg termini, 2018-2020	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'estudis elaborats • Anàlisi de les principals conclusions • Pla d'acció per activar la participació de les dones 	12.000-36.000€	Gerència Polítiques d'igualtat

OBJECTIU ESPECÍFIC 5.2_ Fomentar la participació de les dones en totes les esferes socioculturals de la ciutat.					
ACCIÓ	DESCRIPCIÓ	CALENDARI	INDICADORS	PRESSUPOST	RESPONSABLE
Centre d'Informació i Recursos per a Dones	Donar continuïtat al CIRD, <ul style="list-style-type: none"> • augmentar la programació d'activitats amb perspectiva de gènere • vetllar per la programació d'activitats coordinades entre diverses àrees municipals i millorar-ne la difusió. 	A curt termini, 2016-2017	<ul style="list-style-type: none"> • Manteniment del CIRD • Nombre i tipologia d'activitats programades • Nombre de persones assistents segons sexe, edat i origen • Satisfacció de les activitats programades per part de les assistents i persones coordinadores del centre • Nombre i tipologia d'entitats que en fan ús 	>36.000€	Polítiques d'igualtat
Dones joves implicades en la igualtat de gènere	Potenciar la participació de les noies i els nois joves en la lluita feminista i a favor de la igualtat de gènere tot afavorint la creació de grups organitzats que generin accions i discurs social dins d'aquest àmbit	A mig termini, 2017-2018	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'espais de participació de dones joves creats • Nombre de dones participants i edat • Temàtiques de treball i accions realitzades • Presència de les activitats desenvolupades en les xarxes socials • Nombre de reunions anuals 	<12.000€	Polítiques d'igualtat
Homes implicats en la igualtat de gènere	Implicar la població masculina en grups específics d'homes, amb el propòsit de fer conscient la responsabilitat d'aquesta part de la població en la igualtat de gènere	A mig termini, 2017-2018	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'espais de participació d'homes creats • Nombre de d'homes participants i edat 	<12.000€	Polítiques d'igualtat Esports Gent Gran Centres cívics

			<ul style="list-style-type: none"> • Temàtiques de treball i accions realitzades • Presència de les activitats desenvolupades en les xarxes socials • Nombre de reunions anuals 		
Participació dels homes	Potenciar la participació dels homes en aquelles activitats programades que siguin de caire femení.	A mig termini, 2017-2018	<ul style="list-style-type: none"> • Tipologia i nombre d'estratègies per a fomentar la participació dels homes • Nombre d'homes assistents, segons edat i tipologia d'activitat 	<12.000€	Gent Gran Cultura Esports Centres Cívics Joventut
Dones migrades implicades en la igualtat de gènere	Potenciar la participació de dones migrades en la lluita feminista i a favor de la igualtat de gènere.	A mig termini, 2017-2018	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'espais de participació de dones migrades creats • Nombre de dones participants i edat • Temàtiques de treball i accions realitzades • Presència de les activitats desenvolupades en les xarxes socials • Nombre de reunions anuals 	<12.000€	Convivència i civisme
Demanda cultural de les dones	Estudiar l'especificitat de la demanda cultural de les dones per tal d'evitar menystenir demandes que són majoritàriament femenines i dedicar recursos de forma equitativa a les activitats que demanen homes i dones.	A llarg termini, 2018-2020	<ul style="list-style-type: none"> • Estudi elaborat • Anàlisi dels horaris i calendaris programats • Nombre i tipologia de recursos destinats a activitats amb presència d'homes i de dones • Percepció de dones i homes pel que fa a 	12.000-36.000€	Cultura Gent Gran

				l'oferta cultural		
OBJECTIU ESPECÍFIC 5.3_ Acompanyar i donar suport als grups de dones, reconeixent el seu valor i les seves potencialitats.						
ACCIÓ	DESCRIPCIÓ	CALENDARI	INDICADORS	PRESSUPOST	RESPONSABLE	
Subvencions a entitats de dones	Ajustar la línia de subvencions adreçades a entitats de dones, en base a les seves necessitats i en relació amb els objectius que es plantegen al III Pla d'igualtat	Curt termini, 2016-2017	<ul style="list-style-type: none"> • Pressupost destinat a les entitats de dones i percentatge en relació amb el total • Criteris de valoració de les puntuacions • Nombre d'entitats que han presentat projectes • Tipologia de projectes presentats • Pressupost atorgat a cada entitat • Valoració de la realització dels projectes per part de la Regidoria de polítiques d'igualtat 	12.000-36.000€	Polítiques d'igualtat	
Coordinació i suport a les entitats de dones	Mantenir la relació i coordinació d'activitats amb el teixit associatiu en femení per tal de donar suport a la programació d'activitats que vetllen per la igualtat de gènere.	Curt termini, 2016-2017	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'entitats amb les que es coordinen accions • Tipologia d'accions coordinades • Pressupost municipal destinat a les entitats al marge de les subvencions • Hores dedicades a les entitats de dones per part del personal tècnic 	<12.000€	Polítiques d'igualtat	
OBJECTIU ESPECÍFIC 5.4_ Reconèixer, valorar i difondre els treballs i els sabers de les dones i de la genealogia feminista al llarg de la història.						

ACCIÓ	DESCRIPCIÓ	CALENDARI	INDICADORS	PRESSUPOST	RESPONSABLE
Genealogia femenina	<p>Establir premis amb dotació econòmica que reconeixin el recull de la història de les dones a Mollet. Específicament:</p> <p>Incloure a la revista Notes, d'història de la ciutat, la perspectiva de gènere en cada un dels temes que es desenvolupin des del Centre d'Estudis Mollet.</p> <p>Reconèixer els treballs amb perspectiva de gènere a les beques d'investigació que promoció l'Ajuntament de Mollet del Vallès.</p> <p>Fomentar des de l'Ajuntament el reconeixement dels treballs amb perspectiva de gènere</p>	Mig termini, 2017-2018	<ul style="list-style-type: none"> • Establiment del premi d'història de les dones • Nombre d'estudis elaborats des del Centre d'Estudis Mollet • Tipologia d'estudis elaborats • Temes inclosos a la revista Notes • Nombre de beques d'investigació atorgades 	>36.000€	Cultura CEM
Cultura en clau femenina	Promoure la creació femenina en els diferents àmbits: literatura, pintura, escultura, ceràmica, manualitats, fotografia, vídeo, teatre,...	Mig termini, 2017-2018	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de produccions artístiques programades que hagin estat creades per dones • Tipologia de disciplines artístiques programades 	>36.000€	Cultura Gent Gran
Sabers i creacions de dones	Fer visible les creacions i els sabers de les dones. Vetllant perquè es programin activitats amb presència de dones i homes equilibrada i fins i tot fent cicles específics de dones.	Mig termini, 2017-2018	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'activitats culturals programades • Nombre d'homes i dones creadores segons àmbit cultural de l'activitat programada • Nombre de cicles de dones creats segons 	>36.000€	Cultura Polítiques d'igualtat Gent Gran

			<p>tipologia</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nombre de persones assistents a cada activitat, segons sexe i edat 		
Dones grans	Homenatjar les dones grans de la ciutat, reconeixent les seves aportacions vitals mitjançant programes específics.	Mig termini, 2017-2018	<ul style="list-style-type: none"> • Tipologia i nombre de programes específics creats 	<12.000€	Gent Gran
Simbologia del patrimoni cultural amb gènere	Redefinir la simbologia del patrimoni cultural festiu, específicament de Carnestoltes i la història de la parella de Gegants de la ciutat, amb perspectiva de gènere.	Mig termini, 2017-2018	<ul style="list-style-type: none"> • Canvis executats pel que fa al patrimoni cultural 	>36.000€	Cultura
Patrimoni amb ulls de dona	Promoure la creació i inventariar els monuments que commemorin la història o les fites femenines. Específicament, la creació d'un monument commemoratiu a les dones que van treballar a la indústria tèxtil de Mollet.	Llarg termini, 2018-2020	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de monuments inventariats • Monument de reconeixement de les dones en la indústria tèxtil creat 	>36.000€	Cultura

8. BIBLIOGRAFIA

Fonts Documentals

Dones, mobilitat, temps i ciutats. Carme Miralles-Guasch. Quaderns de l'Institut núm. 14. Institut Català de les Dones, Generalitat de Catalunya, 2010. Barcelona.

Guia per al disseny i per a la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats als Ajuntaments (Eines 6). Institut Català de les Dones, Generalitat de Catalunya, 2007. Barcelona.

Guia de coeducació per als centres educatius: pautes de reflexió i recursos per a l'elaboració d'un projecte de centre. Institut Català de les Dones, Generalitat de Catalunya, 2008. Barcelona.

La salut des de la sensibilitat de gènere. Lucía Artazcoz Lazcano. Quaderns de l'Institut núm. 2. Institut Català de les Dones, Generalitat de Catalunya, 2005. Barcelona.

Jornadas de la Unidad de Igualdad y Género: "Mainstreaming de género: conceptos y estrategias políticas y técnicas". Taller 2: indicadores de género. 26 y 27 de octubre de 2004. Sevilla.

Manual para facilitadores de auditorías de género: metodología para las auditorías participativas de género de la OIT. Organización Internacional del Trabajo, 2008. Ginebra.

Documents propis de l'Ajuntament de Mollet del Vallès.

Butlletí oficial de la província de Barcelona (BOPB), sobre les bases reguladores de les subvencions per a l'any 2014.

Butlletí oficial de la província de Barcelona (BOPB), sobre el reglament del consell de ciutat, 2012.

Dades d'atur i contractacions. EMFO SI, Mollet del Vallès, novembre 2014.

Horitzó 2025, II Pla estratègic de l'Ajuntament de Mollet del Vallès.

Memòria de la Regidoria de Polítiques d'Igualtat 2014.

Mollet a prop i amb futur, nous projectes per a la ciutat.

Pla d'Igualtat de Gènere de l'Ajuntament de Mollet del Vallès (2009-2012).

Observatori local casos de violència de gènere. Informe gener-juny 2014.

Organigrama de l'Ajuntament de Mollet del Vallès, 2012.

PAM, Pla d'Actuació de Mandat (2013-2015) de Mollet del Vallès.

Pla de mobilitat urbana de Mollet del Vallès, 2014.

Pla estratègic de la ciutat de Mollet del Vallès, maig 2010.

Pla jove de Mollet del Vallès, novembre 2007.

Programa de salut comunitària de l'Ajuntament de Mollet del Vallès.

Protocol d'actuació en casos de violència de gènere de l'Ajuntament de Mollet del Vallès, octubre 2004.

Quadre-Resum del seguiment de les accions del II Pla d'Igualtat de Gènere de l'Ajuntament de Mollet del Vallès (2009-2012).

Reglament del Consell de Ciutat de Mollet del Vallès.

Resum numèric resultant de la revisió del Padró Municipal d'Habitants a 1 de gener de 2014. Oficina d'Atenció Ciutadana. Ajuntament de Mollet del Vallès. 16 de maig de 2014.

Síntesi de la Diagnosi de Gènere i Igualtat d'Oportunitats, 2007. Ajuntament de Mollet del Vallès.

Enllaços web

Web Ajuntament de Mollet del Vallès: <http://www.molletvalles.cat>

Web Consell Comarcal Vallès Oriental: <http://www.vallesoriental.cat>

Programa HERMES (DIBA): <http://www.diba.cat/hg2/menu.asp?mnid=4>

IDESCAT (Institut d'Estadística de Catalunya): <http://www.idescat.cat>

9. GLOSSARI

Aquest apartat conté un recull de definicions dels conceptes vinculats amb les polítiques d'igualtat de gènere. Els diferents conceptes han estat ordenats alfabèticament i s'han extret de la *Guia per al disseny i la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats als Ajuntaments (2007)* i la *Guia de coeducació per als centres educatius: pautes de reflexió i recursos per a l'elaboració d'un projecte de centre (2008)*. Elaborades per l'Institut Català de les Dones de la Generalitat de Catalunya.

Accions positives: Mesures destinades a assolir l'efectiva igualtat d'oportunitats entre dones i homes atorgant avantatges concrets destinades a facilitar l'exercici d'activitats professionals o a evitar o compensar desavantatges en les seves carreres professionals, eliminant els obstacles que puguin impedir o dificultar a les dones el seu desenvolupament professional. Són accions destinades a eliminar estereotips de gènere, la segregació vertical i horitzontal i a conciliar la vida personal i professional.

Agent per a la igualtat: Persona que professionalment té per objectiu l'anàlisi, la intervenció i l'avaluació de la realitat en relació amb la igualtat d'oportunitats. Les seves funcions són les de disseny, de desenvolupament i d'avaluació de les accions que l'organisme impulsa, mitjançant la realització d'accions d'investigació, formació, assessorament, sensibilització, transversalització i actuació.

Assetjament sexual: És la conducta verbal o física de caire sexual o altres comportaments fonamentats en el sexe, que vulneren la dignitat de la dona i de l'home a la feina, i que són considerades ofensives i no desitjades per la víctima.

Avaluació de l'impacte segons el gènere: Anàlisi de les propostes per saber si afectaran les dones d'una forma diferent que els homes, per adaptar-les, evitar els efectes discriminatoris i fomentar la igualtat d'oportunitats de dones i homes.

Conciliació de la vida personal, familiar i laboral: Fer compatibles aquests àmbits d'una persona, perquè disposi de temps i oportunitats per desenvolupar-se en les diferents facetes de la vida.

Discriminació directa: Situació en què una persona hagi estat o pugui ser tractada de manera menys favorable que una altra en situació comparable per raó de sexe.

Discriminació indirecta: Situació en què una disposició, un criteri o una pràctica aparentment neutres situa persones d'un sexe determinat en

desavantatge particular respecte a persones de l'altre sexe, a menys que aquesta disposició, aquest criteri o aquesta pràctica pugui justificar-se objectivament amb una finalitat legítima i que els mitjans per assolir aquesta finalitat siguin adequats i necessaris.

Equitat de gènere: Imparcialitat de tracte sobre la base del gènere, que pot significar tant una igualtat de tracte com un tractament que, sent diferent, es pot considerar equivalent en termes de drets, beneficis, obligacions i oportunitats.

Discriminació per raó de sexe: Es produeix quan una persona és tractada de forma diferent per la seva pertinença a un determinat sexe i no sobre la base de la seva aptitud, competència o capacitat individual. És tota distinció, exclusió, restricció o preferència per raó de sexe que tingui per objectiu o per resultat limitar o anul·lar el reconeixement, el gaudi o l'exercici per a la dona de les llibertats fonamentals en les esferes política, econòmica, social, cultural i civil o en qualsevol altra esfera.

Estereotip de gènere: És un conjunt d'actituds, de clixés, de concepcions, d'opinions o d'imatges convencionals, simplificades, generalitzades i moltes vegades equivocades, que adjudiquen característiques, capacitats i comportaments a les dones i als homes. Són simplistes i uniformitzen les persones.

Gènere: Construcció cultural i social que defineix les diferents característiques emocionals, afectives, intel·lectuals i els comportaments que cada societat assigna com a propis i naturals a dones i a homes. El gènere s'aprèn i pot ser educat, canviat i manipulat.

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

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

Igualtat de tracte entre dones i homes: Absència de tota discriminació per raó de sexe, tant directa com indirecta.

Transversalització de gènere (mainstreaming): És una estratègia a llarg termini que consisteix en la integració sistemàtica de la igualtat d'oportunitats de dones i homes en l'organització i en la seva cultura, en els programes, en les polítiques i en les pràctiques a tots els nivells. La transversalització de gènere implica incorporar la perspectiva de gènere en totes les polítiques i les

actuacions per tenir en compte les necessitats i els interessos tant dels homes com de les dones.

Sexe: Atribut innat de les persones determinat per la naturalesa que estableix diferències físiques, biològiques i anatòmiques entre dones i homes. El sexe classifica les persones pel seu potencial en la reproducció sexual.

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

Segregació vertical: Concentració en determinats llocs de treball, que en el cas de les dones generalment es caracteritzen pel fet de ser els de responsabilitat més baixa i tenir una remuneració menor.

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

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

Violència masclista: violència que s'exerceix contra les dones com a manifestació de la discriminació i de la situació de desigualtat en el marc d'un sistema de relacions de poder dels homes sobre les dones i que, produïda per mitjans físics, econòmics o psicològics, incloses les amenaces, les intimidacions i les coaccions, tingui com a resultat un dany o un patiment físic, sexual o psicològic, tant si es produeix en l'àmbit públic com en el privat.

10. ANNEX

10.1 Annex 1. Llistat d'accions del II Pla, portades a terme

A continuació es relacionen les accions del II Pla que s'han dut a terme al llarg dels 4 anys de vigència del II Pla (2009-2012, amb pròrroga 2013), segons la línia estratègica corresponent.

1_IMPULSAR LES POLÍTIQUES DE GÈNERE
Creació de la Regidoria de Dona i Polítiques d'Igualtat
Auditoria de Gènere
Contractació d'una Agent d'Igualtat
CIRD: creació i promoció
Formació en perspectiva de gènere per a tot el personal polític
Formació en perspectiva de gènere per a tot el personal tècnic
Comissions de treball que incorporin perspectiva de gènere en aquelles àrees que actualment no estiguin implicades en les programacions d'igualtat
Elaboració i anàlisi d'indicadors a partir dels reculls segregats

2_LLUITAR CONTRA LA VIOLÈNCIA DE GÈNERE
Protocol d'actuació i circuit d'atenció a les víctimes en casos de violència de gènere
Comissió de seguiment i aplicació del Protocol d'actuació, amb coordinació amb l'Observatori Local de Violència
Centre d'Allotjament d'Urgència
Casa d'Acolliment per a dones víctimes de la violència de gènere
SIAD
Programa de teleassistència mòbil per a les víctimes de la violència de gènere
Actes públics de sensibilització del Dia Internacional contra la violència de gènere, Jornades del25N
Xerrades sobre la temàtica de violència de gènere als Instituts d'Educació Secundària i al públic en general
Treball amb dones novingudes sobre violència de gènere a través de l'Espai Dona, Aula Oberta Intercultural
Avaluació i actualització del Protocol d'actuació i Circuit d'atenció a les víctimes en casos de violència de gènere
Tallers d'ajuda mútua i sessions grupals entorn a la violència de gènere
Programa anual d'activitats de sensibilització i prevenció de la violència de gènere per a la població en general

3_FOMENTAR LA PARTICIPACIÓ SOCIOPOLÍTICA DE LES DONES
Consell de les Dones (CMD)
Anàlisi sobre la participació femenina en associacions de persones novingudes
Dinamització d'una xarxa de Dones Actives
Crear punts d'informació sobre recursos per a dones amb presència en diferents àmbits de treball
Circuit municipal de detecció i posada en relació de dones sense espais formals de

trobada

Modificació del reglament del CMD en clau de millora de la seva representativitat

4_PROMOURE CANVIS EN EL REPARTIMENT DE TREBALLS I USOS DEL TEMPS

Assessorament treball

PILE l'Observatori del Vallès Oriental

Programa de formació per a Dones Emprenedores

Mediació intercultural

Servei de guarderia en activitats culturals i de sensibilització

Servei maternal "La casa dels petits i les petites"

Ajut econòmic de suport a famílies amb bessonada o trigèmins i trigèmines

Puntuació específica a les escoles bressol municipals per famílies monoparentals

Xarxa d'escoles bressol municipals

Espais de cura per a infants dins dels espais cívics de participació que vetllin per un horari no extensiu pels infants

Programa d'activitats que promoguin la coresponsabilitat

Adequació d'horaris de treball a l'àmbit municipal entre les 9'30 i les 17h

5_FOMENTAR LA COEDUCACIÓ, LA FORMACIÓ I LA PRODUCCIÓ CULTURAL DE LES DONES

Actes públics de sensibilització vers la igualtat: dia Internacional de les dones, Jornades del 8 de març

Espai Dona. Aula Oberta Intercultural

Cicle de xerrades adreçades a pares i mares

"La Nit de l'Esport": premi a l'esportista femenina

Promoció de la participació esportiva de les nenes a través de l'esport femení

Disseny amb perspectiva de gènere d'horaris i continguts de l'oferta d'activitats esportives per persones adultes

Afavoriment a través de la línia de subvencions a associacions i clubs esportius, per aquells que potencien la participació de les nenes

Disseny d'estratègies de prevenció i tractament de l'absentisme escolar de les noies

Revisió dels continguts dels "Tallers de contacte amb el món laboral en clau de gènere

Recerca per a la recuperació de les aportacions de les dones a la cultura i a la història de Mollet del Vallès

6_INCLOURE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN EL DISSENY DE LA CIUTAT

Disseny d'edificis públics amb perspectiva de gènere

Disseny del transport públic accessible i de circuit circular

"En bus a la feina": accés en transport públic a polígons industrials

Bus urbà, per un municipi accessible a tothom

Estudi sobre Mobilitat i transport referent als Polígons Industrials

Participació del Consell de les Dones a la Taula de Mobilitat

Programa: “Setmana de la mobilitat sostenible i segura”

Projecte: “Camí Escolar”

Anàlisi de l'ús dels transports públics de la ciutat i adequació a les necessitats de les persones usuàries

7_PROMOURE LA SALUT DE LES DONES

Cicle: “Parlem de Salut”

Xerrades a instituts i escoles sobre trastorns de comportament i alimentari, per a joves, mares i pares

Sobrepès: programa d'hàbits saludables

Promoció de la salut en dones nouvingudes

Taller de persones cuidadores

Col·laboració en el programa del PASSIR (Planificació i Assistència a la Salut Sexual i Reproductiva)

Programació anual de xerrades i tallers de sensibilització i formació a les dones de la ciutat en habilitats i eines que ajudin en la prevenció de situacions de risc per a la seva salut, lligades al cicle vital.

10.2 Annex 2. Eines metodològiques utilitzades

ENTREVISTES EN PROFUNDITAT ÀMBIT POLÍTQUES DE GÈNERE

NOM I COGNOMS:

CÀRREC:

OCUPA EL CÀRREC DES DE:

TREBALLA EN CONTACTE AMB LES POLÍTQUES D'IGUALTAT DES DE:

CONEIX EL II PLA:

VA FORMAR PART DEL PROCÉS DEL II PLA:

1. Estat de la qüestió de les polítiques d'igualtat:

Descrigui detalladament les polítiques d'igualtat de l'Ajuntament de Mollet del Vallès:

- Estructura
- Recursos Humans
- Recursos econòmics (comparativa respecte el pressupost total)
- Partides pressupostaries (a què va destinat el pressupost propi)
- Àmbits de treball prioritaris
- Metodologia de treball
- Accions més ben valorades i de més èxit
- Accions menys ben valorades i de menys èxit
- Estratègies de coordinació interdepartamental o amb entitats externes
- Estratègies de comunicació (visibilitat pública)
- Relació amb la ciutadania (persones, moviments socials, entitats)

Quin lloc creu que ocupen les polítiques d'igualtat en l'actual agenda política?

2. II Pla d'igualtat de gènere a Mollet del Vallès (si el coneix)

Quin paper té el pla d'igualtat en les polítiques d'igualtat (principal instrument d'aplicació)?

Com va ser el procés metodològic del II Pla (el que recordi)?

Aspectes a destacar com a positius

Majors dificultats o impediments en el procés

Considera que el document del II Pla és operatiu? Per què?

Hi troba a faltar algun àmbit de treball? Li sobra algun àmbit de treball?

Quins agents s'han implicat més en l'aplicació del Pla? Quins agents han posat més resistències?

3. Transversalitat de gènere a l'Ajuntament:

L'organització del vostre ajuntament, permet el treball transversal?
Com es treballa? En quins àmbits?

Quins creu que són els principals reptes i dificultats per a la
implementació de la transversalitat de gènere?

Existeixen estructures formals o informals de coordinació i seguiment de
la transversalitat de gènere? Com?

Totes les polítiques d'igualtat es desenvolupen des d'una sola regidoria
específica? O pel contrari es fa de forma transversal amb alguns
departaments?

Amb quines àrees o regidories es treballa més coordinadament?

Quina de les àrees municipals està més assumida la perspectiva de
gènere? En quina menys?

4. Reptes de futur:

Quin àmbit de les polítiques d'igualtat considera que és més
important? Per què?

Faria alguna reorganització de les polítiques d'igualtat actuals per
millorar-ne la seva aplicació? Com la faria?

Com milloraria el proper Pla?

Vol afegir alguna cosa?

ENTREVISTES EN PROFUNDITAT ÀMBIT POLÍTQUES DE GÈNERE (CIRD-SIAD)

NOM I COGNOMS:

CÀRREC:

OCUPA EL CÀRREC DES DE:

TREBALLA EN CONTACTE AMB LES POLÍTQUES D'IGUALTAT DES
DE:

CONEIX EL II PLA:

VA FORMAR PART DEL PROCÉS DEL II PLA:

1. Descripció del CIRD / SIAD:

Descrigui detalladament el CIRD / SIAD

- Estructura
- Recursos Humans
- Recursos econòmics (comparativa respecte el pressupost total)
- Metodologia de treball

- Accions més ben valorades i de més èxit
- Accions menys ben valorades i de menys èxit
- Estratègies de coordinació entre àrees i amb la regidoria de polítiques d'igualtat
- Estratègies de comunicació (visibilitat pública)
- Relació amb la ciutadania (persones, moviments socials, entitats)
- Perfil de dones ateses al servei

Quin lloc creu que ocupa el CIRD/SIAD en les polítiques d'igualtat?

2. II Pla d'igualtat de gènere a Mollet del Vallès (si el coneix)

Quin paper té el pla d'igualtat en les polítiques d'igualtat (principal instrument d'aplicació)?

Com va ser el procés metodològic del II Pla (el que recordi)?

Aspectes a destacar com a positius

Majors dificultats o impediments en el procés

Considera que el document del II Pla és operatiu? Per què?

Quin paper té el CIRD/SIAD en el II Pla?

3. Transversalitat de gènere a l'Ajuntament:

L'organització del vostre ajuntament, permet el treball transversal?

Com es treballa? En quins àmbits?

Quins creu que són els principals reptes i dificultats per a la implementació de la transversalitat de gènere?

Existeixen estructures formals o informals de coordinació i seguiment de la transversalitat de gènere?

Totes les polítiques d'igualtat es desenvolupen des d'una sola regidoria específica?

Amb quines àrees o regidories es treballa més coordinadament?

Quina de les àrees municipals està més assumida la perspectiva de gènere? En quina menys?

4. Reptes de futur:

Com milloraria el CIRD/SIAD?

Quin paper hauria de tenir aquest en el III Pla d'igualtat?

Com milloraria el proper Pla?

Nom de l'acció	Descripció de l'acció	Àrea/es Implicada/es Entitats Implicades	Pressupost (-12.000/12.000-36.000/+36.000)	Temporalitat (any d'inici – any final)

Té dificultats per dur a terme accions per a la igualtat entre dones i homes?

- Sí
 No

Quines són les principals dificultats amb les que es troba per dur-les a terme (la resposta pot ser múltiple):

- Formació en la matèria
 Recursos econòmics
 Recursos humans
 Coordinació interdepartamental
 Existència d'un Pla d'Igualtat de Gènere
 Altres:

Quines són les principals avantatges amb les que es troba per dur –
les a terme (la resposta pot ser múltiple)

- Formació en la matèria
- Recursos econòmics
- Recursos humans
- Coordinació interdepartamental
- Existència d'un Pla d'Igualtat de Gènere
- Altres:

Té en compte el II Pla d'Igualtat de Gènere de Mollet del Vallès en la
planificació d'aquestes accions?

- Sempre
- Gairebé sempre
- A vegades
- Mai

Les accions del II Pla d'Igualtat de Gènere de Mollet del
Vallès que pertanyen a la seva àrea...

- Consten en la seva planificació i s'ha dut a terme
- Consten en la seva planificació però no s'ha dut a terme
- No consta en la seva planificació però s'ha tingut en compte puntualment
- No consten en la seva planificació ni s'ha tingut en compte

En quina de les línies estratègiques del II Pla d'Igualtat de
Gènere de Mollet del Vallès formen part les accions que
desenvolupa:

- Impulsar les polítiques de gènere
- Lluitar contra la violència de gènere
- Fomentar la participació sociopolítica de les dones
- Promoure canvis en el repartiment de treballs i usos del temps
- Fomentar la coeducació, la formació i la producció cultural de les dones
- Incloure la perspectiva de gènere en el disseny de la ciutat

-
- Promoure la salut de les dones
 - Es desconeix la resposta

Creu que l'Ajuntament de Mollet del Vallès té com a prioritat el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes?

- Sí
- No

Existeix una tradició estable en el temps per a aquest tipus de polítiques a l'Ajuntament de Mollet del Vallès?

- Sí
 - No
-

2. Futur de les polítiques d'igualtat a Mollet del Vallès

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

- Sí
- No

Creu que és possible aplicar la transversalitat de gènere en una organització?

- Sí
- No

Segons el seu parer, quins són els requisits necessaris per al futur de les polítiques d'igualtat (la resposta pot ser múltiple)

- Compromís polític
 - Eines metodològiques específiques
 - Recursos econòmics
 - Recursos humans
 - Formació en la matèria
 - Espais de coordinació interdepartamental
 - Existència d'un Pla d'Igualtat
 - Altres:
-

Què considera imprescindible alhora d'elaborar un pla de treball per a les polítiques d'igualtat entre dones i homes (la resposta pot ser múltiple)

- Confeccionar un grup de treball interdepartamental per a la seva definició
- Dissenyar accions concretes, mesurables, calendaritzades i pressupostades
- Formació per a dissenyar projectes amb perspectiva de gènere
- Altres:

Enumeri de l'1 (menor) al 5 (major) els eixos estratègics que creu més importants per a la millora de les condicions de vida dels homes i les dones de Mollet del Vallès.

- Compromís amb la transversalitat de gènere
- Abordatge i acció contra la violència masclista
- Drets i qualitat de vida per avançar econòmicament i social
- Accés i condicions en l'esfera professional
- Participació, apoderament i visibilització en tots els àmbits

Què pot aportar vostè, segons la seva responsabilitat i lloc que ocupa en la organització, al proper Pla d'Igualtat de Gènere de Mollet del Vallès?

Vol afegir algun comentari:

Moltes gràcies per la seva col·laboració.

10.3 Annex 3. Fitxa d'avaluació del III Pla

Línia estratègica				
Objectiu Específic				
ACCIÓ:				
Realització de l'acció	SI		NO	
Àrees implicades				
Entitats o organitzacions implicades				
Valoració de l'acció	Bona		Regular	Dolenta
Any d'inici	2015	2016	2017	2018
Durada de l'acció	2015	2016	2017	2018
Cost de l'Acció	-12.000€	12.000/36.000€		+36.000€
Es vol mantenir l'acció en el futur	SI		NO	
Observacions:				